

2 novembre 2004

Français

Original: anglais

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**
Groupe de travail présession
Trente-deuxième session
10-28 janvier 2005

**Réponses à la liste des questions formulées
dans le cadre de l'examen des deuxième
et troisième rapports périodiques combinés**

Croatie

Gouvernement de la République de Croatie Bureau pour l'égalité des sexes

Réponses à la liste des questions relatives à l'examen des deuxième et troisième rapports périodiques combinés de la Croatie (CEDAW/C/CRO/2-3)

Constitution, législation et mécanisme national

En réponse à la question concernant le succès et l'efficacité des diverses lois générales et spécifiques interdisant la discrimination, nous nous bornerons ