



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

Distr. générale
8 janvier 2024
Français
Original : anglais
Anglais, espagnol et français
seulement

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

**Septième rapport périodique présenté par la Tchéquie en
application de l'article 18 de la Convention, attendu en
2020*,****

[Date de réception : 3 novembre 2023]

* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.
** Les annexes du présent document peuvent être consultées sur la page Web du Comité.



Article premier

Définition juridique de la discrimination fondée sur le sexe

1. La loi constitutionnelle n° 2/1993 Coll. portant Charte des libertés et droits fondamentaux telle que modifiée (ci-après « la Charte »), qui fait partie de l'ordre constitutionnel tchèque, garantit les libertés et les droits fondamentaux de toutes les personnes sans distinction de sexe, de race, de couleur, de langue, de confession ou de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, de nationalité, d'origine sociale, d'appartenance à une minorité nationale ou ethnique, de patrimoine, de lieu de naissance ou de toute autre situation.

2. Le droit à l'égalité de traitement et l'interdiction de la discrimination sont plus précisément définis dans la loi n° 198/2009 Coll. relative à l'égalité de traitement et aux moyens de protection juridiques contre la discrimination et portant modification de certaines lois (la « loi antidiscrimination ») telle que modifiée. Cette loi énonce, entre autres, les domaines dans lesquels toute discrimination est interdite, décrit les concepts clés, définit les motifs de discrimination interdits, et établit les moyens de se protéger juridiquement contre toute discrimination. Elle interdit toute discrimination directe ou indirecte. Selon le paragraphe 2 de l'article 2 de la loi antidiscrimination, le harcèlement, le harcèlement sexuel, la persécution ainsi que le fait d'ordonner des actes discriminatoires et d'inciter à la discrimination sont considérés comme de la discrimination.

3. L'appareil judiciaire tchèque permet aux victimes éventuelles de discrimination d'être représentées devant la justice, lors de procès où elles sollicitent une protection, par une personne morale dont les activités officielles comprennent la protection contre ce type de discrimination. Plus précisément, cette possibilité est prévue au paragraphe 3 de l'article 26 de la loi n° 99/1963 Coll. portant Code de procédure civile telle que modifiée. Aux alinéas a) et c) du paragraphe 1 de l'article 133a, le Code de procédure civile reconnaît le statut de présumée victime de discrimination fondée sur le genre de la partie requérante, en introduisant le « partage de la charge de la preuve ». Si la partie requérante présente au tribunal des faits laissant supposer qu'il y a effectivement eu discrimination, la partie défenderesse doit apporter la preuve qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement.

4. Concernant le recours à la Convention dans la jurisprudence tchèque, nous pouvons citer l'arrêt de la Cour suprême du 22 septembre 2016, affaire n° 33 Cdo 2039/2015, dans lequel la commission compétente de la chambre civile et commerciale renvoie aux observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes du 10 octobre 2010 pour interpréter les dispositions de la loi n° 326/1999 Coll. relative au séjour des personnes étrangères sur le territoire tchèque et portant modification de certaines lois telle que modifiée. Les grandes idées de la Convention se retrouvent également dans la pratique décisionnelle de la Cour suprême, par l'application du droit national ou européen.

5. S'agissant de la jurisprudence nationale en matière de discrimination, en 2020, le Bureau du Défenseur des droits a analysé les décisions des tribunaux tchèques dans les procès pour discrimination menés au cours de la période 2015-2019. Le nombre d'actions en justice a augmenté par rapport à la période 2010-2014¹. Si 56 procès ont été intentés entre 2010 et 2014, on en recense 90 entre 2015 et 2019. Avec 18 procès, la discrimination fondée sur le sexe constitue le troisième motif le plus invoqué au cours de la période 2015-2019. Quinze de ces procès concernent le travail et l'emploi.

¹ https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf.

6. Depuis le 1^{er} décembre 2009, le Défenseur des droits tient lieu d'organisme de promotion de l'égalité, conformément aux directives européennes applicables. Il s'agit d'une autre institution publique qui, selon l'alinéa c) de l'article 2 de la Convention, garantit la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire. Les personnes qui s'estiment victimes de discrimination fondée sur le genre (y compris pour cause de grossesse, de parentalité et d'identité de genre) peuvent déposer plainte auprès du Défenseur des droits. Lorsque la situation le justifie, ce dernier leur fournit une aide procédurale en vue du dépôt d'une requête introductive d'instance pour discrimination. En outre, en matière de discrimination, le Défenseur des droits est habilité à contrôler les activités des autorités administratives et des particuliers, afin d'assurer l'application effective du droit à l'égalité de traitement.

7. Concernant les actions visant à mieux faire connaître la Convention et les activités du Comité, le service chargé de l'égalité femmes-hommes continue de publier les recommandations générales du Comité, en langue tchèque, sur le site Web du secrétariat du Conseil gouvernemental pour l'égalité des sexes (ci-après « le Conseil »).

Mécanismes institutionnels de l'égalité femmes-hommes

8. La Stratégie gouvernementale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en République tchèque pour la période 2014-2020 (ci-après « la Stratégie 2014-2020 ») a été adoptée par le Gouvernement de la République tchèque (ci-après « le Gouvernement ») dans sa résolution n° 931 du 12 novembre 2014. Une stratégie complémentaire pour la période 2021-2030 (ci-après « la Stratégie 2021+ ») a été adoptée par le Gouvernement dans sa résolution n° 269 du 8 mars 2021. Ces stratégies sont les documents officiels qui permettent la mise en œuvre d'une politique d'égalité des sexes en Tchéquie, dans le but d'encadrer les mesures administratives visant à assurer l'égalité femmes-hommes.

9. La Stratégie 2014-2020 a fait l'objet du plan d'action annuel en faveur de l'égalité femmes-hommes, adopté depuis 1998 par le Gouvernement, qui figure en annexe du rapport annuel sur l'égalité des sexes.

10. Ce rapport de synthèse périodique fournit des informations sur les progrès accomplis en matière d'égalité femmes-hommes. Il s'accompagne du rapport d'exécution de la Stratégie 2014-2020, qui évalue la mise en œuvre de la Stratégie 2014-2020 ainsi que du Plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes. Depuis 2014, le rapport sur l'égalité des sexes contient les recommandations du Conseil dans le cadre de sa mission consultative auprès du Gouvernement.

11. Les documents de mise en œuvre de la Stratégie 2014-2020 comprennent également les plans d'action pour la prévention de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre, le Plan d'action pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les sphères de décision pour la période 2016-2018 (ci-après « le Plan d'action pour une représentation équilibrée ») et le Plan d'action de la République tchèque pour l'application de la résolution n° 1325 (2000) du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes et la paix et la sécurité ainsi que des résolutions connexes pour la période 2017-2020 (ci-après « le Plan d'action national pour les femmes et la paix et la sécurité 2017-2020 »).

12. La Stratégie 2021+ est le deuxième document officiel qui encadre la mise en œuvre d'une politique d'égalité des sexes en Tchéquie. Elle est intrinsèquement liée aux politiques mises en œuvre ou coordonnées à l'échelle de l'Union européenne. La Stratégie 2021+ est par ailleurs étroitement associée aux obligations internationales en matière de droits humains, et s'appuie sur certaines recommandations des

organisations internationales. Elle adopte une approche intersectionnelle. En outre, certaines mesures de la Stratégie 2021+ s'adressent spécifiquement à des catégories de femmes particulièrement défavorisées (femmes de plus de 65 ans, mères célibataires, femmes roms...).

13. Le financement des mesures de la Stratégie 2021+ est principalement assuré par le Fonds social européen Plus (en particulier le programme opérationnel « Emploi+ ») ainsi que par les programmes de subvention de l'Espace économique européen et de la Norvège. Cependant, la Stratégie 2021+ comporte également des mesures qui se répercutent directement sur le budget de l'État. Il s'agit essentiellement de mesures relatives à l'augmentation des montants alloués à certains programmes de subvention.

14. La Stratégie 2021+ s'articule autour de huit chapitres thématiques. Le chapitre sur l'activité professionnelle et les responsabilités familiales porte principalement sur l'élimination des inégalités femmes-hommes sur le marché du travail ainsi qu'en matière de garde d'enfants ou d'autres personnes dépendantes. Le chapitre sur la prise de décisions s'intéresse à la sous-représentation des femmes en politique ainsi qu'à d'autres postes de décision d'intérêt public. Le chapitre sur la sécurité traite de la violence domestique et sexuelle ainsi que de la sécurité dans l'espace public, cyberspace compris. Le chapitre sur la santé se consacre aux inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine des soins de santé, y compris obstétricaux et postnatals. Les inégalités entre les sexes dans l'éducation, les sciences et la recherche sont abordées au chapitre sur les savoirs. Le chapitre sur la société se penche sur l'élimination des stéréotypes sexistes, la réduction des inégalités de genre dans les médias et la culture, et l'appui de la société civile. Le chapitre sur les relations extérieures se concentre sur l'égalité des sexes dans la politique étrangère. Le dernier chapitre, consacré aux institutions, précise les moyens à déployer au niveau de l'administration publique pour assurer la promotion effective de l'égalité femmes-hommes et la mise en œuvre de la Stratégie 2021+.

15. La Stratégie 2021+ est conçue pour pouvoir évoluer : certains objectifs peuvent être complétés par de nouvelles séries de mesures et de plans d'action, tant pour les sous-secteurs que dans la dimension régionale. On peut citer, à titre d'exemple, le Plan d'action pour la prévention de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre, ou le plan d'action relatif aux priorités concernant les femmes et la paix et la sécurité.

16. Depuis 2000, l'Office statistique tchèque et l'Office du Gouvernement de la République tchèque (ci-après « l'Office du Gouvernement ») publient chaque année un annuaire sur la situation des hommes et des femmes qui contient des données statistiques ventilées par sexe dans différents domaines de la vie. La Stratégie 2021+ prévoit que l'Office du Gouvernement soumette au moins une fois par an au comité de rédaction de cet annuaire des propositions d'amélioration de la collecte des données, et qu'il formule des recommandations à l'intention des autres acteurs concernés, et ce, afin de perfectionner sans cesse le système de collecte de données.

17. Étant une problématique transversale, le programme pour l'égalité des sexes relève de l'Office du Gouvernement depuis le 1^{er} janvier 2015. Sa coordination est assurée par le service chargé de l'égalité femmes-hommes depuis le 1^{er} janvier 2017. Avant 2017, ce programme relevait de la compétence de l'unité en charge de l'égalité femmes-hommes au sein du service chargé des droits humains et de la protection des minorités. L'existence d'un service dédié a renforcé la mise en œuvre du programme au niveau symbolique, c'est-à-dire par la reconnaissance de son importance et de sa dimension transversale, mais aussi dans les faits, en accélérant l'approbation et la réalisation des sous-tâches du service. Outre la mise en œuvre et la coordination du programme, le service chargé de l'égalité femmes-hommes assure également le secrétariat du Conseil, de ses commissions et de ses groupes de travail.

18. Le poste de Ministre des droits humains, de l'égalité des chances et de la législation, qui était en charge de l'égalité femmes-hommes, a été supprimé en décembre 2017. Le programme pour l'égalité des sexes a alors été intégré dans le portefeuille du Ministre de la justice à compter du 13 décembre 2017. Depuis le 11 juillet 2018, l'égalité femmes-hommes relève de la compétence du Premier Ministre. Du fait de ce transfert, le poste de Commissaire aux droits humains du Gouvernement a été rétabli en juin 2018.

19. Créé en 2008, le Conseil est un organe consultatif permanent du Gouvernement en matière d'égalité femmes-hommes. Ses membres comprennent le Commissaire aux droits humains du Gouvernement, des représentants des ministères, du Bureau du Défenseur des droits, des partenaires sociaux et de la société civile, ainsi que d'autres experts. Conformément à son Statut, l'Administration y est représentée par un ou une ministre délégué ou par un ou une secrétaire d'État. Le Conseil est présidé par un membre du Gouvernement en charge de l'égalité femmes-hommes et de l'égalité des chances, actuellement le Premier Ministre.

20. Actuellement, le Conseil dispose de plusieurs organes opérant spécifiquement dans le domaine de l'égalité femmes-hommes :

- Commission pour la prévention de la violence domestique et de la violence à l'égard des femmes (créée en 2008) ;
- Commission pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie politique et les sphères de décision (créée en 2009) ;
- Commission sur le cadre institutionnel de l'égalité femmes-hommes (créée en 2009) ;
- Commission sur la politique sociale et familiale (créée en 2009) ;
- Groupe de travail sur les hommes et l'égalité femmes-hommes (créé en 2012) ;
- Groupe de travail sur les soins obstétricaux (créé en 2013) ;
- Groupe de travail sur l'appui aux programmes de subvention affectés aux activités d'utilité publique dans le domaine de l'égalité femmes-hommes ;
- Groupe de travail sur les questions relatives aux femmes roms (créé en 2021).

21. Le groupe de travail sur les conséquences de la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) pour les personnes de chaque sexe a été créé en 2020. Il a été dissous en 2022.

22. En novembre 2012, l'unité en charge de l'égalité femmes-hommes a lancé un projet visant à améliorer le cadre institutionnel de l'égalité des chances entre femmes et hommes en République tchèque. Cofinancé par le programme opérationnel relatif aux ressources humaines et à l'emploi, ce projet s'est déroulé jusqu'au 30 novembre 2015. Sa mise en œuvre a nécessité un renforcement des effectifs au sein de l'unité en charge de l'égalité femmes-hommes.

23. Ce projet a été complété par un projet de mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en République tchèque pour la période 2014–2020 et d'activités connexes, cofinancé par le programme opérationnel relatif à l'emploi, qui s'est déroulé du 1^{er} février 2016 au 31 décembre 2022.

24. En dehors de ce projet de mise en œuvre, deux postes permanents ont été financés sur le budget de l'État au sein du service chargé de l'égalité femmes-hommes au cours de la période considérée. En 2017, le service comptait 12 postes permanents, dont deux à temps partiel. Au cours de la période 2018-2021, le nombre de postes

permanents a reculé, passant à 11, dont un à temps partiel. En 2022, on recensait 11 postes permanents à temps plein au sein du service.

25. Au cours de la période considérée, le service chargé de l'égalité femmes-hommes a également mis en œuvre le projet intitulé « Violence domestique et violence fondée sur le genre/Garantir l'égalité des chances entre femmes et hommes et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée », ainsi que le projet « Renforcement des capacités et accompagnement méthodologique pour la prévention de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre » qui est toujours en cours. Ces deux projets sont cofinancés par le programme de subvention de la Norvège (se reporter à l'article 2 pour plus de détails).

26. Dans sa résolution n° 347 du 30 mai 2018, le Gouvernement a approuvé les conditions de la mission de coordonnatrice ou coordonnateur ministériel pour l'égalité femmes-hommes. Y sont précisées, entre autres, les modalités d'affectation du responsable de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes au sein de son ministère, les caractéristiques du poste, les heures de travail, ainsi que la qualification et les compétences requises. On notera toutefois que ces conditions sont de simples recommandations ; il n'est donc pas obligatoire de s'y conformer.

27. Afin d'harmoniser les méthodes utilisées et de définir un socle de critères communs pour la réalisation des audits de genre, l'Office du Gouvernement a publié en 2015 une norme d'audit qui a fait l'objet d'un essai pilote au cours de la période 2016-2022. Les audits de genre réalisés ont ensuite été analysés, et une nouvelle version de la norme est en cours d'élaboration sur la base des conclusions tirées.

28. En 2015, l'Office du Gouvernement a publié une méthode d'évaluation des conséquences pour les personnes de chaque sexe des documents adressés aux autorités publiques. Il s'agit de mieux évaluer les incidences, pour les femmes et les hommes, des documents législatifs et administratifs transmis aux autorités publiques. Depuis 2018, le service chargé de l'égalité femmes-hommes organise des séminaires, à destination du personnel de l'administration publique, sur l'évaluation des conséquences pour les personnes de chaque sexe et la mise en œuvre de la méthode. Par ailleurs, au 22 mai 2023, trois analyses ont été menées concernant l'utilisation de cette méthode. Elles ont mis en évidence le faible taux de recours à ce type d'évaluation et ont formulé plusieurs recommandations.

29. Au cours de la période 2021–2023, l'Office du Gouvernement et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont mis en œuvre un projet intitulé « Renforcement des capacités de l'administration publique pour une reconstruction qui tienne compte des questions de genre et qui profite à tout le monde : faciliter la réalisation des objectifs d'égalité femmes-hommes en République tchèque », financé par la Commission européenne dans le cadre de l'instrument d'appui technique. Ce projet vise à repenser et à renforcer le cadre institutionnel de l'égalité des sexes en Tchéquie. À ce titre, il s'intéresse à la manière dont le Gouvernement défend l'égalité femmes-hommes et transmet les recommandations de l'OCDE. Ce projet se concrétise principalement par un rapport décrivant le cadre institutionnel et par deux plans d'action intéressant deux ministères : le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports, et le Ministère du travail et des affaires sociales.

30. La Stratégie 2021+ est mise en œuvre grâce au programme de subvention de l'Office du Gouvernement affecté aux activités d'utilité publique dans le domaine de l'égalité femmes-hommes. Créé en 2015, ce programme est géré par le service chargé de l'égalité femmes-hommes. Il est destiné à soutenir l'action des organisations non gouvernementales (ONG) à but non lucratif qui œuvrent à la mise en œuvre de la Stratégie 2021+. Depuis 2022, les actions engagées par les municipalités en matière d'égalité femmes-hommes sont également soutenues par ce programme. Entre 2015

et 2018, le programme était doté d'une enveloppe annuelle de 7 millions de couronnes tchèques. Celle-ci est passée à 4 millions de couronnes tchèques depuis 2019. Les activités de promotion de l'égalité femmes-hommes sont aussi en partie soutenues par les programmes de subvention du Ministère du travail et des affaires sociales (programme de subvention pour la famille), du Ministère de l'intérieur (programme de subvention pour la prévention des pathologies sociales), du Ministère de la justice (programme de développement de services à destination des victimes de la criminalité) et du Ministère de la culture (programme de subvention pour le cinéma et la presse axé sur la diffusion de la production audiovisuelle et journalistique et la professionnalisation des médias, visant à soutenir les projets de journalistes hommes et femmes, en particulier le mentorat et la préparation aux fonctions de direction, ayant pour but de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision dans le secteur des médias).

31. Entre avril 2017 et mars 2020, le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports a mené un projet visant à améliorer le cadre institutionnel de défense de l'égalité femmes-hommes au sein du Ministère. Ce projet a été financé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel relatif à l'emploi, ainsi que par le budget de l'État. Il était doté d'une enveloppe de 6 869 344,88 couronnes tchèques. Il visait essentiellement à ancrer l'égalité femmes-hommes dans les structures du Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports, à faire en sorte que les questions de genre soient systématiquement prises en compte dans les travaux du Ministère, et à garantir le bon fonctionnement du système une fois le projet terminé.

Article 2

Mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes

32. Depuis 2009, la loi antidiscrimination est le principal instrument juridique qui protège contre les discriminations. Elle régleme, entre autres, les moyens de se protéger juridiquement contre toute discrimination. Outre la protection juridictionnelle, il s'agit notamment de la possibilité de s'adresser à l'autorité de contrôle ou à l'autorité supérieure compétente (par exemple, l'autorité tchèque d'inspection du commerce, les services de l'État chargés de l'inspection du travail, etc.) et la possibilité de trouver une solution amiable sous la forme d'une médiation. Le Défenseur des droits joue également un rôle très important.

33. Depuis 2012, le Défenseur des droits recommande à la Chambre des députés du Parlement tchèque (ci-après « la Chambre des députés ») d'adopter une loi sur l'aide juridictionnelle gratuite afin d'améliorer la situation des victimes de discrimination en situation de grande pauvreté. Afin d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Ministère de la justice a réduit, en 2017, les frais de justice exposés dans le cadre d'un procès pour discrimination. La loi n° 549/1991 Coll. relative aux frais de justice telle que modifiée a connu plusieurs évolutions au cours de la période considérée, évolutions qui portaient notamment sur les critères d'exonération des frais de justice. À titre d'exemple, la loi n° 297/2021 Coll. relative à l'indemnisation forfaitaire des victimes de stérilisation illégale, et portant modification de certaines lois connexes, a étendu le champ de l'exonération des frais de justice aux affaires d'indemnisation de victimes de stérilisation illégale, avec prise d'effet à compter du 1^{er} janvier 2022. En outre, la modification de la loi n° 85/1996 Coll. relative aux professions juridiques et judiciaires telle que modifiée (loi n° 258/2017 Coll.), qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2018, a considérablement renforcé le dispositif d'aide juridictionnelle régi par les codes de procédure. La loi sur les professions juridiques et judiciaires donne le droit à toute personne qui ne

remplit pas les conditions pour bénéficier d'un avocat commis d'office, ou qui ne peut s'attacher les services d'un avocat, de demander au barreau tchèque de désigner un avocat pour lui fournir des conseils ou des services juridiques.

34. Le Défenseur des droits collabore avec l'ONG Pro bono alliance pour proposer gratuitement l'assistance d'un avocat.

35. Entre 2014 et 2021, le Défenseur des droits a reçu quelque 3 046 plaintes pour violation du droit à l'égalité de traitement, dont 191 pour discrimination fondée sur le genre (38 en 2014, 53 en 2015, 55 en 2016, 48 en 2017, 39 en 2018, 38 en 2019, 37 en 2020 et 26 en 2021). Le Défenseur des droits a notamment géré des affaires de discrimination dans l'accès au logement ou aux services, les soins de santé, l'éducation et l'emploi. Dans le domaine du travail, les plaintes concernaient des faits de harcèlement sexuel au travail, de licenciement pour cause de parentalité, de non-titularisation dans la fonction publique, ou de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai après l'annonce d'une grossesse par une salariée à son employeur. Il y a également eu des plaintes pour discrimination en matière de logement. Les conclusions de ces affaires, ainsi que d'autres plaintes pour discrimination, sont disponibles sur le site Web du Défenseur des droits.

36. Les organes de l'inspection du travail sont autorisés à s'assurer que les employeurs respectent l'interdiction de discrimination et d'inégalité de traitement. Ils ont reçu 318 plaintes en 2016, 298 plaintes en 2017, 286 plaintes en 2018, 99 plaintes en 2019, 65 plaintes en 2020, 257 plaintes en 2021 et 276 plaintes en 2022. Concernant l'égalité de traitement et la non-discrimination, l'inspection du travail reçoit la plupart du temps des plaintes pour des faits de « harcèlement » au travail (harcèlement horizontal ou vertical) ou d'autres comportements de l'employeur qui donnent lieu à des conditions de travail non satisfaisantes pour le personnel. Dans certains domaines comme les heures de travail ou la rémunération, les inégalités de traitement sont moins souvent signalées. Les plaintes pour non-respect de l'interdiction de discrimination sur la base de l'un des motifs prévus par la loi sont rares.

37. Les services de l'État chargés de l'inspection du travail ont participé à la réalisation d'un projet de promotion de l'égalité des sexes au travail intitulé « À 22 % de l'égalité », qui portait plus précisément sur l'(in)égalité salariale entre les femmes et les hommes. Du fait de leur participation, les audits sur l'égalité salariale ont suscité un intérêt particulier au cours de la période considérée. En 2021, 5 cas de non-respect de l'égalité de traitement, 3 cas de discrimination et 1 cas d'inégalité de rémunération ont été constatés. En 2022, ce sont 15 faits d'inégalité de traitement, de discrimination ou d'inégalité de rémunération qui ont été signalés. Il y a eu 11 cas de non-respect de l'obligation d'égalité de traitement du personnel. Dans 2 cas, l'employeur n'a pas respecté l'interdiction de discrimination. Dans 2 cas, l'égalité de rémunération n'a pas été assurée. Incapables de détecter les inégalités de rémunération et d'identifier les travaux identiques ou de valeur égale, les services de l'inspection du travail ont collaboré avec le Ministère du travail et des affaires sociales pour tester l'outil d'analyse Logib dans le cadre de leur mission de contrôle. Une approche méthodologique de la réalisation d'audits sur l'égalité salariale est en cours d'élaboration ; elle s'intéresse tout particulièrement à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

38. Les organes de l'inspection du travail ne se contentent pas de contrôler l'égalité de traitement et la non-discrimination au travail, ils ont également une mission de conseil pour mieux faire connaître ces problématiques. Les services de l'État chargés de l'inspection du travail continuent par ailleurs de former des inspecteurs et inspectrices spécialisés dans ce domaine.

Priorités concernant les femmes et la paix et la sécurité

39. Le Plan d'action national pour les femmes et la paix et la sécurité 2017-2020 a été adopté par le Gouvernement dans sa résolution n° 12 du 9 janvier 2017. Étroitement lié à la Stratégie 2014-2020, ce plan faisait partie de ses documents de mise en œuvre.

40. Un certain nombre de progrès ont été enregistrés dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'action national pour les femmes et la paix et la sécurité pour la période 2017-2020. On peut notamment citer la nomination de la première femme générale de l'armée tchèque ou la charte de communication sans stéréotypes de genre de l'Université de la défense, qui s'attache à promouvoir l'accès des femmes aux études supérieures. Les soldates et les policières sont par ailleurs encouragées à participer à des missions civiles et militaires à l'étranger.

41. Un plan d'action national complémentaire pour l'application de la résolution n° 1325 (2000) du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes et la paix et la sécurité ainsi que des résolutions connexes pour la période 2021-2025 (ci-après « le Plan d'action national pour les femmes et la paix et la sécurité 2021-2025 ») a été adopté par le Gouvernement dans sa résolution n° 1218 du 23 novembre 2020. La Tchéquie s'y est fixé les objectifs suivants :

- Renforcer la participation et la prise de responsabilité des femmes dans tous les domaines touchant à la paix et à la sécurité ;
- Assurer la prise en compte systématique du genre dans tous les domaines touchant à la paix et à la sécurité ;
- Participer activement à l'amélioration de la prévention des conflits par la promotion des droits de la femme et de l'égalité des sexes ;
- Assurer et favoriser une bonne coopération pour le développement et pour le changement ainsi qu'une aide humanitaire qui réponde aux besoins des femmes et des filles.

42. Le Plan d'action national pour les femmes et la paix et la sécurité 2021-2025 prévoit des mesures spécifiques pour y parvenir. Parallèlement à ce plan, le Gouvernement a également approuvé la création d'un groupe de travail interministériel, jusque-là informel, sur les priorités concernant les femmes et la paix et la sécurité.

43. Le Ministère de la défense a lancé son propre plan d'action intraministériel sur la question à l'occasion du 15^e anniversaire de l'adoption de la résolution n° 1325, en 2015.

Mesures de politique étrangère

44. La défense des droits humains, parmi lesquels figurent les droits des femmes et des filles, demeure l'objectif central de la politique étrangère tchèque. Conformément à sa doctrine de politique étrangère et à ses orientations pour la promotion des droits humains et la coopération transitoire, la Tchéquie s'attache à asseoir la place des femmes dans la société, œuvre en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et dénonce la violence contre les femmes et les filles, y compris les violences sexuelles dans les conflits armés, lors des réunions de l'Assemblée générale des Nations Unies, du Conseil de l'Europe et d'autres organisations internationales.

45. En tant que membre du Conseil des droits de l'homme de l'ONU, la Tchéquie œuvre activement en faveur des droits des femmes et des filles, notamment sur les

enjeux liés à la participation des femmes à la vie publique et politique. Depuis 2013, la Tchéquie a co-présenté une résolution visant à assurer l'égle participation des hommes et des femmes dans les affaires politiques et publiques, prévoyant notamment le renforcement de la participation des femmes et des filles (cette résolution a été proposée pour la dernière fois en septembre 2021). Dans le cadre de l'Examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme, la Tchéquie a formulé des recommandations axées notamment sur les atteintes sexuelles faites aux femmes, la traite des femmes, la discrimination fondée sur le sexe, l'éradication de l'excision, et la lutte contre la violence sexuelle et la violence fondée sur le genre, y compris au sein de la famille ou du foyer.

46. Au sein du Ministère des affaires étrangères, le service chargé des droits humains et de la politique du changement supervise le programme de subvention de la coopération pour le changement, qui se concrétise par des projets d'information et de sensibilisation aux droits humains et de soutien aux processus de démocratisation et à la société civile dans le monde entier. L'égalité femmes-hommes est considérée comme une priorité horizontale dans tous les projets mis en œuvre, et ce, dès le stade de l'identification et de l'évaluation/sélection des projets. Selon la Stratégie de coopération pour le développement de la République tchèque pour la période 2018-2030, les critères transversaux, parmi lesquels figure l'égalité femmes-hommes, sont repris dans les programmes de coopération avec tous les pays prioritaires en matière de coopération bilatérale pour le développement, ainsi que sur les formulaires de description de tous les programmes et projets de développement. Le respect de ces critères est évalué tout au long du processus de suivi et d'évaluation des programmes et des projets de coopération pour le développement et d'aide humanitaire. En janvier 2018, le Ministère des affaires étrangères a certifié la méthode d'évaluation des principes transversaux de la coopération tchèque pour le développement, qui faisait une place au principe transversal de l'égalité femmes-hommes. Cette méthode a été mise au point dans le cadre du projet TAČR par l'Institut d'évaluations et d'analyses sociales (Institute for Evaluations and Social Analyses) pour guider les différents intervenants dans la description, l'élaboration et le suivi des projets.

47. L'égalité femmes-hommes est une priorité transversale (ou horizontale) dans le domaine de l'aide humanitaire eu égard aux priorités transversales définies dans la Stratégie de coopération pour le développement de la République tchèque pour la période 2018-2030. Les rapports intermédiaires et finaux, de même que le suivi et l'évaluation des projets, permettent de vérifier dans quelle mesure cette priorité est respectée. Certains projets humanitaires répondent précisément aux besoins de groupes particulièrement vulnérables, comme les femmes. Parmi les activités subventionnées, on peut citer la prévention des violences à caractère sexuel et la prise en charge des conséquences sanitaires et sociales des traumatismes qui en découlent ; la fourniture de moyens de protection et de subsistance aux femmes déplacées et aux mères célibataires ; les mesures à destination des adolescentes couplant accès à l'éducation et protection contre la violence ; et la fourniture de soins et d'une alimentation adaptée aux femmes enceintes majeures et mineures. Le financement de ces projets se matérialise par des subventions aux ONG tchèques ainsi que par des dons en espèces aux programmes pertinents des organisations humanitaires internationales concernées, en particulier le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF).

48. À la suite de l'agression militaire de la Russie contre l'Ukraine, le Ministère des affaires étrangères a appelé les organisations non gouvernementales à but non lucratif à déposer des demandes de subventions spéciales pour des projets d'aide humanitaire dans le cadre d'une aide d'urgence à l'Ukraine. Cinq projets ont été proposés, pour un montant de subventions de 46 450 000 couronnes tchèques. Ils portaient notamment sur le soutien psychologique et psychosocial des victimes de guerre, en

s'intéressant tout particulièrement aux besoins des femmes et des enfants. En décembre 2022, la Tchéquie a accordé une subvention au Fonds des Nations Unies pour la population. Ce fonds soutient en priorité la fourniture de services de santé maternelle, la création de centres pour les personnes déplacées et les victimes de violences sexuelles en accordant une large place à l'aide juridique et psychologique, la formation de professionnels de santé, et la mise en place d'équipes sanitaires mobiles spécialisées dans la santé sexuelle et reproductive et le soutien psychosocial.

Article 3

Respect des droits humains et des libertés fondamentales

49. Le Conseil gouvernemental pour les droits de la personne joue un rôle consultatif auprès du Gouvernement sur les questions des droits humains. Conformément à son Statut, il est présidé par un membre du Gouvernement en charge des droits humains et de l'égalité des chances (actuellement le Premier Ministre). L'Office du Gouvernement garantit le bon fonctionnement du Conseil gouvernemental pour les droits de la personne et du Conseil gouvernemental pour l'égalité des sexes.

50. La Tchéquie est partie à huit des neuf grandes conventions des Nations Unies relatives aux droits humains ; elle n'a toujours pas signé, et n'a donc pas ratifié, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

51. Voici la liste des instruments internationaux de l'ONU relatifs aux droits humains ratifiés au cours de la période considérée :

- Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées (signée le 19 décembre 2016 et ratifiée le 8 février 2017) ;
- Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant établissant une procédure de présentation de communications (signé le 30 avril 2015 et ratifié le 2 décembre 2015) ;
- Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées (signé le 30 mars 2007 et ratifié le 24 août 2021).

52. Ci-après figurent les instruments internationaux du Conseil de l'Europe relatifs aux droits humains ratifiés au cours de la période considérée :

- Protocole n° 15 portant amendement à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (signé le 5 novembre 2013 et ratifié le 18 mars 2015) ;
- Convention du Conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels (signée le 17 juillet 2014 et ratifiée le 2 mai 2016) ;
- Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (signée le 2 mai 2016 et ratifiée le 29 mars 2017) ;
- Convention du Conseil de l'Europe contre le trafic d'organes humains (signée le 15 mars 2015 et ratifiée le 21 septembre 2017) ;
- Protocole additionnel à la Convention pour la protection des droits de l'homme et de la dignité de l'être humain à l'égard des applications de la biologie et de la médecine (signé le 24 octobre 2017 et ratifié le 16 mai 2019) ;

- Protocole additionnel à la Convention sur les droits de l'homme et la biomédecine, relatif à la recherche biomédicale (signé le 11 mai 2018 et ratifié le 12 mai 2020).

53. En réponse à l'observation finale n° 19, la Tchéquie fait savoir que dans sa résolution n° 114 du 8 février 2016, le Gouvernement a chargé le Ministre de la justice de lui présenter une proposition de mesures législatives visant à assurer l'application de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (ci-après « la Convention d'Istanbul »). Le Ministère de la justice a intégré ce projet d'évolution législative dans la loi n° 287/2018 Coll., portant modification de la loi n° 40/2009 Coll. portant Code pénal telle que modifiée (ci-après « le Code pénal ») et de certaines autres lois, qui est entrée en vigueur le 1^{er} février 2019.

54. Cette possibilité de proposition de ratification de la Convention d'Istanbul étant ouverte, un débat a été lancé autour du contenu de la proposition. Mandaté par le Conseil, le service chargé de l'égalité femmes-hommes a réalisé une brochure répondant à certaines craintes liées à la ratification de la Convention d'Istanbul, ainsi qu'une analyse de l'application de la Convention d'Istanbul dans certains pays membres du Conseil de l'Europe. À la lumière de la pratique des pays étudiés et des recommandations du Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique et du Comité des Parties, cette analyse démontre que les craintes les plus fréquemment formulées en Tchéquie sont infondées. Bien au contraire, une fois la Convention d'Istanbul ratifiée, les États ont pris des mesures pour prévenir la violence faite aux femmes, ont intensifié leurs actions de sensibilisation et ont souvent augmenté le financement de ces mesures.

55. Afin d'ouvrir un débat sérieux sur la ratification de la Convention d'Istanbul, des séminaires et des conférences ont été organisés à l'échelle régionale à destination des parlementaires et du grand public.

56. Le 2 février 2020, le Ministère de la justice a soumis son projet de ratification de la Convention d'Istanbul à la procédure d'examen interministériel. Après avoir pris en compte toutes les remarques sur le fond et obtenu l'aval du Ministère des affaires étrangères, le Ministère de la justice a présenté un projet de ratification en Conseil des ministres le 27 juillet 2020. La Ministre de la justice de l'époque a cependant retiré le projet, reportant l'examen de la ratification de la Convention d'Istanbul. Le Gouvernement n'a pas examiné le projet avant la fin de sa législature. Après la formation du nouveau Gouvernement à l'issue des élections d'octobre 2021, le Ministère de la justice a prolongé le délai d'examen de la ratification jusqu'au 31 janvier 2023 afin de laisser suffisamment de temps au débat politique. Le 21 février 2023, le Ministère de la justice a de nouveau soumis son projet de ratification de la Convention d'Istanbul à la procédure d'examen interministériel.

Article 4

Mesures temporaires spéciales

57. Le cadre juridique autorise l'adoption de mesures temporaires spéciales. Conformément au paragraphe 2 de l'article 7 de la loi antidiscrimination, ne sont pas considérées discriminatoires les mesures visant à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'appartenance à une catégorie de personnes définie par l'un des motifs mentionnés au paragraphe 3 de l'article 2, parmi lesquels figure le sexe, et à assurer l'égalité de traitement et l'égalité des chances. Partant, bien qu'elles ne soient soumises à aucune obligation en la matière, les entités sont assurées que ce type de mesures ne sera pas considéré comme de la discrimination.

58. Les recommandations du Conseil concernant la suppression des obstacles et la création de conditions propices à une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision (ci-après « la Stratégie +1 ») ont été approuvées par le Gouvernement en 2016. Elles recensent les outils qui permettent de favoriser la parité dans les sphères de décision afin d'atteindre au moins 40 % de femmes ou d'hommes aux postes de décision. Les ministères et les autres autorités centrales sont tenus d'informer le Gouvernement une fois par an des mesures qu'ils ont prises. En novembre 2022, la méthode de conduite du projet de mise en œuvre de la Stratégie +1 a été finalisée, incluant des exemples de bonnes pratiques. Conformément à cette méthode, la formation des responsables de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes a été organisée en novembre 2022.

59. L'alinéa c) du paragraphe 3 de l'article 8 de la loi n° 21/1992 Coll. relative aux banques dispose que ces dernières doivent veiller à appliquer une politique de promotion de la diversité dans la sélection des membres de leur instance statutaire, de leur conseil d'administration et de leur conseil de surveillance. Deux des sept membres du Conseil d'administration de la Banque nationale tchèque, dont la sous-gouverneure, sont des femmes.

60. La loi n° 256/2004 Coll. relative aux activités sur les marchés financiers telle que modifiée exige des émetteurs concernés qu'ils incluent dans leurs rapports annuels une description de la politique de diversité appliquée, par exemple concernant les critères d'âge, de sexe ou de qualification et d'expertise, notamment des informations sur les objectifs de la politique, la manière dont elle est appliquée et les résultats obtenus au cours de l'exercice concerné. Si l'émetteur n'applique pas de politique de diversité, il doit le justifier. Le service chargé de l'égalité femmes-hommes a dressé le bilan de la mise en œuvre de cette obligation. Sur les 26 entreprises qui y étaient soumises, seules 7 ont indiqué dans leur rapport de 2020 qu'elles avaient mis en place une politique de diversité (12 ont indiqué qu'elles n'en avaient pas mis en place, et pour 7 d'entre elles, l'information n'a pas pu être retrouvée ou divulguée). Compte tenu de la faible application de cette obligation, le service chargé de l'égalité femmes-hommes, le Ministère des finances et la Banque nationale tchèque ont corédigé un manuel sur la description des politiques de diversité dans les rapports annuels, avec des exemples de bonnes pratiques.

61. La transposition de la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes (ci-après « la directive sur la parité femmes-hommes au sein des conseils des sociétés cotées ») a commencé en 2023.

Article 5

Mesures visant à éliminer les stéréotypes sexistes

62. L'identification systématique des moyens d'éliminer efficacement les stéréotypes sexistes et les préjugés inconscients dans tous les domaines et toutes les couches de la société est l'une des priorités de la Tchéquie. La Stratégie 2021+ aborde expressément cet aspect au chapitre sur la société. Il est également traité dans d'autres chapitres (par exemple, ceux sur l'activité professionnelle et les responsabilités familiales, les savoirs, la santé, etc.) en tant que priorité horizontale.

63. Concernant les domaines d'études, les femmes restent majoritaires dans l'enseignement, l'éducation et le secteur sanitaire et social. Les hommes ont davantage tendance à poursuivre des études et une carrière dans l'ingénierie, l'industrie manufacturière, le bâtiment ou les technologies de l'information et des

communications ; on observe toutefois une progression de l'effectif féminin dans ces secteurs depuis 2005. Une plus forte participation des femmes dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques fait également partie des objectifs du Plan d'action en matière d'éducation numérique (2021–2027) de l'Union européenne, qui se concrétise notamment par le projet « Girls Go Circular », qui s'adresse principalement aux filles de 14 à 19 ans, auxquelles il apporte des compétences numériques et entrepreneuriales sur l'économie circulaire grâce à un programme d'apprentissage en ligne. Chaque année, le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports s'associe au Centre national de contact – Les femmes et la science de l'Institut de sociologie de l'Académie des sciences tchèque (ci-après « le Centre national de contact ») pour décerner le prix Milada Paulová à des chercheuses afin que ces figures inspirantes incitent les étudiantes à suivre des filières non stéréotypées.

64. Au cours de la période considérée, des mesures ont été prises pour combattre les stéréotypes sexistes dans l'emploi et dans l'éducation. Conseillères et conseillers d'orientation professionnelle, intermédiaires de l'emploi et autres membres du personnel de l'Office de l'emploi de République tchèque ont été formés aux stéréotypes sexistes et à la manière de les éviter dans les offres d'emploi. Le Plan d'action pour une représentation équilibrée prévoyait des mesures en faveur de la publication d'offres d'emploi non sexistes et de la constitution de comités de sélection mixtes, qui ont été mises en œuvre dans la plupart des ministères.

65. L'égalité répartition des responsabilités parentales et domestiques a fait l'objet d'une campagne médiatique du Gouvernement diffusée en 2017 sur le thème « C'est ça l'égalité ! ». Les annonces télévisées montraient des hommes qui prenaient un congé parental, des mères et des pères qui s'occupaient de leurs enfants à tour de rôle, et des femmes qui reprenaient leur activité professionnelle plus tôt. La campagne de lutte contre les stéréotypes sexistes « C'est ça l'égalité ! » se poursuit sur son site Web, sur les médias sociaux et au travers de supports de communication.

66. La compréhension et l'application du principe d'égalité des sexes dans la société demeurent l'un des principaux objectifs de l'enseignement scolaire en application de la loi n° 561/2004 Coll. relative à l'enseignement préscolaire, primaire, secondaire, supérieur professionnel et autre telle que modifiée (ci-après « la loi sur l'enseignement »). Des méthodes ont été mises au point pour accompagner les enseignantes, les enseignants et les élèves dans la mise en œuvre d'approches tenant compte des questions de genre. De plus, le guide destiné aux conseillères et conseillers d'orientation scolaire et professionnelle a été mis à jour, avec des exemples de carrières non stéréotypées. La lutte contre les stéréotypes sexistes sera renforcée lors de la révision des programmes scolaires et de la conception des manuels et du matériel pédagogique correspondants.

67. Le service chargé de l'égalité femmes-hommes s'est également intéressé aux stéréotypes sexistes dans la vie politique. Il a publié une analyse des stéréotypes sexistes et de la représentation des femmes et des hommes dans les campagnes électorales qui portait spécifiquement sur les programmes électoraux, les débats préélectorales et la visibilité des femmes dans la campagne électorale de la Chambre des députés de 2017 et de la présidence de la République de 2018.

68. L'année 2021 a été marquée par une décision de justice majeure en matière de publicité sexiste, question qui a longtemps été le cheval de bataille des seules ONG, en l'occurrence l'association citoyenne NESEHNUTÍ. La Cour administrative suprême a conclu, dans l'affaire Index Čechy s.r.o., qu'un dépliant montrant le corps d'une femme presque nue, sans que cela n'ait aucun rapport avec les services mis en avant, est contraire aux bonnes mœurs, porte atteinte à la dignité humaine et constitue une discrimination à l'égard des femmes. La décision de la Cour souligne que le

message publicitaire remplit non seulement une fonction à la fois promotionnelle et culturelle puisqu'il est le reflet de la réalité sociale et qu'il peut la façonner. En conséquence, selon la Cour administrative suprême, il est important que la publicité ne présente pas des phénomènes sociaux non souhaitables qui dévalorisent le rôle de la femme dans la société.

Violence domestique et violence fondée sur le genre

69. Depuis 2011, la Tchéquie a adopté des plans d'action visant à prévenir et à combattre la violence domestique. Dans le prolongement du Plan d'action national pour la prévention de la violence domestique pour la période 2011-2014 (ci-après « le Plan d'action contre la violence domestique 2011-2014 »), le Plan d'action pour la prévention de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre pour la période 2015-2018 (ci-après « le Plan d'action contre la violence domestique 2015-2018 ») a été approuvé par le Gouvernement dans sa résolution n° 126 du 23 février 2015. Au terme de ce plan, le Plan d'action pour la prévention de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre pour la période 2019-2022 (ci-après « le Plan d'action contre la violence domestique 2019-2022 ») a été adopté par le Gouvernement dans sa résolution n° 318 du 6 mai 2019. Ce dernier a commencé à élaborer un plan d'action complémentaire en 2022.

70. Par rapport au plan d'action contre la violence domestique 2011-2014, les plans d'action 2015-2018 et 2019-2022 se sont étendus à d'autres formes de violence fondée sur le genre définies par la Convention d'Istanbul. À la lumière des statistiques disponibles, s'agissant de la Tchéquie, il s'agit principalement des viols, des atteintes sexuelles ou des harcèlements obsessionnels dangereux ; les plans d'action complémentaires s'y sont donc intéressés de plus près. Les plans d'action 2015-2018 et 2019-2022 abordent ces formes de violence sous l'angle de la problématique femmes-hommes, reconnaissant ainsi les besoins propres aux personnes de chaque sexe en tant que victimes potentielles et en tant qu'auteurs d'actes de violence. Les plans d'action complémentaires cherchent à rendre compte de l'intersectionnalité dans les mesures, tout en couvrant l'ensemble des formes de violence domestique et de violence fondée sur le genre, quel que soit le genre de la ou des victimes potentielles.

71. Les plans d'action contre la violence domestique ont été élaborés par l'unité en charge de l'égalité femmes-hommes (dans le cas du Plan d'action contre la violence domestique 2015-2018) ou par le service chargé de l'égalité femmes-hommes (dans le cas du Plan d'action contre la violence domestique 2019-2022) en coopération avec la Commission pour la prévention de la violence domestique et de la violence à l'égard des femmes, qui est un organe de travail du Conseil. Cette commission réunit des spécialistes de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre représentant l'administration publique, les ONG, les prestataires de services sociaux, le monde universitaire, les forces de police et le système judiciaire.

72. Les plans d'action contre la violence domestique tiennent compte de la situation actuelle en Tchéquie. En effet, selon les données du Ministère de l'intérieur, du Ministère de la justice, des centres de recherche et des prestataires de services sociaux, la violence domestique y demeure un phénomène social grave et répandu.

73. Le Plan d'action contre la violence domestique 2019-2022 prévoyait 24 mesures et 68 résultats déclinés en trois axes stratégiques : prévention, protection et soutien des personnes à risque (enfants inclus), et accès à la justice.

74. Les grandes priorités du Plan d'action contre la violence domestique 2019-2022 consistaient notamment à assurer la disponibilité à l'échelle régionale de services spécialisés pour les personnes exposées à la violence et leurs enfants (centres

d'accueil, places d'hébergement d'urgence, permanence téléphonique d'urgence), ainsi que de programmes thérapeutiques pour les individus violents. Ce plan mettait également l'accent sur la formation, l'accompagnement méthodologique et la coopération des professionnels, et accordait une large place à la prévention de la violence par la sensibilisation et l'enseignement scolaire. En 2021, le Gouvernement a approuvé une mise à jour de ce plan d'action qui prévoit notamment de nouvelles mesures de prévention de la violence en ligne et de la violence à l'égard des personnes âgées des deux sexes, de même qu'une meilleure protection des victimes de violence domestique ou de violence fondée sur le genre en cas de crise (comme la pandémie de COVID-19 et les mesures de restriction associées). L'entrée en vigueur de la loi n° 250/2016 Coll. relative à la responsabilité en cas d'infraction et à la procédure y afférente a permis d'imposer l'obligation, pour les personnes ayant commis des actes de violence sur des proches, de suivre un programme approprié de gestion de l'agressivité ou des comportements violents. La protection des personnes comparaisant devant une juridiction correctionnelle a également été étendue (par exemple, en matière de protection des données à caractère personnel).

75. Le Plan d'action contre la violence domestique 2019–2022 prévoit 34 mesures pour 2020, dont 15 (44,1 %) ont été mises en œuvre, 14 (41,2 %) l'ont été partiellement, et 5 (14,7 %) ne l'ont pas été du tout. Ajoutées aux mesures partiellement ou non mises en œuvre en 2019, un total de 50 mesures devaient être mises en œuvre en 2020. Parmi celles-ci, 15 (30 %) ont été mises en œuvre, 18 (36 %) l'ont été partiellement, et 17 (34 %) ne l'ont pas été du tout. Selon le dernier rapport d'exécution du Plan d'action contre la violence domestique 2019–2022, sur les 61 mesures dont le délai de mise en œuvre était fixé à 2021 ou qui avaient été partiellement ou non mises en œuvre les années précédentes, 23 (37,7 %) ont été mises en œuvre, 17 (27,9 %) l'ont été partiellement, et 21 (34,4 %) ne l'ont pas été du tout.

76. La Tchéquie ne dispose toujours pas de services spécialisés pour les victimes de violence domestique ou de violence fondée sur le genre et leurs enfants. La modification de la loi n° 108/2006 Coll. relative aux services sociaux telle que modifiée doit apporter un changement important en ce sens, en assurant la spécialisation et la disponibilité des services sociaux pour les victimes de violence domestique ou de violence fondée sur le genre. Ce projet de modification n'avait pas été examiné par le Gouvernement de la précédente législature. Il devrait être l'être en 2023.

77. Depuis 2020, le Ministère des finances gère un programme financé par les subventions de la Norvège intitulé « Droits humains, inclusion des Roms et prévention de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre ». Ce programme est doté d'une enveloppe quadriennale de quelque 580 millions de couronnes tchèques, dont près de 156 millions de couronnes tchèques sont destinées à la lutte contre la violence domestique et la violence fondée sur le genre.

78. Le Ministère du travail et des affaires sociales poursuit la mise en œuvre du programme de subvention relatif à la famille et à la défense des droits de l'enfant. La prévention de la violence à l'égard des femmes et des enfants, y compris la violence domestique et sexuelle, est soutenue par le financement des activités préventives d'aide aux familles et de l'appui des personnes travaillant avec les enfants et les familles dans le cadre de la protection sociale et juridique des enfants. Entre 2015 et 2019, ce programme de subvention était doté d'une enveloppe annuelle de 94 à 100 millions de couronnes tchèques. Celle-ci est passée à 120 millions de couronnes tchèques en 2020, puis à 140 millions de couronnes tchèques en 2021.

79. Depuis 2013, le Ministère de la justice gère le programme de subvention relatif au développement de services à destination des victimes de la criminalité, mis en

place en application de la loi n° 45/2013 Coll. relative aux victimes de la criminalité (ci-après « la loi relative aux victimes »). Ce programme était doté d'une enveloppe annuelle de 6,6 à 10,4 millions de couronnes tchèques pour la période 2015-2021.

80. Le Ministère de l'intérieur a poursuivi la mise en œuvre du programme de subvention relatif à la prévention des pathologies sociales, qui porte essentiellement sur la prévention de la violence domestique et des infractions commises contre les personnes âgées. Ce programme soutient des projets axés sur le travail auprès des individus violents. Pour la période 2015-2022, il était doté d'une enveloppe annuelle de 1,6 à 2 millions de couronnes tchèques. En 2022, celle-ci a diminué de 6 %, passant à 1 880 000 couronnes tchèques.

81. Le budget des services sociaux a été augmenté. Si les subventions accordées aux prestataires de services sociaux sur le budget de l'État s'élevaient à 8,57 milliards de couronnes tchèques en 2015, elles sont passées à 18,6 milliards de couronnes tchèques en 2019. En 2021, le montant provisionné s'élevait à 21,41 milliards de couronnes tchèques.

82. En application de la loi relative aux victimes, depuis le 1^{er} juillet 2021, les femmes victimes de violences sexistes sont considérées comme des victimes particulièrement vulnérables, sans qu'il soit besoin d'évaluer leur situation au cas par cas. Les victimes particulièrement vulnérables doivent être traitées avec une sensibilité particulière, en respectant leurs besoins individuels. C'est pourquoi il est prévu que leur audition soit menée avec une sensibilité spécifique, en tenant compte des circonstances qui justifient leur vulnérabilité particulière. Elle doit être conduite de manière à éviter la répétition des auditions et toutes les mesures possibles doivent être prises afin d'éviter tout contact visuel direct entre la personne mise en cause ou prévenue et la victime, si cette dernière le souhaite. Dans le cadre de l'enquête préliminaire, l'audition est réalisée par une personne qualifiée et dans des locaux adaptés ou spécialement aménagés. La victime ne peut être questionnée sur son intimité que s'il apparaît nécessaire de clarifier des faits intéressant l'enquête pénale. Ces questions doivent être posées de manière particulièrement bienveillante et précise afin d'éviter la répétition des auditions ; elles doivent être formulées dans un langage adapté à l'âge, à l'expérience personnelle et à l'état psychologique de la victime, toujours avec la sensibilité qui s'impose. Enfin, la victime a la possibilité de contester à tout moment l'orientation que prennent les questions.

83. Dans ce contexte, il convient de rappeler l'un des principes fondamentaux de la loi relative aux victimes, selon lequel la Police de la République tchèque (ci-après « la Police »), les forces de l'ordre, les autorités judiciaires pénales et autres autorités publiques, les entités figurant sur la liste des organisations d'aide aux victimes de la criminalité, les prestataires de services de santé, les expertes et experts, les interprètes, les défenseurs et les journalistes sont tenus de respecter la personnalité et la dignité de la victime, de faire preuve de courtoisie et de bienveillance à son égard, et de répondre à ses besoins dans toute la mesure possible. Il est par ailleurs nécessaire de respecter le principe de non-discrimination de la victime et de prévention du risque de victimisation secondaire.

84. La modification de la loi n° 273/2008 Coll. relative à la Police de la République tchèque telle que modifiée a été approuvée en 2021. Grâce à cette loi, un enfant vivant sous le même toit qu'une personne violente est automatiquement considéré comme une personne à risque. Les fonctionnaires de police sont tenus de fournir à la personne qui a été expulsée des informations sur l'accompagnement des individus violents ou sur la possibilité de suivre un programme thérapeutique adapté.

85. Au cours de la période considérée, les fonctionnaires de police ont continué à être formés à la problématique de la violence domestique. En outre, les experts en méthodologie des directions régionales et des services territoriaux de la Police

assistent régulièrement à des formations sur les victimes de la criminalité, la violence domestique et la violence fondée sur le genre. Conformément à l'instruction n° 291/2017 du Directeur général de la Police, ces experts dispensent des formations sur la violence domestique et les victimes de la criminalité aux fonctionnaires des services de la police antiémeute et de la police judiciaire. En 2021, 4 315 fonctionnaires ont été formés. Vingt-quatre nouveaux experts en méthodologie ont suivi un programme de formation reconnu comportant des ateliers pratiques sur la communication avec les victimes de violence domestique ou les victimes particulièrement vulnérables en salle d'audition. En 2022, dans le cadre d'un projet financé par le programme de subvention de la Norvège, l'Office du Gouvernement a commencé à former les fonctionnaires de police afin de renforcer leurs compétences en matière de discours de haine sexistes en ligne et de cyberviolence fondée sur le genre.

86. L'École de la magistrature forme les juges et les procureurs à la violence domestique. Ces dernières années, cette formation s'est tout particulièrement concentrée sur l'application de la loi relative aux victimes (notamment, le droit à la protection de la victime par les forces de l'ordre et la justice pénale face au risque de victimisation secondaire), les mesures conservatoires prises en matière de prévention de la violence domestique, et les droits des victimes dans la procédure pénale. L'École de la magistrature organise également des formations spécifiquement axées sur la violence domestique. Des formations sur la justice civile sont également en cours. Elles abordent les dispositions régissant la violence domestique dans la loi n° 89/2012 Coll. portant Code civil (ci-après « le Code civil »), ainsi que le cadre procédural prévu par la loi n° 292/2013 Coll. relative aux procédures spéciales. Dans le cadre du Plan d'action contre la violence domestique 2019–2022, l'École de la magistrature propose chaque année des cours à destination des magistrats stagiaires, des juges et des procureurs sur la prise de décisions en matière de garde d'enfants et la restriction des contacts entre un parent violent et un enfant ; un cours à destination des juges sur la prise de décisions de justice dans les affaires de viol ou d'autres formes de violence à l'égard des femmes ; et une formation destinée à approfondir la spécialisation des procureurs dans les affaires de violence domestique et de violence fondée sur le genre.

87. En 2018 et 2019, le Ministère de l'intérieur a déployé le troisième volet du projet « Ne fermons pas les yeux sur la violence domestique », qui a expérimenté 15 dispositifs de signalement permettant à une personne à risque de demander immédiatement de l'aide sur simple pression d'un bouton. À ce jour, ce projet a été déployé sur le territoire de la direction régionale de la Police de la région de Bohême centrale (services territoriaux de Kladno et de Pířbram).

88. Le 18 septembre 2017, le Gouvernement a approuvé son énoncé de politique familiale, où il identifie les victimes de violence domestique et d'autres infractions comme des personnes en situation de risque d'exclusion sociale (catégorie de personnes présentant un risque pour leur santé ou pour leur vie). L'énoncé prévoit également des mesures visant à fournir des services de prévention primaire. Une nouvelle stratégie est en cours d'élaboration en matière de politique familiale.

89. En application de la loi n° 135/2006 Coll., entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, une personne violente peut être expulsée du domicile commun. Les statistiques relatives au nombre de personnes expulsées sont surveillées en permanence depuis 2007. Après une forte augmentation entre 2007 et 2011 (de 862 à 1 430 expulsions par an), le nombre de personnes expulsées s'est progressivement stabilisé entre 1 250 et 1 350 expulsions annuelles. Cependant, pendant la pandémie de COVID-19, en 2020 et 2021, ce chiffre a chuté à 958 cas.

90. Hormis une légère baisse en 2018, le nombre d'infractions pénales enregistrées par la Police entre 2014 et 2019 pour violence à l'égard d'une personne vivant sous le même toit s'est stabilisé entre 515 et 541 cas par an. Toutefois, en 2020, ce chiffre

a fortement reculé, passant à 428. En 2021, 403 cas ont été enregistrés, soit une nouvelle baisse de 25 cas. Le taux d'élucidation de ce type d'infraction s'établissait à 57,1 %, soit une diminution de 2,7 points par rapport à l'année précédente. On peut en déduire que la pandémie de COVID-19 et les mesures de restriction qu'elle a entraînées ont fait chuter les statistiques relatives au nombre d'expulsions d'individus violents et aux faits de violence traités par la police. Les causes de ce repli demandent cependant une analyse plus approfondie. La maltraitance sur personne vivant sous le même toit répond encore clairement à une logique de genre : les données montrent que 95 % à 98 % des personnes poursuivies chaque année sont des hommes.

91. Le 6 avril 2022, le Gouvernement a approuvé la Stratégie de prévention de la criminalité pour la période 2022–2027 ainsi que le plan de mise en œuvre correspondant. Cette stratégie s'articule autour de sept priorités, chacune assortie d'objectifs stratégiques, eux-mêmes déclinés en 50 objectifs spécifiques et quelque 200 mesures.

Viol et harcèlement sexuel

92. Les années précédentes, la Police enregistrerait 600 à 700 cas de viols par an. Or, selon les experts, cela représenterait environ 5 % à 10 % des viols réellement commis². Le nombre de viols déclarés est passé de 639 à 773 en 2021, soit une augmentation de 134 cas et la plus forte hausse globale en 13 ans. Le taux d'élucidation des viols signalés s'élevait à 58,0 % l'année passée. Les auteurs de viols sont généralement des hommes. Les femmes représentaient 1,3 % des personnes poursuivies en justice en 2021 (en recul de 0,4 point par rapport à l'année précédente).

93. En 2021, dans le cadre des projets financés par le programme de subvention de la Norvège, l'Office du Gouvernement a organisé 126 ateliers sur la prévention des violences sexuelles à destination des enfants et des jeunes. L'intérêt suscité par ces formations est tel qu'il est impossible de répondre à toutes les demandes avec les capacités actuelles. 2 475 personnes ont été formées en 2021. Par ailleurs, deux séances de formation approfondie ont été organisées en 2021 à l'intention des futurs enseignants et enseignantes : la première à la faculté d'éducation de l'Université Masaryk (avril 2021), où 11 personnes ont été formées, et la seconde à la faculté d'éducation de l'Université d'Ostrava (novembre 2021), où 14 personnes ont été formées.

94. En 2019, l'Office du Gouvernement et le Bureau du Défenseur des droits ont coédité un guide à destination des autorités sur la prévention du harcèlement sexuel dans l'administration publique. Il s'agit d'aider ces dernières à prévenir le harcèlement sexuel au travail et à gérer les cas de harcèlement sexuel éventuels avec sensibilité et efficacité. Ce guide a été distribué dans les ministères et d'autres organismes publics. En outre, à la suite de sa publication, une formation sur la prévention du harcèlement sexuel au travail a été organisée à l'intention des secrétaires d'État et des responsables des services des ressources humaines, en coopération avec le Bureau du Défenseur des droits et la Division de la fonction publique du Ministère de l'intérieur. Quatre séances ont été organisées à destination des services de la fonction publique en 2021.

95. Des affaires très médiatisées de harcèlement sexuel et de violences sexuelles se sont retrouvées au cœur de l'actualité et du débat public tout au long de l'année 2021, rouvrant un débat de société sur la nécessité de revoir et de redéfinir le crime de viol. Plusieurs organisations d'aide aux victimes de violence domestique et sexuelle ont

² <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN---grafikaFINAL.pdf>, https://www.profem.cz/shared/clanky/970/V%C3%9DZKUMN%C3%81%20ZPR%C3%81VA_sexualni%20nasili_2021%20-%20Copy%201.pdf.

souligné la nécessité de proposer une nouvelle définition de cette infraction afin d'y inclure la notion d'absence de consentement. Au lendemain du renouvellement de la Chambre des députés lors des élections d'octobre, le Sous-comité sur la violence domestique et sexuelle, censé examiner plus avant cette question, a été créé au sein du Comité des affaires constitutionnelles et juridiques. Le 22 septembre 2022, le Conseil a adopté une résolution soulignant la nécessité de redéfinir le crime de viol afin que l'élément essentiel de cette infraction soit l'absence de consentement de la victime au rapport sexuel. Dans cette résolution, le Conseil a recommandé au Ministre de la justice de soumettre au Gouvernement un projet de modification du Code pénal afin que la définition du crime de viol aux termes des dispositions de l'article 185 du Code pénal comporte une référence explicite à l'absence de consentement.

96. En 2021, l'Office du Gouvernement a publié les résultats d'une étude sociologique sur la fréquence du harcèlement sexuel dans les transports publics. Il en ressort qu'une femme sur trois et un homme sur dix ont déjà été victimes de harcèlement sexuel dans les transports tchèques. 18 % des personnes interrogées ressentent un sentiment d'insécurité lorsqu'elles empruntent les transports en commun. Une proportion légèrement inférieure (14 %) affirme s'être sentie menacée durant la pandémie. Le sentiment d'inquiétude est plus marqué chez les jeunes et chez les femmes (24 % contre 10 % chez les hommes). Cette étude s'est également intéressée aux mesures qui permettraient de renforcer le sentiment de sécurité des usagères et des usagers. La plupart des personnes interrogées préféreraient des boutons d'appel d'urgence (66 %), un renforcement de la présence policière (54 %) et la formation du personnel de conduite à la manière de réagir face à des situations de harcèlement sexuel (48 %).

Article 6

Lutte contre la traite des êtres humains

97. Les victimes de la traite appartiennent à une catégorie de victimes particulièrement vulnérables pour lesquelles la loi relative aux victimes prévoit des mesures spéciales de prévention de l'aggravation du stress et de réduction du risque de préjudice ou de victimisation secondaire, au-delà du traitement général accordé à toutes les victimes. La pénalisation de la traite, du proxénétisme et de l'incitation à prendre part à une relation sexuelle protège les femmes de la traite et de la prostitution forcée. L'infraction d'incitation à prendre part à une relation sexuelle a fait l'objet d'une évolution législative (article 202 du Code pénal) qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2021. La définition actuelle couvre les auteurs d'infractions qui ont des relations sexuelles avec un mineur ou qui se livrent à l'autosatisfaction sexuelle, à l'exhibitionnisme ou à d'autres comportements comparables en présence d'un mineur pour leur propre satisfaction sexuelle, à condition qu'ils proposent, promettent ou fournissent une rémunération, un avantage ou une récompense au mineur ou à une autre personne. Les femmes et filles migrantes bénéficient de la même protection juridique lorsque l'infraction a été commise sur le territoire tchèque.

98. Les victimes de traite des êtres humains peuvent être tenues pénalement responsables de leurs actes. Toutefois, le fait qu'il existe un lien direct entre l'accomplissement de ces actes et leur statut de victime permet d'en exclure l'illégalité (extrême urgence). Lorsque les conditions sont remplies, elles peuvent être exemptées de sanction ou bénéficier d'une remise de peine exceptionnelle.

99. Les femmes victimes de traite qui séjournent illégalement en Tchéquie sont soumises aux règles administratives habituelles en matière d'expulsion, au même titre que les autres personnes étrangères en situation irrégulière. Cependant, si elles

participent au Programme de soutien et de protection des victimes de la traite des êtres humains et coopèrent avec les autorités judiciaires, elles peuvent obtenir le statut de résidente ainsi que d'autres avantages prévus par le Programme. Elles sont informées de la possibilité de participer au Programme et disposent alors d'un délai de réflexion.

100. La Tchéquie a adopté la Stratégie nationale de lutte contre la traite des êtres humains pour la période 2016–2019 ainsi qu'une stratégie complémentaire pour la période 2020–2023. Un rapport sur la situation de la traite des êtres humains est publié chaque année. Cette mesure est financée sur le budget du Ministère de l'intérieur. Le Programme de soutien et de protection des victimes de la traite des êtres humains est financé par voie de marchés publics.

101. La Stratégie nationale de lutte contre la traite des êtres humains pour la période 2020-2023 affiche les objectifs spécifiques suivants : lutter contre la traite des enfants ; améliorer le recensement des victimes ; prévenir la traite des personnes et prêter assistance aux victimes de ces pratiques ; coopérer en matière de lutte contre la traite des êtres humains aux niveaux national et international.

102. Pour les différentes infractions, y compris la traite des êtres humains, les statistiques de la Police indiquent uniquement le nombre de délits par type de violence ; nous ne sommes donc pas en mesure de communiquer le nombre de victimes. Cependant, depuis 2022, le nombre de victimes de la traite des êtres humains figure dans les statistiques des tribunaux et du ministère public, qui sont centralisées par le Ministère de la justice. L'amélioration de la collecte de ce type de données fait partie des missions de la Stratégie nationale de lutte contre la traite des êtres humains pour la période 2020-2023.

103. En 2017, une nouvelle instruction du Directeur général de la Police a été adoptée concernant les activités de traite. Elle a principalement donné lieu au détachement d'officiers de liaison pour les minorités, à l'instar de membres de la police de l'immigration. Ces officiers sont associés au système policier pour lutter contre la traite des êtres humains, car une large part des cas détectés ayant fait l'objet d'une enquête étaient et sont toujours liés à la communauté rom et à des zones frappées d'exclusion sociale.

Situation des personnes réfugiées originaires d'Ukraine

104. À la suite de l'agression de la Russie contre l'Ukraine, 504 107 protections temporaires avaient été délivrées en Tchéquie au 2 avril 2023. En 2022, la Tchéquie a enregistré le plus grand nombre de protections temporaires délivrées dans l'Union européenne par habitant. Selon une étude menée en juillet 2022 par le Ministère du travail et des affaires sociales, les enfants représentent 35 % des personnes déplacées venant d'Ukraine. On compte 72 % de femmes parmi les personnes en âge de travailler. Depuis le début du conflit, la Tchéquie fournit, dans le cadre de son système de services sociaux, l'assistance et le soutien nécessaires aux personnes qui ont quitté l'Ukraine en raison de la guerre. Les ressortissantes et ressortissants ukrainiens peuvent actuellement prétendre à une allocation humanitaire égale au minimum vital pendant 150 jours après l'octroi de la protection temporaire. Les personnes vulnérables (femmes enceintes, mères d'enfants en bas âge, etc.) ont droit à la prolongation du versement de cette allocation. Au cours de la première année de l'agression russe, la Tchéquie a dépensé 28,5 milliards de couronnes tchèques pour aider les personnes réfugiées ou demandeuses d'asile originaires d'Ukraine.

Articles 7 et 8

Participation des femmes à la vie publique et politique

105. Le paragraphe 3 de l'article 21 de la Charte garantit l'universalité, l'égalité et le secret du droit de vote. Dès lors, tous les citoyens et citoyennes adultes de République tchèque ont le droit de voter sans distinction de race, de couleur, d'appartenance à une nation ou de nationalité, de langue, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine sociale, de patrimoine, de lieu de naissance ou de toute autre situation. Les électeurs et électrices votent en personne ; le vote par procuration n'est pas autorisé.

106. Conformément au paragraphe 4 de l'article 21 de la Charte, les citoyennes et les citoyens ont accès aux fonctions publiques électives et non électives dans des conditions d'égalité. Les distinctions de sexe ne sont pas autorisées.

107. En 2014, le Ministre de l'intérieur, en coopération avec le Ministre des droits humains, de l'égalité des chances et de la législation, a présenté un projet de loi visant à instaurer un quota minimum de femmes et d'hommes sur les listes de candidatures aux élections législatives et régionales. Ce projet de loi a été soumis au Gouvernement le 30 avril 2015. Il a été examiné en conseil des ministres le 1^{er} juillet 2015, mais n'a pas été approuvé, ce qui a interrompu le processus législatif. Néanmoins, certains partis politiques ont volontairement instauré des quotas afin d'assurer une représentation équilibrée. Le parti écologiste a inscrit des quotas dans ses statuts dès 2011. Le parti social-démocrate tchèque (ČSSD) a instauré un système de quotas femmes-hommes en 2014, mais l'a aboli en 2019 lors de l'adoption de ses nouveaux statuts.

108. La mise en œuvre de la mesure de la Stratégie 2021+ axée sur l'élaboration de nouvelles mesures législatives visant à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie politique, a commencé en 2021. Un groupe d'experts a été constitué afin d'étudier la possibilité d'instaurer des règles de cette nature pour la constitution des listes de candidatures. Par ailleurs, en septembre 2021, un séminaire a été organisé par le service chargé de l'égalité femmes-hommes et l'ambassade de la République du Chili afin de présenter l'expérience acquise par ce pays dans ce domaine. Les nouvelles mesures législatives en faveur de l'équilibre femmes-hommes dans la vie politique devraient être prêtes d'ici la fin de l'année 2023. La proposition la plus à même de favoriser un tel équilibre sur les listes de candidatures devrait ensuite être soumise pour examen.

109. Le Plan d'action pour une représentation équilibrée a été approuvé par le Gouvernement dans sa résolution n° 632 du 11 juillet 2016. Il s'agit du premier document de stratégie générale du Gouvernement qui se concentre spécifiquement sur l'égalité représentative.

110. Trente-cinq mesures devaient être mises en œuvre au cours de la période d'application du Plan. La promotion progressive de la publicité non sexiste, la mise en place de comités de sélection mixtes et la publication d'un guide à destination des partis politiques (15 conseils pour soutenir les femmes dans les partis et les mouvements politiques) font partie des mesures partiellement mises en œuvre dans le cadre de ce plan.

111. L'audit de genre constitue un autre instrument de promotion de la représentation des femmes dans les sphères de décision. La réalisation de ce type d'audits a été imposée par le Plan d'action pour une représentation équilibrée ainsi que par la version 2018 des mesures relatives aux priorités et orientations du Gouvernement

pour la promotion de l'égalité femmes-hommes. Fin 2022, la plupart des organes de l'État avaient réalisé un audit de genre.

112. Les actions de sensibilisation à la représentation des femmes dans les sphères de décision se sont poursuivies. En 2016, le service chargé de l'égalité femmes-hommes et la Commission pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie politique et les sphères de décision ont coorganisé un atelier sur la promotion de ce principe de représentation. Cet atelier a notamment consisté à analyser la situation actuelle, le sexisme dans les campagnes électorales, ainsi que des recommandations pour que les femmes s'engagent dans la vie politique. En 2019, le service chargé de l'égalité femmes-hommes et l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe ont organisé un séminaire sur les moyens de renforcer la place des femmes en politique. Celui-ci s'articulait autour d'une présentation des normes internationales, d'une table ronde réunissant des représentants et représentantes de partis politiques, et d'un atelier pratique. Sept partis et mouvements politiques y ont participé, dont six siégeant à la Chambre des députés. En 2021, un séminaire intitulé « Genre et République tchèque. Pourquoi n'y a-t-il pas de femmes en politique ? » a été organisé dans le but de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes ainsi que l'engagement des jeunes dans les partis et mouvements politiques. Cinq partis et mouvements politiques y ont participé.

113. La Stratégie +1 a été approuvée par le Gouvernement dans sa résolution n° 466 du 23 mai 2016. Voulue comme une réponse au problème de la sous-représentation chronique des femmes aux postes de décision dans l'administration publique, cette stratégie apporte des solutions concrètes en permettant aux autorités publiques de rééquilibrer le ratio hommes-femmes dans les sphères de décision.

114. La Stratégie 2021+ s'attache à ce que les femmes soient davantage représentées dans les sphères de décision (non seulement dans l'administration publique, les autorités centrales et les collectivités locales, mais aussi dans la gestion des entreprises) et dans la vie politique. Le chapitre sur la prise de décisions comporte 2 objectifs stratégiques, 9 objectifs spécifiques et 34 mesures.

Chambre des députés

115. Des élections législatives ont eu lieu en 2021. 31,6 % des personnes qui se sont présentées étaient des femmes et la proportion de femmes élues est passée à 25,5 % (contre 22 % lors de la législature précédente), une représentation féminine sans précédent, tant au niveau des candidatures que des personnes élues. Neuf députées ont été élues par vote préférentiel. Les femmes ont obtenu 566 000 voix préférentielles de plus que lors du scrutin précédent (pour un total de 1 215 951 voix préférentielles, soit une augmentation de 87 %). La campagne de l'initiative citoyenne *Zakroužkuj ženu* (Entourez une femme), qui a touché plus d'un million de personnes, a encouragé les électeurs et électrices à voter préférentiellement pour des femmes. En octobre 2022, la Chambre des députés était composée à 26 % de femmes (du fait de la démission d'un député qui a été remplacé par une femme).

116. Forte de cette nouvelle composition, la Chambre des députés a connu des changements assez importants au niveau de ses postes clés. Par rapport à la législature précédente (2017-2021), au cours de laquelle ni la présidence ni les cinq vice-présidences n'avaient été exercées par des femmes, deux des cinq vice-présidences de la Chambre des députés sont actuellement assurées par des femmes. C'est également une femme qui assume la présidence de la Chambre. Cependant, à la tête des organes parlementaires, la situation n'a guère évolué. Si les femmes représentent 26 % des membres de la Chambre des députés, elles ne président que quatre de ses dix-huit comités. Sur les quatorze commissions, trois sont présidées par une femme.

Au cours de la législature précédente, six des dix-huit comités et une des seize commissions étaient présidés par des femmes.

117. En 2022, le service chargé de l'égalité femmes-hommes a mis à jour le guide des 15 conseils pour soutenir les femmes dans les partis et les mouvements politiques. Les partis et mouvements politiques de tous bords ont ainsi accès à des recommandations spécifiques et à des outils éprouvés pour inciter les femmes à s'engager davantage dans la vie politique.

Sénat

118. Le Sénat est renouvelé par tiers tous les deux ans. Les membres du Sénat sont élus au scrutin majoritaire. Si aucun candidat n'obtient la majorité absolue au premier tour, un second tour est organisé, auquel participent les deux candidats ayant recueilli le plus grand nombre de voix.

119. Le Sénat s'est longtemps distingué par sa très faible représentation féminine, en partie due au système de scrutin majoritaire. Lors des élections de 2022, les femmes représentaient 24,4 % des candidatures et 33,3 % des membres élus. Actuellement, les femmes représentent 18,5 % des membres du Sénat.

120. Un des six postes clés que compte le Sénat (la présidence et cinq vice-présidences) est actuellement occupé par une femme. Un des neuf comités et un des six sous-comités sont dirigés par des femmes, mais ce n'est le cas d'aucune des sept commissions permanentes.

Parlement européen

121. Les élections européennes se sont tenues en mai 2019. Sept femmes ont été élues. La Tchéquie est ainsi représentée par un tiers de femmes au Parlement européen.

Élections municipales

122. C'est aux élections municipales que les femmes sont généralement les mieux représentées, que ce soit sur les listes de candidatures ou parmi les personnes élues. En 2022, 33,3 % des personnes candidates aux élections municipales et 29 % des personnes élues étaient des femmes. Cela constitue une hausse de 1 point de pourcentage par rapport aux élections de 2018. On assiste donc à une progression constante, quoique très progressive, de la représentation des femmes à l'échelle des municipalités.

123. La plupart des femmes maires exercent leurs fonctions dans de petites communes de moins de 1 000 habitants (28 %). À l'inverse, c'est dans les villes de plus de 100 000 habitants que l'on recense le moins de femmes maires (un peu moins de 8 %). Ainsi, plus les ressources financières et la taille des municipalités augmentent, plus le nombre de femmes maires diminue à mesure.

Élection présidentielle

124. La deuxième élection de la présidence de la République tchèque au suffrage direct s'est tenue en janvier 2018. Bien que neuf personnalités se soient présentées, aucune femme ne figurait parmi les candidats. Il s'agit d'un recul important par

rapport au scrutin de 2013, qui comptait trois candidates (33 % de l'ensemble des candidatures).

125. Selon une étude réalisée en 2018 par l'Office du Gouvernement, l'absence de candidate à l'élection présidentielle n'a guère trouvé d'écho dans les médias ; elle n'a pas non plus ouvert un débat de société élargi sur la place des femmes en politique ou sur les causes de l'asymétrie entre hommes et femmes dans les candidatures à la plus haute fonction de l'État. Les sujets liés à l'égalité des sexes et au statut de la femme dans la société ont été quasiment absents de la campagne électorale. L'une des rares occasions d'aborder le sujet a été une question posée aux candidats sur leur position par rapport au mouvement #MeToo, laquelle a trouvé un large écho dans la société tchèque durant la campagne. Tous les candidats sont restés sur leur réserve ou ont carrément exprimé leur dédain pour le mouvement.

126. Trois femmes ont officiellement annoncé leur candidature à l'élection présidentielle de 2023. La question de la sous-représentation des profils féminins aux postes de décision et dans la sphère politique suscite un intérêt timide mais grandissant auprès du public et des médias, alors même que se profilent les prochaines élections présidentielles. Selon un sondage réalisé en 2022 par le cabinet STEM/MARK, 65 % des personnes interrogées pourraient imaginer une femme à la présidence.

Administration publique

127. En décembre 2021, le Premier Ministre Petr Fiala a formé un nouveau Gouvernement. À la suite de la démission de la Ministre de l'environnement (Anna Hubáčková) en octobre 2022, le Gouvernement compte deux femmes : la Ministre de la défense (Jana Černochová) et la Ministre des sciences, de la recherche et de l'innovation (Helena Langšádlová). Cela correspond à 11,8 % de ministres femmes. Le Gouvernement précédent comprenait quatre femmes (la Ministre des finances, la Ministre du travail et des affaires sociales, la Ministre de la justice et la Ministre du développement régional).

128. En décembre 2021, la part de femmes s'élevait à 27 % (4 femmes) parmi les secrétaires d'État. Par rapport à 2018, où une seule femme occupait le poste de secrétaire d'État, l'évolution est assez notable (4 femmes occupaient ce poste en 2020).

129. Malgré une contraction à 30 % parmi les ministres délégués, soit une perte de 3 points de pourcentage par rapport à 2020, la représentation féminine est en légère hausse parmi les cadres dirigeants (28 % contre 26 % en 2020) et les responsables d'unité (46 % contre 42 % en 2020).

130. Les femmes sont depuis longtemps sous-représentées à la tête des ambassades ; on compte en effet 18 % d'ambassadrices en 2022.

Justice

131. Tous échelons confondus, la part totale de magistrates s'élève à 60 %. Cependant, les femmes sont nettement sous-représentées aux niveaux supérieurs de la hiérarchie judiciaire. Si elles sont surreprésentées dans les juridictions locales (67 %) et régionales (54 %), leur part diminue dans les hautes instances. On recense ainsi 44 % de magistrates dans les juridictions nationales, 35,5 % à la Cour administrative suprême et moins de 17 % à la Cour suprême³. Au 22 mai 2023,

³ <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022107.pdf/64e2a824-15dd-4f17-a11e->

seuls 12 des 15 postes de juge de la Cour constitutionnelle étaient pourvus, mais aucun ne l'était par une femme. Il n'y a aucune magistrate à la tête de la Cour suprême. Toutefois, une femme occupe les fonctions de présidente adjointe de la Cour administrative suprême. La Stratégie 2021+ s'attaque au problème de la ségrégation verticale et charge le Ministère de la justice d'analyser les causes précises de la sous-représentation des femmes aux postes clés du système judiciaire et de proposer des solutions.

Entreprises

132. En Tchéquie, la part de dirigeantes d'entreprises reste inférieure à la moyenne de l'Union européenne. Selon l'indice d'égalité de genre de 2021, la Tchéquie se classait en dernière position en matière de prise de décisions économiques (part de femmes à la tête des entreprises)⁴. Alors que la part de femmes siégeant au conseil d'administration ou de surveillance des grandes sociétés cotées s'établit à 32 % en moyenne au sein de l'Union européenne, ce chiffre est inférieur de 11 points en Tchéquie⁵.

133. L'ONG Open Society s'intéresse à la question de la représentation des femmes à la tête des entreprises et établit des cartes qui dressent un état des lieux de leur participation, entre autres, à la prise de décisions dans le secteur privé⁶. Fin 2021, seuls 10,3 % des conseils d'administration et de surveillance des sociétés cotées détenues par l'État, les régions et les municipalités étaient présidés par des femmes.

134. En janvier 2022, le service chargé de l'égalité femmes-hommes a repris les données fournies par les ministères afin d'actualiser les chiffres de la représentation des femmes et des hommes aux postes de direction des entreprises publiques. Aucune évolution majeure de la composition des conseils d'administration et de surveillance n'est à noter par rapport à 2018. Sur un total de 520 membres du conseil d'administration ou de surveillance de 65 entreprises publiques, 83 sont des femmes (16 %). Si la part de femmes s'élève à 20 % dans les conseils de surveillance, elle est de seulement 8 % dans les conseils d'administration. En 2018, ces chiffres étaient de respectivement 17 % et 10 %.

135. En 2022, le service chargé de l'égalité femmes-hommes a dressé le bilan de la mise en œuvre de l'obligation, pour les émetteurs concernés, d'inclure dans leurs rapports annuels une description de la politique de diversité appliquée⁷. Sur les 26 entreprises soumises à cette obligation, seules 7 ont indiqué dans leur rapport de 2020 qu'elles avaient mis en place une politique de diversité (12 ont indiqué qu'elles n'en avaient pas mis en place, et pour 7 d'entre elles, l'information n'a pas pu être retrouvée ou divulguée). Il s'agit du deuxième bilan en la matière. Lors du précédent bilan, effectué sur la base des rapports de 2018, 4 entreprises avaient indiqué avoir appliqué une politique de diversité (17 avaient indiqué ne pas en avoir appliqué, et pour 6 d'entre elles, l'information n'avait pas pu être retrouvée ou divulguée). Un guide relatif à cette obligation a été élaboré en 2021 et intégré dans les documents

[0437068351a6?version=1.3.](https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/power/CZ)

⁴ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/power/CZ>.

⁵ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm.

⁶ <http://www.genderovamapa.cz>.

⁷ Il s'agit de l'obligation visée à l'alinéa l) du paragraphe 4 de l'article 118 de la loi n° 256/2004 Coll. relative aux activités sur les marchés financiers, à savoir l'obligation pour les émetteurs concernés d'inclure, dans leurs rapports annuels, une description de la politique de diversité appliquée et d'y recenser, notamment, les bonnes pratiques en la matière pour des critères comme l'âge, le sexe ou la qualification.

que la Banque nationale tchèque communique chaque année aux émetteurs de titres cotés en vue de la rédaction de leurs rapports annuel⁸.

136. En 2020, le Comité européen des droits sociaux a publié une décision (ci-après « la décision du CEDS ») indiquant que la Tchéquie avait enfreint la Charte sociale européenne en ne prenant pas suffisamment de mesures pratiques pour favoriser l'équilibre femmes-hommes dans la composition des organes de décision des entreprises privées⁹. Les conclusions de cette décision ont été reprises dans la Stratégie 2021+, qui prévoit plusieurs mesures visant à accroître la part de femmes dans les instances statutaires et parmi les cadres dirigeants des entreprises¹⁰.

137. La directive sur la parité femmes-hommes au sein des conseils des sociétés cotées a été adoptée en 2022. Elle vise à améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la composition des conseils de surveillance ou parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées. La Tchéquie doit la transposer avant le 28 décembre 2024. Depuis 2022, un groupe de travail œuvre à la transposition de cette directive ainsi qu'à la mise en œuvre de la décision du CEDS. Y participent, entre autres, le Ministère de la justice et le Ministère des finances.

138. La représentation des femmes dans les entreprises est également une question dont s'est saisie la plateforme Byznys pro společnost (Les entreprises au service de la société), qui organise le palmarès des entreprises responsables. Ce concours distingue les entreprises tchèques qui ont mis en place des outils de promotion de la diversité. En septembre 2018, la plateforme s'est associée à l'Office du Gouvernement pour organiser une table ronde sur l'échange de bonnes pratiques entre les secteurs public et privé. En avril 2022, ces deux entités ont coorganisé une autre table ronde sur le partage d'expériences et l'échange de bonnes pratiques entre entreprises publiques et privées sur la question de la promotion de la diversité, et plus précisément sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision en entreprise.

Article 9

139. Aucun changement n'est à noter au cours de la période considérée sur la question de l'égalité des droits des femmes et des hommes concernant l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité.

Article 10

Égalité des sexes dans l'éducation

140. En application de l'article 33 de la Charte, le droit à l'éducation est garanti à toutes et tous en Tchéquie. Le paragraphe 1 de l'article 2 de la loi sur l'enseignement pose également le principe de l'égalité d'accès à l'éducation pour tous les citoyens et citoyennes de la République tchèque ou d'un autre État membre de l'Union européenne, sans aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la confession ou la religion, la nationalité, l'origine sociale ou ethnique, le patrimoine, le lieu de naissance, l'état de santé ou toute autre situation.

⁸ <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Manual-k-popisu-politiky-rozmanitosti-ve-vyrocnich-zpravach.pdf>.

⁹ [https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:\[%22ESCPublicationDate%20Descending%22\],\[%22ESCDcIdentifier%22:\[%22cc-128-2016-dmerits-en%22}\]](https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],[%22ESCDcIdentifier%22:[%22cc-128-2016-dmerits-en%22}]).

¹⁰ Il s'agit plus précisément des mesures 1.5.1 à 1.5.5 du chapitre sur la prise de décisions.

141. Selon le paragraphe 2 de l'article 2 de la loi sur l'enseignement, l'objectif général de l'enseignement est la compréhension et l'application du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société. Bien que cette disposition légale permette de prendre des mesures pour éliminer les stéréotypes sexistes, il a été constaté que certaines écoles primaires proposent des programmes différents aux filles et aux garçons sur le thème « L'humain et le monde du travail ». Certaines écoles enseignent la technologie, le dessin technique ou l'assemblage de vélos aux garçons pendant que les filles apprennent le ménage, la cuisine et le service.

142. En 2016, la modification de la loi sur l'enseignement est entrée en vigueur avec la publication du décret n° 27/2016 Coll. relatif à la scolarité des élèves présentant des besoins éducatifs particuliers. Depuis cette évolution législative, les élèves ont plus de facilités à accéder à un appui qui leur permet de suivre une scolarité ordinaire, comme les élèves roms, davantage scolarisés dans des écoles spécialisées et des établissements « de rattrapage ».

143. En 2020, plusieurs textes importants ont été adoptés afin de favoriser l'égalité des sexes dans l'éducation et la science. Le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports a adopté la Stratégie relative à la politique éducative de la République tchèque 2030+ (ci-après « la Stratégie éducative ») et le Plan de promotion de l'égalité femmes-hommes du Ministère pour la période 2021-2024 (ci-après « le Plan pour l'éducation »). La Stratégie éducative est un document à caractère général qui définit les axes prioritaires pour la période considérée, plus précisément en matière d'enseignement régional, d'éducation non formelle et informelle, et de formation continue. Elle poursuit deux grands objectifs stratégiques : faire évoluer le contenu de l'enseignement et réduire les inégalités sociales en matière d'éducation. Le second objectif stratégique porte essentiellement sur la personnalisation de l'enseignement, ce qui devrait considérablement renforcer les compétences du corps enseignant en ce qui concerne de nouvelles modalités et méthodes de travail tenant compte de l'égalité des sexes, et tout particulièrement des spécificités de l'éducation des filles et des garçons. Il s'agit également de faire évoluer les méthodes et le contenu de l'enseignement afin de développer les potentialités de tous les élèves à l'école, tout en tenant compte de l'égalité des sexes et en éliminant les stéréotypes sexistes. Le Plan pour l'éducation prévoit des mesures visant à promouvoir plus intensément la mise en pratique de l'égalité femmes-hommes dans les processus internes du Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports (en insistant sur la diversité au travail) ainsi que dans ses programmes thématiques. Pour garantir la sécurité à l'école, toute agression physique délibérée et toute agression verbale grave et répétée commise par un élève à l'encontre du personnel ou d'autres élèves est considérée comme un manquement particulièrement grave aux obligations prévues par la loi sur l'enseignement, qui peut entraîner une expulsion provisoire de l'établissement. S'agissant de la prévention primaire, le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports continue de publier des guides méthodologiques. Les recommandations méthodologiques relatives à la prévention primaire des comportements à risque chez les enfants et les jeunes décrivent les différentes institutions du système de prévention et préconisent la conduite à tenir dans les écoles et les établissements scolaires en cas de comportement à risque chez un enfant ou un jeune. Consacrés par exemple à la violence domestique, aux comportements sexuels à risque, à l'homophobie ou au harcèlement scolaire, ces guides font actuellement l'objet d'une mise à jour. Un nouveau guide sur le harcèlement scolaire a ainsi été publié en 2020.

144. En moyenne, les femmes tchèques atteignent un niveau d'éducation plus élevé que leurs homologues masculins. Si les hommes sont plus nombreux à être diplômés des programmes d'enseignement secondaire sans examen final (*maturita*), davantage de femmes sont diplômées des programmes d'enseignement secondaire sanctionnés par un examen final, des écoles supérieures professionnelles et des universités.

145. La ségrégation horizontale demeure un problème important. Bien qu'aucun obstacle juridique ou technique n'empêche les filles et les garçons d'étudier certaines matières, les élèves sont amenés, dès leur plus jeune âge, à choisir des matières scolaires différentes, puis des parcours professionnels différents, du fait de la persistance, dans la société tchèque, de stéréotypes sur les aptitudes des femmes et des hommes. La représentation des filles et des garçons est bien entendu équilibrée à l'école maternelle et primaire. Les filles sont cependant plus nombreuses que les garçons dans l'enseignement secondaire, tous types d'établissements confondus, hormis dans les formations non sanctionnées par un examen final. Les filles s'orientent vers des filières dites « traditionnellement féminines », comme les soins de santé et l'enseignement, tandis que les garçons choisissent des filières « traditionnellement masculines », comme le génie mécanique et électrique. Toutefois, si l'on compare les proportions de filles et de garçons récemment inscrits et diplômés, on constate une légère augmentation du nombre de garçons dans les « filières traditionnellement féminines » et de filles dans les « filières traditionnellement masculines ». L'évaluation PISA de 2018 a fait apparaître que 8 % des filles et 14 % des garçons ayant obtenu les meilleurs résultats en mathématiques et en sciences envisagent une carrière dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, contre 28 % des filles et 11 % des garçons qui pensent s'orienter vers les soins de santé. La ségrégation horizontale fait perdurer les inégalités sur le marché du travail, perturbant le redéploiement de la main-d'œuvre imposé par l'évolution des connaissances et des compétences demandées. Il en découle des différences de salaire d'un emploi et d'un secteur à l'autre, tout comme un différentiel de prestige. Les métiers « féminins » sont généralement dévalorisés en termes de rémunération et de prestige.

146. Concernant la ségrégation horizontale, le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports a collaboré avec l'Institut national de l'éducation¹¹ et des experts d'organisations à but non lucratif pour mettre en ligne, en 2017-2018, un portail à destination du monde enseignant¹² rassemblant des informations sur la prise en compte des stéréotypes de genre dans l'éducation et l'orientation des élèves. En novembre 2018, l'Institut national de l'éducation a organisé une conférence intitulée « Les technologies numériques dans l'enseignement – usages pratiques », qui a abordé sur la question des clichés sexistes dans l'enseignement des technologies de l'information et des communications. Certaines universités se sont également emparées du problème de la faible proportion d'étudiantes dans les filières scientifiques et techniques (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques). Ainsi, en 2017, l'Université technique tchèque a lancé la campagne « J'ai ma place ici », articulée autour de courtes vidéos et de modèles de réussite féminins, afin d'inciter les filles à s'inscrire dans ces filières.

147. En 2019, le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports et l'ONG Gender Studies, o.p.s. ont réédité un guide méthodologique intitulé « Choisir sa carrière sans préjugés » afin d'accompagner les élèves dans leur orientation scolaire et professionnelle. La réimpression a été réalisée dans le cadre d'un projet d'amélioration du cadre institutionnel garantissant l'égalité femmes-hommes au sein du Ministère.

148. En 2020, un guide méthodologique intitulé « Towards Gender Sensitive Education » (Vers une éducation dénuée de clichés sexistes) a été publié à l'intention des personnes travaillant avec le personnel enseignant actuel et futur. Il propose des activités pratiques qui peuvent être utilisées en classe. L'Institut de sociologie de

¹¹ Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'Institut pédagogique national tchèque, organisation qui lui a succédé, a repris les activités de l'Institut national de l'éducation.

¹² <https://www.nidv.cz/old/gender-ve-skole>.

l'Académie des sciences tchèque a organisé deux séminaires sur l'éducation non sexiste.

149. Cet institut a continué de publier la revue *Gender a výzkum* (Genre et Recherche) qui, en 2020, a entre autres traité de l'économie 4.0 et de la numérisation du travail, question qui s'est révélée particulièrement importante pendant la pandémie.

150. Le Plan pour l'éducation est l'un des outils qui permettent de limiter la ségrégation horizontale. Il prévoit des mesures telles que la formation du personnel enseignant actuel et futur afin de promouvoir la différenciation pédagogique interne et l'évaluation non stéréotypée des élèves filles et garçons, ou la mise en place ou le développement d'une éducation et d'une orientation dénuées de clichés sexistes.

151. La ségrégation entre les sexes se manifeste dans toutes les filières de l'enseignement. En 2020, à l'école maternelle, 99,4 % du personnel enseignant était féminin. Les femmes composaient également la majorité du corps enseignant des écoles primaires (84 %), secondaires (60 %) et supérieures professionnelles (66 %). En revanche, à l'université, 64 % du corps professoral était masculin. La sous-représentation des hommes dans l'enseignement s'explique non seulement par une faible rémunération et un manque de prestige social, mais aussi par les stéréotypes sexistes évoqués plus haut qui véhiculent l'idée que les hommes ne sont pas faits pour enseigner en maternelle ou en primaire.

152. S'agissant du classement des emplois, les postes à responsabilité sont majoritairement occupés par des hommes, malgré la prédominance des femmes dans les métiers de l'enseignement. En 2020, les femmes représentaient l'essentiel de l'effectif enseignant tous types d'établissements confondus, hors universités. Dans le même temps, ce n'est qu'en maternelle et en primaire qu'elles étaient majoritaires aux postes à responsabilité. Cela étant, même dans les écoles maternelles et primaires, les hommes étaient surreprésentés aux postes à responsabilité dans un type d'établissement donné. La ségrégation verticale persiste également dans les universités. En 2019, les femmes étaient légèrement plus nombreuses parmi les chargés de cours (54,7 % de femmes contre 45,3 % d'hommes). Toutefois, en 2020, les hommes représentaient la majorité des maîtres de conférences adjoints (41 % de femmes contre 59 % d'hommes), des maîtres de conférences (27 % de femmes contre 73 % d'hommes) et des professeurs des universités (15 % de femmes contre 85 % d'hommes). Bien que la part de femmes ne cesse de progresser parmi les maîtres de conférences et les professeurs des universités, cette évolution s'est opérée lentement au cours des dix dernières années. Si le nombre de professeurs des universités a peu évolué entre 2015 et 2020, la proportion de maîtresses de conférence a augmenté de 2 points de pourcentage au cours de la même période.

Femmes et sciences

153. Les personnes diplômées d'universités sont en majorité des femmes. Ces dernières représentaient 62 % des diplômés en sciences, en mathématiques et en statistiques en 2020, mais cette même proportion ne se retrouve pas dans les sciences et la recherche, où les étudiantes restent minoritaires. Quoique plus nombreuses à obtenir un diplôme universitaire, les femmes n'embrassent pas de carrières scientifiques. Cela tient à diverses raisons, parmi lesquelles figure le manque de politiques ou de financements adaptés. Les statistiques en témoignent : en 2021, les femmes ne représentaient que 27 % des métiers de la recherche. Les scientifiques et les chercheuses sont généralement plus nombreuses à exercer dans le secteur public (41 %) et dans l'enseignement supérieur (36 %). À l'inverse, c'est dans le secteur privé qu'elles sont les moins bien représentées (14 %).

154. En 2021, les femmes constituaient 43,7 % des étudiants en doctorat, soit le deuxième plus mauvais score des pays de l'Union européenne. Cependant, depuis 2010, le nombre de doctorantes augmente plus vite que le nombre de doctorants. Dans la plupart des pays de l'Union européenne, peu de femmes sont titulaires d'un doctorat en informatique. La Tchéquie se classe ainsi en avant-dernière position (16,7 %), devant la Hongrie. Dans le même temps, moins d'une femme sur cinq exerçait une activité indépendante dans l'informatique, les sciences ou l'ingénierie, soit le plus faible ratio des pays européens, avec la Slovaquie, la Pologne, la Hongrie et le Royaume-Uni. Les inégalités entre les sexes qui résultent de la ségrégation horizontale sont amplifiées par le fait que les femmes aient moins tendance que les hommes à créer leur propre entreprise.

155. L'un des outils permettant d'améliorer cette dynamique est l'adoption de plans d'égalité des sexes. Au niveau institutionnel, ces plans définissent des objectifs et des mesures pour un organisme donné. Le Centre national de contact a bénéficié d'un appui pour créer ces plans, les mettre en œuvre et renforcer les compétences des personnes qui en sont responsables. C'est dans ce cadre qu'il a déployé les projets internationaux GENDERACTION (2019-2021) et GENDERACTIONplus (2022-2024) destinés à contribuer à la réalisation de la quatrième priorité de l'Espace européen de la recherche, à savoir l'égalité femmes-hommes et la prise en compte des questions de genre dans les sciences, la recherche et l'innovation. L'un des axes du projet GENDERACTIONplus est le suivi des plans d'égalité des sexes, dont l'adoption a grandement bénéficié de la décision de la Commission européenne d'en faire une condition pour l'obtention de financements du programme de soutien à la recherche Horizon Europe. Depuis 2023, il faut également disposer d'un plan d'égalité des sexes pour obtenir des fonds auprès du principal organe financeur de la recherche en Tchéquie, GA ČR. D'après l'état des lieux dressé par le Centre national de contact, 70 organismes de recherche publics (66 %) disposaient d'un plan d'égalité des sexes en janvier 2023. Parmi ceux-ci, 71 % (20 sur 28) étaient des établissements d'enseignement supérieur et 64 % (50 sur 78) des instituts publics de recherche. L'année 2022 a enregistré la plus forte augmentation du nombre de plans : si 11 institutions en disposaient en 2011, elles étaient 69 en 2021. La plupart des plans d'égalité des sexes déjà adoptés ou prévus pour 2022 ont par ailleurs été précédés d'un audit de genre. Ainsi, au cours de l'année 2021, les universités ont déployé des efforts considérables pour répondre aux exigences européennes et améliorer leur cadre institutionnel en matière d'égalité femmes-hommes.

156. La politique nationale de recherche, de développement et d'innovation 2021+ a été adoptée en 2020. Il s'agit du premier document stratégique dans ce domaine qui comporte des mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes (principalement concernant la mise en valeur des ressources humaines et la conciliation vie privée/vie professionnelle). Les recommandations adressées aux financeurs de la recherche, du développement et de l'innovation concernant les conditions de travail des chercheurs et des chercheuses prévoient des mesures concrètes en faveur de l'égalité femmes-hommes dans ce secteur. La Stratégie 2021+ est également un document clé qui fixe plusieurs objectifs et priorités en matière d'égalité des sexes dans la recherche. À la lumière du bilan annuel, le chapitre sur les savoirs est l'un des volets les mieux mis en œuvre. Cela tient également à la mise en place des projets d'action concertée CZERA et STRATIN+, financés par le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports, dans le cadre desquels le Centre national de contact traite cette question.

157. Le Gouvernement a approuvé et présenté à la Commission européenne le programme opérationnel Jan Amos Komenský qui, outre le budget de l'État, constitue l'une des plus importantes sources de financement des politiques et mesures prises dans le domaine de l'enseignement, des sciences et de la recherche. Parmi les principaux objectifs de ce programme figurent le renforcement de l'égalité femmes-

hommes dans l'enseignement et une meilleure valorisation du potentiel des femmes dans la recherche et le développement. Une autre source de financement importante dans ce domaine proviendra de la facilité pour la reprise et la résilience de l'Union européenne, mise en place dans le cadre du plan de relance tchèque.

158. En 2021, la Tchéquie a approuvé la déclaration de Ljubljana sur l'égalité de genre dans la recherche et l'innovation, qui a été présentée par la présidence slovène du Conseil de l'Union européenne.

159. Depuis 2009, le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports s'associe au Centre national de contact pour décerner le prix Milada Paulová à des chercheuses en reconnaissance de leur dévouement et de leur contribution à la science. Ce prix entend saluer publiquement et financièrement le travail d'éminentes scientifiques pour que les jeunes chercheuses et étudiantes puissent s'en inspirer. Plus de cent personnalités ont déjà concouru pour ce prix.

160. Le groupe de travail sur l'égalité des sexes a été créé en 2021 sous l'égide du Conseil pour la recherche-développement et l'innovation afin d'améliorer l'égalité femmes-hommes dans la sphère scientifique et de coordonner les organismes financeurs. En 2022, ses missions ont été étendues à des sujets liés à la situation des jeunes scientifiques ainsi qu'aux conditions de travail en général.

Article 11

Égalité femmes-hommes dans le domaine de l'emploi

161. Les femmes n'ont pas besoin de l'autorisation de leur mari ou de leur partenaire pour choisir leur métier, leur travail ou leur emploi.

162. Les femmes peuvent travailler dans tous les domaines et secteurs d'activité. La loi n° 262/2006 Coll. portant Code du travail telle que modifiée (ci-après « le Code du travail ») interdit d'embaucher une femme à un poste présentant un risque pour sa maternité. Le décret n° 180/2015 Coll. relatif aux tâches et lieux de travail interdits précise la liste des travaux interdits aux femmes enceintes, aux travailleuses allaitantes et aux mères jusqu'à la fin du neuvième mois suivant l'accouchement.

163. Le Code du travail dispose expressément que l'ensemble du personnel d'un employeur a droit à la même rémunération, fixée par convention, pour un même travail ou un travail de valeur égale. Il précise en outre ce que l'on entend par « même travail » et « travail de valeur égale ». Dans le même temps, la loi antidiscrimination oblige les employeurs à garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération, en prenant des mesures qui constituent une condition préalable à une protection effective contre les discriminations.

164. Malgré cette législation, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes persiste. Il s'établissait à 16,4 % en 2020. La Tchéquie reste l'un des pays de l'Union européenne où cet écart est le plus important, mais elle fait également partie des pays qui le comblent le plus vite. Le projet du Ministère du travail et des affaires sociales intitulé « À 22 % de l'égalité » joue un rôle important dans la lutte contre l'écart salarial femmes-hommes. Un projet complémentaire a été approuvé en 2022. Ce projet est toujours financé par le programme opérationnel relatif à l'emploi de l'Union européenne. Il se concentre, entre autres, sur le renforcement des compétences des services de l'État chargés de l'inspection du travail pour contrôler le respect du droit à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale¹³. Des études et des analyses sociologiques, économiques et juridiques ont été réalisées dans

¹³ <https://www.rovnaodmena.cz/>.

le cadre de ce projet. Elles se sont notamment attachées à décomposer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en affinant le calcul des inégalités salariales et en en déterminant les causes. Certaines bonnes pratiques ont également été identifiées à l'étranger, en particulier des politiques et des mesures législatives et autres favorisant la transparence, afin d'instaurer des mécanismes qui permettent de réduire l'écart salarial femmes-hommes en Tchéquie. Parmi les autres actions mises en œuvre dans le cadre de ce projet figurent l'ouverture d'un centre de consultations juridiques gratuites, la mise à disposition d'un calculateur de salaire sur le site Web du projet, l'adaptation à l'environnement tchèque et le test de l'outil suisse Logib qui permet aux employeurs d'analyser l'égalité salariale dans leur entreprise, et la mise au point de méthodes pratiques autour de la notion de « même travail » et de « travail de valeur égale ». Un déplacement a également été organisé en Islande, au cours duquel des représentants du Ministère du travail et des affaires sociales, de l'Office du Gouvernement, de la Confédération des syndicats tchèques et moraves et d'organisations à but non lucratif se sont familiarisés avec la norme islandaise ISO 85/2012 sur l'égalité de rémunération. Le Plan d'action en faveur de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour la période 2023–2026 a été approuvé par le Gouvernement dans sa résolution n° 1097 du 21 décembre 2022. Ses mesures sont axées, par exemple, sur la promotion de la transparence des rémunérations, le contrôle de l'égalité salariale, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, ainsi que l'information et la sensibilisation.

165. Le chapitre sur l'activité professionnelle et les responsabilités familiales de la Stratégie 2021+ prévoit également, dans l'objectif stratégique sur la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, des mesures visant à supprimer cet écart. Il s'agit, entre autres, de favoriser la transparence des rémunérations, les contrôles de l'égalité salariale, le suivi des données statistiques et les évolutions législatives.

166. La directive 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit aura également une incidence sur la transparence des rémunérations. Elle a pour but de remédier aux manquements répétés au droit à l'égalité de rémunération, en instaurant des normes de transparence salariale qui conforteront les travailleurs et les travailleuses dans l'exercice de ce droit.

167. La loi antidiscrimination interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans les domaines de l'emploi et du travail. Est également considérée comme une discrimination fondée sur le sexe toute discrimination liée à la grossesse, à la maternité, à la paternité ou à l'identité de genre. Toute discrimination fondée sur le sexe est donc interdite dans l'accès à l'emploi. Les employeurs n'ont pas non plus le droit de demander à une candidate si elle est enceinte ou si elle a l'intention d'avoir des enfants. Le Code du travail dispose expressément que, dans le cadre des négociations préalables à une embauche, l'employeur peut uniquement demander des informations directement liées à la conclusion du contrat de travail en question.

168. Parce qu'elles s'occupent davantage des enfants, les femmes ont des durées de cotisation plus courtes et des pensions de retraite plus faibles que les hommes. Pour cette raison, une modification de la loi n° 155/1995 Coll. relative à l'assurance-vieillesse a été adoptée en 2018 afin d'accélérer la revalorisation des petites retraites. La pension de base s'élève désormais à 10 % du salaire moyen, contre 9 % avant cette modification législative. La loi n° 323/2021 Coll., portant modification de la loi n° 155/1995 Coll. relative à l'assurance-vieillesse telle que modifiée et de la loi n° 582/1991 Coll. relative à l'organisation et au fonctionnement de la sécurité sociale telle que modifiée, est entrée en vigueur en janvier 2023, instaurant une majoration

de la pension de retraite de 500 couronnes tchèques par mois pour chaque enfant élevé. Cette loi a pour objectif de réduire l'écart de pension entre femmes et hommes résultant de l'éducation des enfants. De telles inégalités persistent en Tchéquie. Les femmes retraitées se situent plus fréquemment dans les tranches de revenus inférieurs et on observe une différence significative entre les pensions de retraite des hommes et des femmes, au détriment de ces dernières, dans les tranches de revenus supérieurs (plus de 15 000 couronnes tchèques par mois). En 2021, l'écart de pension s'établissait à 16,9 %, en défaveur des femmes.

169. Le télétravail est un instrument important pour concilier vie professionnelle et vie privée. Le Code du travail autorise le recours au télétravail, pratique qui s'est fortement développée pendant la pandémie de COVID-19. Sur ce point, un projet de loi portant modification du Code du travail a été soumis à examen interministériel en 2022. Ce projet régleme les modalités d'organisation du télétravail et aborde des questions liées au remboursement des frais engagés au titre du télétravail ou à la sécurité au travail, par exemple. La promotion des modes de travail flexibles et de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est également un point inscrit au programme du Gouvernement.

170. Le 1^{er} janvier 2021, une modification du Code du travail est entrée en vigueur, introduisant la notion de lieu de travail partagé dans les dispositions de l'article 317a. La loi n° 216/2022 Coll., portant modification de la loi n° 589/1992 Coll. relative aux cotisations de sécurité sociale et aux contributions au titre de la politique publique de l'emploi telle que modifiée et d'autres lois connexes, entrera en vigueur en 2023. Cette modification a été adoptée afin de favoriser la mise en place du travail à temps partiel. Les entreprises qui emploient des personnes en difficulté sur le marché du travail (plus de 55 ans, parents, aidants, étudiants, personnes handicapées...) pour un temps de service ou de travail réduit pourront prétendre à un allègement de cotisations. Cette baisse, calculée par mois civil, correspond à 5 % de l'assiette des cotisations des personnels concernés par le dispositif. Cette modification législative vise à résoudre le problème de la faible proportion d'offres d'emploi à temps partiel et entend promouvoir leur usage afin notamment d'aider les parents de jeunes enfants à retourner plus rapidement sur le marché du travail.

171. En octobre 2021, une modification de la loi relative aux garderies d'enfants a été adoptée dans le but d'offrir des services modernes, accessibles et de qualité aux jeunes enfants, de 6 mois à l'âge de la scolarité obligatoire, grâce à un financement public stable. Un nouveau décret a également été pris afin d'appliquer certaines dispositions visant à imposer des exigences concernant les locaux et le fonctionnement des garderies accueillant jusqu'à 12 enfants, ainsi que des normes de nutrition et de qualité de soins pour les enfants de moins de trois ans. Grâce à cette évolution législative, c'est tout un maillage de services préscolaires de qualité qui se développe aujourd'hui activement en Tchéquie. Au 17 avril 2023, le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports a recensé 1 510 garderies d'enfants proposant un total de 20 323 places. Une modification de la loi relative aux garderies d'enfants est en cours d'élaboration afin de préciser ce que l'on entend par « garderie de quartier ». Le Ministère du travail et des affaires sociales contrôle aussi régulièrement la qualité et le développement des garderies d'enfants et élabore pour cela plusieurs projets (création d'un cadre de suivi et d'évaluation systématiques et mise en place d'une stratégie de communication ciblant les municipalités en tant que fondateurs potentiels).

172. En application de la loi sur l'enseignement, tout enfant de plus de trois ans a droit à une place à l'école maternelle. L'allocation postnatale de paternité a été mise en place en 2018. Les pères peuvent en bénéficier au moment de la naissance de leur enfant. Elle permet aux pères de prendre jusqu'à 7 jours de congé hebdomadaire et de percevoir des indemnités de maladie correspondant à 70 % de l'assiette journalière

des cotisations. Dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (ci-après « la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée »), de nouvelles modifications ont été apportées à l'allocation postnatale de paternité. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2022, le congé de paternité peut être pris pendant 2 semaines (14 jours calendaires). Depuis la mise en place de ce dispositif, près de 40 % des pères y ont eu recours.

173. En 2019, le Défenseur des droits a publié son vingtième rapport sur le thème de la discrimination¹⁴. En 2021, le Défenseur des droits a attiré l'attention sur la pratique discriminatoire consistant à supprimer des postes permanents vacants. En effet, certains services ont supprimé les postes de personnes en congé de maternité ou en congé parental comme s'ils étaient vacants. Le Défenseur des droits a également proposé des solutions, comme la révision du statut de la fonction publique qui définit les règles de titularisation, afin que soit clairement établie l'interdiction de supprimer des postes de fonctionnaires uniquement parce qu'ils sont temporairement vacants en raison d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ceux-ci ne pouvant être considérés vacants aux fins de leur suppression.

174. Tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de traitement en matière de droit à l'emploi. Il doit pour cela prendre des mesures qui constituent une condition préalable à une protection effective contre les discriminations et qui font raisonnablement partie des fondements moraux, en tenant compte des circonstances et de la situation particulière de la personne chargée de garantir l'égalité de traitement. L'égalité de traitement consiste également à garantir l'égalité des chances dans l'emploi. Aux termes de la loi antidiscrimination, ne sont pas considérées discriminatoires les mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'appartenance à une catégorie relevant d'un motif de discrimination, dont le sexe, et à assurer l'égalité de traitement et l'égalité des chances.

175. Le Gouvernement n'a pas adopté de stratégie spécifique concernant la représentation des femmes dans les chambres professionnelles et les syndicats.

Article 12

Mesures visant à éliminer la discrimination dans le domaine des soins de santé

176. En Tchéquie, les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes. En 2020, l'espérance de vie à la naissance était de 75,3 ans pour les hommes et de 81,4 ans pour les femmes.

177. Le fait que les femmes vivent plus longtemps que les hommes se traduit également par une plus forte proportion de femmes parmi les plus de 65 ans : en 2020, cette tranche d'âge comptait 1 248 871 femmes (23,0 %) et 909 451 hommes (17,2 %).

178. Dans le domaine de la santé féminine, les soins médicaux liés à l'accouchement sont un sujet brûlant d'actualité en Tchéquie. En 2015, un groupe de travail sur l'obstétrique a été créé au sein du Conseil. Il comprend une équipe multidisciplinaire de médecins, de sages-femmes ainsi que d'expertes et d'experts en droit de la santé, en statistiques, en sociologie et en économie. Créée en 2021 au sein du Ministère de

¹⁴ https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/sborniky_stanoviska/Sbornik_Diskriminace.pdf.

la santé, la Commission pour l'obstétrique en constitue un organe de consultation, d'exécution et de coordination sur les questions liées à l'obstétrique. Elle s'est fixé pour priorité de développer le concept de soins maternels et infantiles pendant la période pré, péri et postnatale, qui est issu de la Stratégie 2021+.

179. La Tchéquie a une longue tradition de médecine préventive auprès des femmes, des femmes enceintes et des futures mères. L'assurance maladie prend en charge les examens préventifs réguliers de dépistage du cancer du col de l'utérus, à raison d'un examen par an à partir de l'âge de 15 ans. Depuis 2012, la sécurité sociale prend intégralement en charge la vaccination des jeunes de 13 ans contre le papillomavirus humain. Chez les garçons de 13 et 14 ans, elle est prise en charge depuis 2018. Depuis 2022, ce vaccin est pris en charge au-delà de la limite d'âge lorsque l'administration a été repoussée pour des raisons de santé. Le dépistage du cancer du sein est réalisé (et pris en charge) tous les deux ans chez les femmes de 45 ans et plus ; le dépistage du cancer colorectal s'effectue selon les mêmes modalités à partir de l'âge de 55 ans.

180. La Tchéquie se classe en tête des pays où les soins néonataux sont les plus performants au monde. Selon les données d'Eurostat, le taux de mortalité infantile y est nettement inférieur à la moyenne de l'Union européenne. L'accompagnement des femmes enceintes pendant la période pré et périnatale, y compris le règlement des soins médicaux (ou médicalement indiqués) lors de l'accouchement à la maternité d'un hôpital (service de gynécologie et d'obstétrique interne), est lui aussi intégralement pris en charge par la sécurité sociale. Les soins infirmiers des femmes enceintes sont totalement pris en charge à partir de la date de découverte de la grossesse. Toute femme qui le souhaite peut être suivie tout au long de sa grossesse par un ou une gynécologue du centre de consultations prénatales.

181. Les soins liés à l'accouchement sont toujours dispensés dans les seuls établissements de santé. Les actes des sages-femmes doivent être prescrits par un médecin pour être pris en charge par la sécurité sociale¹⁵. La question du renforcement de la coopération interdisciplinaire entre les différentes professions sera traitée dans le cadre du concept de soins maternels et infantiles que le Ministère de la santé est en train d'élaborer.

182. Le libre choix par les parents de la méthode, du mode et du lieu d'accouchement ainsi que des soins pré, péri et postnatals fait débat. À l'initiative du groupe de travail sur l'obstétrique, le Gouvernement a reçu à la mi-2018 les recommandations du Conseil concernant les maisons de naissance indépendantes. Celles-ci prévoyaient, entre autres, la révision du cadre juridique, à savoir la loi n° 372/2011 Coll. relative aux services de santé et le décret n° 92/2012 Coll. relatif à au matériel et à l'équipement technique minimum requis dans les établissements de santé et à la coordination des soins à domicile, afin de lever les obstacles à la création de ces maisons. Le Gouvernement n'a pas examiné ces recommandations. Toutefois, lors de la réunion du Conseil du 22 octobre 2018, le Premier Ministre s'est déclaré favorable à l'ouverture d'une maison de naissance pilote à Prague. Le Ministère de la santé a alors commencé à travailler sur le principe de la création d'« unités de soins obstétricaux » au sein des maternités hospitalières, où des accouchements pourraient être réalisés par des sages-femmes. La première unité de ce type, qui permet à des sages-femmes de pratiquer des accouchements si le médecin le juge opportun, a été créée en 2018. Bien qu'elle ne suive pas les recommandations du Conseil, elle constitue un progrès et permet d'élargir les possibilités de soins liés à l'accouchement. D'autres unités ont peu à peu été ouvertes au cours des années suivantes. En 2021, en plus de Prague, des unités de soins obstétricaux ont été créées à Brno et à Frýdek-Místek. Cependant, la demande pour ce type de services demeure largement supérieure à l'offre. Le fait que l'accès à ces services reste limité s'explique non

¹⁵ Cette règle ne s'applique pas en cas d'hospitalisation pour accouchement physiologique.

seulement par l'absence de telles unités dans la plupart des régions, mais aussi par la contribution financière demandée aux futures mères en contrepartie des actes réalisés. Dans le programme qu'il a présenté en 2022, le Gouvernement s'est engagé à aider les femmes à choisir leur prestataire de soins pour la période pré, péri et postnatale, en leur proposant une offre de soins obstétricaux et en insistant sur la continuité des soins par une seule et même personne.

183. Deux arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après « la CEDH ») portent sur l'exercice du libre choix par les parents. Dans l'affaire *Hanzelkovi c. République tchèque*¹⁶, les requérants soutenaient à titre principal que le fait qu'ils soient obligés de retourner à la maternité de l'hôpital, qu'ils avaient quittée le jour de l'accouchement, portait atteinte à leur droit au respect de la vie privée et familiale au sens de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, et qu'ils ne disposaient d'aucun recours effectif contre cette ingérence des autorités publiques, comme le veut l'article 13 de la Convention. Dans cette affaire, la CEDH a estimé que le droit des requérants au respect de la vie privée et familiale ainsi que leur droit à un recours effectif avaient été violés. Dans l'affaire *Dubská et Krejzová c. République tchèque*¹⁷, la CEDH a conclu que le fait d'empêcher les sages-femmes d'accompagner les accouchements à domicile ne constituait pas une violation du droit au respect de la vie privée des mères tel que garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. Toutefois, dans ses motifs, la CEDH a encouragé une évolution des pratiques en Tchéquie, appelant tout particulièrement les autorités tchèques à réévaluer en permanence les dispositions légales applicables à la lumière des progrès de la médecine, de la science et du droit.

184. Les sages-femmes peuvent passer contrat avec une compagnie d'assurance maladie dans toute la Tchéquie. Une étude réalisée en 2018 par le Défenseur des droits a toutefois fait apparaître des déséquilibres régionaux quant aux soins dispensés par les sages-femmes. Dans certaines régions, les compagnies d'assurance ont à la fois passé contrat avec des gynécologues et des sages-femmes. Les actes des sages-femmes y sont donc pris en charge sur prescription médicale. Il s'ensuit que les femmes vivant dans ces régions peuvent choisir leur prestataire de soins pré et postnatals. À l'inverse, dans d'autres régions, les femmes doivent elles-mêmes régler les soins dispensés par la sage-femme. Selon le Défenseur des droits, les femmes doivent avoir le choix, indépendamment de la région dans laquelle elles vivent.

185. En 2021, une modification de la loi sur la sécurité sociale a été approuvée, permettant au Ministère de la santé d'essayer de lever certaines des contraintes législatives qui entravent l'exercice du métier de sage-femme. A notamment été supprimée l'obligation de prescription médicale pour la prise en charge des actes pratiqués par les sages-femmes « en cas d'hospitalisation pour un accouchement physiologique ». Cependant, cette modification n'a pas suffisamment assoupli les contraintes liées à l'exercice indépendant de la profession et à la prise en charge des soins par la sécurité sociale, puisque l'indemnisation de la consultation d'une femme enceinte ou d'une mère en postpartum demeure soumise à prescription médicale. Cette modification a également relevé d'une année l'âge limite pour réaliser une fécondation *in vitro* prise en charge par la sécurité sociale (jusqu'au jour du 40^e anniversaire).

186. Le Ministère de la santé a publié une note explicative sur les aspects juridiques de la pratique d'une interruption volontaire de grossesse à la demande de femmes étrangères arrivant d'Ukraine dans le cadre de la vague migratoire. Cette note a été publiée en tchèque, en ukrainien et en russe. Au second semestre 2021, le projet de sensibilisation « Laissez-les entrer » a été lancé dans le but de faire tomber les

¹⁶ Arrêt du 11 décembre 2014 dans l'affaire n° 43643/10.

¹⁷ Arrêt de la Grande Chambre du 15 novembre 2016 dans les affaires n°s 28859/11 et 28473/12.

barrières et les préjugés qui pèsent sur la profession de sage-femme. Articulé autour de récits d'accouchement, d'un historique de l'évolution de la profession en Tchéquie, d'entretiens avec des professionnels de santé, des soignants et d'autres experts, ce projet s'adresse à la fois au public et aux parlementaires.

187. Entre 2014 et 2017, l'initiative citoyenne Šestinedělky a organisé un sondage à l'échelle nationale sur l'accompagnement à l'allaitement naturel dans les maternités. Le sondage, auquel 3 894 femmes ont répondu, montre qu'aucune des maternités tchèques n'a respecté les dix étapes pour réussir l'allaitement maternel publiées par l'OMS et l'UNICEF, bien que certaines d'entre elles soient labellisées « hôpital ami des bébés ». En conséquence, le Conseil a entrepris de mener à bien l'édition 2018 de l'initiative Hôpitaux amis des bébés, opération qui a été approuvée le 28 juin 2021 sous la référence 11/2021.

188. L'énoncé de politique familiale de 2017 envisage d'améliorer la qualité des soins obstétricaux dans les hôpitaux et les maternités par le renforcement du respect de la vie privée et des projets de naissance des mères et la limitation des interventions médicales inutiles, tout en maintenant le haut niveau de soins obstétricaux et néonataux actuel. Pour que le monde professionnel ait accès à des conseils d'experts pour l'élaboration du concept de soins maternels et infantiles pendant la période pré et néonatale, le Ministère de la santé a ajouté en 2021, sur son site Web, la traduction en tchèque de certaines parties des documents de l'OMS (Recommandations sur les soins intrapartum pour une expérience positive de l'accouchement et Recommandations concernant les soins prénatals).

189. Les femmes ont été particulièrement affectées par les mesures de lutte contre la pandémie. Dans le monde entier, les indicateurs ont fait état d'une atteinte aux droits des femmes enceintes et d'une détérioration de leurs conditions d'accès aux soins, tant au début de la pandémie qu'en 2021. En raison des restrictions mises en place, les femmes tchèques ont dû faire face à des contraintes particulièrement sévères concernant la présence d'une tierce personne pendant l'accouchement et à une longue séparation d'avec leurs enfants en cas d'infection par le coronavirus. Certaines femmes, craignant de devoir accoucher dans une maternité en l'absence de la personne de leur choix, ont choisi d'accoucher à domicile, même si elles ne l'avaient pas envisagé au départ. En 2021, le groupe de travail sur l'obstétrique a adopté la recommandation en faveur du choix de la personne présente à l'accouchement en période de restrictions sanitaires. Sur proposition du Conseil, le Ministère de la santé a tenu compte de cette recommandation et a aboli cette mesure à compter du 12 avril 2021, permettant aux futures mères d'être accompagnées par la personne de leur choix.

190. La pandémie a montré la nécessité de s'intéresser à la santé mentale. Des études locales et internationales ont mis en évidence une détérioration de la santé mentale des jeunes et des femmes avec enfants. Bien que certains experts concluent à l'absence de hausse générale de l'incidence des troubles psychiatriques au cours des deux dernières années, leurs formes graves ont bel et bien augmenté. Les femmes sont davantage sujettes à la névrose, au stress et aux troubles somatoformes (168 000 femmes contre 66 000 hommes) et ont tendance à prendre des congés de maladie légèrement plus longs pour des raisons de santé mentale. Les hommes extériorisent davantage leurs problèmes de santé mentale (au travers de l'abus de substances, de comportements à risque, de jeux d'argent), ils sont plus souvent hospitalisés pour des « troubles liés à la consommation d'alcool » et présentent un risque de suicide nettement plus élevé. Les femmes ont quant à elle une plus forte propension à être hospitalisées pour tentative de suicide, les filles de 15 à 19 ans constituant une catégorie particulièrement vulnérable. Sur ce point, les réseaux sociaux jouent un rôle négatif. D'après les résultats d'une étude sur la façon dont les enfants tchèques perçoivent la dangerosité des défis en ligne, 19,1 % des personnes interrogées ont été

exposés à des contenus expliquant comment se suicider (deuxième type de contenu le plus fréquemment cité, après la fabrication d'armes, 21,5 %) et comment s'automutiler (9 %). Les troubles de l'alimentation, plus fréquents chez les femmes, sont des phénomènes connexes et fortement liés au genre.

191. L'Office du Gouvernement s'est penché sur la question des problèmes de santé mentale tout au long de l'année 2021. En mai 2021, il a organisé un atelier à destination des employeurs sur les liens entre conditions de travail et santé mentale. Il s'agissait plus précisément d'aborder la question du « droit à la déconnexion » comme moyen d'éliminer le stress au travail. D'autres outils de promotion de la santé mentale du personnel ont également été évoqués. Lors du séminaire d'apprentissage mutuel organisé par la Commission européenne, l'Office du Gouvernement a présenté les bonnes pratiques relatives à l'intégration des questions de genre dans les politiques de santé mentale. Sa présentation s'est articulée autour de la Stratégie 2021+ et d'autres initiatives, principalement sous forme de documents annotés. Les participantes et participants ont également pris connaissance d'un projet de brochure d'information sur les questions de genre à l'intention des prestataires de soins de santé mentale.

192. En réponse à l'observation finale n° 33, la Tchéquie fait savoir que le Ministère de la santé a entrepris une série de consultations avec les parties prenantes afin de garantir l'accès à l'assurance maladie aux personnes étrangères séjournant en Tchéquie. L'état des lieux en cours aboutira à une analyse qui sera prochainement présentée au Ministère de l'intérieur, au Ministère des finances et à d'autres parties prenantes. Bien que plusieurs possibilités soient actuellement envisagées pour régler le problème, notamment une nouvelle loi, des négociations avec les assureurs privés ou des ajustements du périmètre de la sécurité sociale, la solution résidera probablement dans la présentation d'une nouvelle loi sur la couverture santé des ressortissants étrangers. En août 2021, une modification de la loi n° 326/1999 Coll. relative au séjour des personnes étrangères telle que modifiée est entrée en vigueur. Conformément à cette modification, tout enfant né en Tchéquie d'une mère titulaire d'un permis de séjour de longue durée est désormais couvert par la sécurité sociale, mais seulement pour une période limitée (depuis le jour de sa naissance jusqu'à la fin du mois de son 60^e jour).

193. Concernant l'observation finale n° 29, il y a eu une avancée législative majeure. En effet, le 1^{er} janvier 2022, la loi n° 297/2021 Coll. relative au versement d'une somme forfaitaire aux victimes de stérilisation illégale est entrée en vigueur. Les personnes qui ont été stérilisées contre leur gré entre 1966 et 2012 peuvent prétendre à une indemnité de 300 000 couronnes tchèques. Les demandes peuvent être déposées dans un délai de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi. Près de 400 femmes devraient percevoir cette indemnité. Or, d'après les statistiques du Ministère de la santé, ce chiffre sera probablement dépassé puisque 280 demandeuses avaient déjà été indemnisées au 21 mars 2023.

194. Les experts insistent sur la nécessité d'examiner la question de l'égalité des sexes dans le contexte de la pandémie de COVID-19 depuis son apparition, cette crise ayant mis en évidence des différences entre hommes et femmes dans le domaine de la santé. Cela peut tout autant s'appliquer au diagnostic et au traitement des autres maladies. Au moins en 2020, la majorité des personnes infectées étaient des femmes (près de 382 000, contre 350 000 hommes). Cette disparité pourrait s'expliquer par différents niveaux d'exposition au virus, par exemple au travail. À l'inverse, les hommes constituaient le plus important contingent de personnes hospitalisées dans la plupart des tranches d'âge, et en particulier dans la tranche 60-69 ans (6 439 hommes pour 4 098 femmes). L'écart entre hommes et femmes était particulièrement marqué dans la tranche des plus de 80 ans (6 696 hommes pour 10 019 femmes), ce qui tient au fait que les femmes vivent généralement plus longtemps que les hommes. Le taux

de mortalité des hommes était lui aussi plus élevé, tant en chiffres absolus (6 725 hommes pour 5 276 femmes) qu'en nombre de décès pour 100 000 habitants (127,5 hommes pour 97,2 femmes). Au printemps 2021, les résultats d'une enquête du Ministère de la santé et d'une étude intitulée « Život během pandemie » (Vivre pendant la pandémie) ont été publiés, dressant le bilan des attitudes de la population tchèque vis-à-vis de la vaccination contre la COVID-19. Il s'avère que 50 % des femmes et 41 % des hommes n'étaient pas intéressés par la vaccination en décembre 2020. Cependant, la proportion d'attitudes négatives a progressivement diminué au cours de l'année 2021 ; selon les dernières données (février 2022), 12 % des femmes et 10 % des hommes refuseraient de se faire vacciner.

195. En 2020, on recensait 96 175 infirmiers et infirmières généralistes (ou sages-femmes), dont 98 % (94 065) de femmes. Malgré une tendance à la hausse de l'effectif masculin, la mixité ou l'accroissement de la proportion d'hommes reste négligeable dans ce secteur. En dépit de la féminisation du métier, qui se caractérise habituellement par des revenus peu élevés, on assiste depuis quelques années à une augmentation des traitements et salaires des infirmières généralistes. Ceux-ci ont ainsi augmenté de 71 % au cours des cinq dernières années. Les revenus des personnels de santé et des travailleuses et travailleurs sociaux ont pour leur part augmenté de 11,3 % en glissement annuel. Au 1^{er} janvier 2022, la rémunération des professionnels de santé a augmenté de 6 %. Il subsiste tout de même des disparités. À titre d'exemple, les infirmiers praticiens gagnent 8 % de plus que leurs homologues féminines. Les syndicats du secteur de la santé proposent donc d'harmoniser les grilles de rémunération.

Article 13

Prestations familiales

196. Afin de favoriser le partage équitable des responsabilités domestiques et familiales et d'inciter les hommes à participer davantage à l'éducation des enfants et à nouer un lien avec leur bébé, une modification de la loi n° 187/2006 Coll. relative à l'assurance maladie a instauré l'allocation postnatale de paternité. Depuis février 2018, les pères peuvent prendre une semaine de congé pendant la période postnatale en étant indemnisés à hauteur de 70 % de l'assiette journalière des cotisations, soit le même montant que l'allocation de maternité. Conformément au paragraphe 2 de l'article 38a de la loi sur l'assurance maladie, ils doivent cotiser à l'assurance maladie pour pouvoir prétendre à cette aide. Dans le cadre de la transposition de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de nouvelles modifications ont été apportées à l'allocation postnatale de paternité. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2022, cette allocation peut être demandée pour une durée de 2 semaines (14 jours calendaires). Depuis sa mise en place, près de 40 % des pères y ont eu recours.

197. La modification de la loi n° 117/1995 Coll. relative à l'aide sociale de l'État a assoupli le cadre de l'allocation de congé parental à compter du 1^{er} janvier 2018. Il s'agissait notamment d'impliquer davantage les pères dans l'éducation des enfants, la baisse des revenus de la famille étant, selon eux, le principal obstacle à leur participation. Une autre modification de la loi n° 117/1995 Coll. relative à l'aide sociale de l'État a fait passer le montant de l'allocation de congé parental de 220 000 à 300 000 couronnes tchèques, ou de 300 000 à 450 000 couronnes tchèques en cas de naissance multiple. Cette augmentation concerne tous les parents d'un enfant de moins de quatre ans qui demanderont le versement de cette allocation à compter du 1^{er} janvier 2020, et tous ceux qui commenceront à la percevoir après la date du 1^{er} janvier 2020. Cette modification rehausse également de 46 à 92 heures par mois

le nombre maximal d'heures d'accueil en structure collective cumulables avec le versement de l'allocation de congé parental pour les enfants de moins de deux ans.

198. La modification de la loi n° 187/2006 Coll. relative à l'assurance maladie a créé l'allocation de proche aidant. Ainsi, depuis juin 2018, il est possible de s'arrêter de travailler pendant trois mois pour s'occuper d'un proche et de percevoir une indemnité égale à 60 % de l'assiette journalière des cotisations, soit le même taux que les indemnités de maladie. Dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, la condition d'hospitalisation exigée pour prétendre à cette allocation a été réduite à 4 jours (contre 7 auparavant). En outre, l'allocation peut être perçue pour des malades en phase terminale, aucune hospitalisation préalable n'étant alors requise.

Article 14

199. Aucun changement n'est à noter au cours de la période considérée concernant l'égalité femmes-hommes dans les zones rurales.

Articles 15 et 16

Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes devant la loi et dans les affaires civiles, familiales et matrimoniales

200. Le principe d'égalité inscrit au paragraphe 1 de l'article 3 de la Charte s'applique à tous les droits fondamentaux, y compris le droit à la protection contre toute ingérence injustifiée dans la vie privée et familiale en application du paragraphe 2 de l'article 10 de la Charte. La fonction parentale et la famille sont protégées par l'article 32 de la Charte. Conformément au paragraphe 2 de cet article, les femmes ont droit à une protection spéciale pendant la grossesse. Le paragraphe 4 garantit quant à lui le droit des parents à l'éducation et à l'instruction des enfants. La loi antidiscrimination ne s'applique pas aux relations personnelles. Le respect du droit de la famille est assuré par des tribunaux indépendants.

201. Le droit de la famille et les relations familiales sont régis par le Code civil. Des tribunaux indépendants statuent sur les relations au sein de la famille en application des règles du droit civil. En Tchéquie, il est tenu compte des règles religieuses et coutumières ainsi que des décisions des peuples autochtones.

202. L'article 687 du Code civil dispose que les femmes et les hommes ont les mêmes droits et devoirs en matière de mariage et peuvent se marier au même âge, à savoir à dix-huit ans, qui est l'âge de la pleine capacité juridique. Les enfants de plus de 16 ans et de moins de 18 ans ne peuvent se marier que sur accord du tribunal. Seule une personne de moins de 18 ans souhaitant se marier conformément à l'article 367 de la loi n° 292/2013 Coll. relative aux procédures spéciales est en droit de déposer une demande d'autorisation en mariage. Ni ses parents ni son tuteur ou sa tutrice ne sont habilités à déposer une telle requête. Les fiançailles, y compris d'enfants, ne produisent aucun effet juridique. Le mariage polygame est interdit en droit civil comme en droit pénal, constituant un délit de bigamie en application de l'article 194 du Code pénal.

203. Conformément à l'article 684 du Code civil, le tribunal prononce la nullité du mariage à la demande de l'époux ou de l'épouse qui a consenti au mariage sous la

contrainte de violences ou de menaces. Par conséquent, tout mariage forcé peut être annulé si l'un des époux y a été contraint par la violence.

204. En 2018, un projet de loi visant à autoriser le mariage des couples de même sexe a été présenté à la Chambre des députés tchèque. Il n'a cependant pas été adopté au cours de cette législature. Le 7 juin 2022, un nouveau projet de loi similaire a été soumis à la Chambre des députés. Le Gouvernement a exprimé sa neutralité sur ce texte. Ce dernier a été renvoyé pour examen au Comité des affaires constitutionnelles et juridiques.

205. La cérémonie du mariage civil est célébrée par l'autorité publique conformément à l'article 658 du Code civil. Dans le cas d'un mariage religieux, conformément à l'article 666 du Code civil, l'officier d'état civil est tenu de remettre, dans un délai de trois jours ouvrables à compter de la conclusion du mariage, une attestation d'inscription au registre d'état civil de la circonscription administrative où le mariage a été contracté.

206. Seuls des tribunaux indépendants peuvent limiter la responsabilité parentale et la capacité juridique de contracter mariage. Ceci est prévu par l'article 673 du Code civil, qui interdit le mariage des personnes dont la capacité juridique en la matière a été restreinte, ainsi que par le paragraphe 2 de l'article 865 du Code civil, qui dispose que si le tribunal décide de limiter la capacité juridique d'un parent, il doit également statuer sur sa responsabilité parentale.

207. Conformément à l'article 687 du Code civil, les époux sont tenus de se respecter mutuellement, de vivre ensemble, d'être fidèles l'un à l'autre, de respecter la dignité de leur conjoint, de s'entraider, de perpétuer une communauté familiale, de créer un environnement familial sain et de pouvoir ensemble à l'éducation des enfants. Ils n'ont pas le droit de s'infliger des punitions physiques ou verbales. Le statut de chef de famille du mari n'existe plus depuis 1950. Les époux choisissent un nom de famille commun au moment de leur mariage. Les femmes n'ont pas besoin du consentement de leur mari pour choisir un emploi ou un métier.

208. Les parents ont les mêmes droits et obligations envers leurs enfants. Conformément au paragraphe 3 de l'article 32 de la Charte, les enfants nés de parents mariés et ceux nés hors mariage ont les mêmes droits. Les parents LGBT ne perdent pas leurs droits.

209. En cas de divorce, les tribunaux statuent sur la future garde du ou des enfants par les parents, celle-ci pouvant être exclusive, alternée ou conjointe, conformément à l'article 907 du Code civil. Les tribunaux statuent toujours en fonction de l'intérêt supérieur de l'enfant, conformément à l'article 3 de la Convention relative aux droits de l'enfant. En cas de violences familiales, les enfants font l'objet d'une protection sociale et juridique en application de l'article 6 de la loi n° 359/1999 Coll. relative à la protection sociale et juridique des enfants. Les tribunaux doivent alors évaluer toutes les circonstances de l'affaire afin de déterminer le mode de garde qui conviendra le mieux à l'enfant.

210. Les mères lesbiennes ne perdent pas leurs droits parentaux en raison de leur orientation sexuelle.

211. La loi n° 115/2006 Coll. relative au partenariat enregistré a introduit la possibilité pour les couples de même sexe de s'unir civilement. Le partenariat enregistré n'est pas identique au mariage et ces modes d'union diffèrent en plusieurs points. Conformément à l'article 3020 du Code civil, les dispositions des première, troisième et quatrième parties du Code civil relatives au mariage et aux droits et obligations des époux s'appliquent également aux partenaires enregistrés. La deuxième partie du Code civil, qui régit le droit de la famille, ne s'applique pas aux partenaires enregistrés. Il s'ensuit qu'un partenariat enregistré ne crée pas

d'indivision et qu'un partenaire enregistré ne peut adopter l'enfant de son conjoint. Saisie en 2015 d'une affaire d'adoption par un couple non marié, la Cour constitutionnelle a jugé que l'exclusion des conjoints de parents non mariés de l'adoption est conforme à la Constitution¹⁸.

212. La loi n'encadre pas les unions informelles, mais elle les reconnaît dans certains domaines. Elle considère par exemple le ou la partenaire comme une personne proche. Ainsi, conformément à l'article 22 du Code civil, des personnes qui vivent ensemble de façon permanente sont légalement présumées proches. Les femmes et les hommes ont les mêmes droits dans ces unions. La création et la dissolution des unions informelles ne relèvent d'aucun cadre juridique. Une femme et un homme en union informelle n'ont pas la possibilité de contracter un partenariat enregistré.

213. La conclusion du mariage crée une indivision entre les époux. La loi prévoit cependant des exceptions à la règle générale. Ainsi, selon l'article 708 du Code civil, les biens communs du couple sont soumis à un régime légal, à un régime contractuel ou à un régime ordonné par décision de justice. Selon l'article 716 du Code civil, les futurs époux et les couples mariés peuvent convenir d'un régime matrimonial différent du régime légal. Tout contrat de mariage doit prendre la forme d'un acte authentique. Il ne peut ni exclure ni modifier la disposition relative à l'aménagement habituel du domicile conjugal, conformément à l'article 718 du Code civil. Conformément à l'article 719 du Code civil, le contrat ne doit pas avoir pour effet d'exclure la capacité du mari à subvenir aux besoins de la famille. L'article 724 du Code civil dispose qu'en cas de motif grave et à la demande de l'un des époux, le tribunal saisi annule l'indivision ou en diminue le périmètre. Selon l'article 729 du Code civil, dans le régime de la séparation de biens, chacun des époux peut disposer de ses biens sans le consentement de son conjoint.

214. Chacun des époux peut demander le divorce et décider de la nullité du mariage.

215. Les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits en matière de succession. Le conjoint ou la conjointe est un bénéficiaire de premier rang au sens de l'article 1635 du Code civil. Un partenaire informel (compagne ou compagnon) qui a vécu sous le même toit que la personne défunte pendant au moins un an avant son décès et qui s'est occupé du domicile commun ou qui était à sa charge fait partie des bénéficiaires de deuxième et troisième rangs conformément aux articles 1636 et 1637 du Code civil.

216. Tout enfant doit être déclaré à l'état civil dans les trois jours ouvrables suivant sa naissance, conformément au paragraphe 4 de l'article 15 de la loi n° 301/2000 Coll. relative à l'enregistrement des naissances, des mariages et des décès, et aux changements de noms et de prénoms. L'inscription au registre des naissances s'effectue par une déclaration écrite de la naissance d'un enfant vivant ou mort-né, ou par une déclaration verbale de la naissance d'un enfant survenue en dehors d'un établissement de santé si la mère n'a pas été prise en charge par les services de santé conformément à l'article 14 de la loi. La naissance doit être déclarée à l'état civil par le personnel de santé de l'établissement où la naissance a eu lieu. De façon générale, conformément à l'article 15 de la loi, c'est au premier médecin qui a pris en charge la mère pendant ou après l'accouchement qu'il revient de déclarer la naissance. La naissance doit également être déclarée par un parent, un représentant légal, une tutrice ou un tuteur désigné par le tribunal ou toute personne physique ayant eu connaissance de la naissance. Le non-respect de cette obligation constitue un délit passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 10 000 couronnes tchèques, conformément à l'article 79a de la loi.

¹⁸ Décision n° Pl. ÚS 10/15 de la Cour constitutionnelle.

217. Le 1^{er} juillet 2021, la loi n° 588/2020 Coll. relative aux pensions de substitution pour enfants à charge, et portant modification de certaines lois connexes, est entrée en vigueur. Elle encadre les conditions d'octroi d'une pension de substitution pour enfant à charge dans les cas où la personne tenue de subvenir aux besoins de l'enfant ne s'acquitte pas de son obligation. La pension de substitution est une prestation sociale fournie et financée par l'État.
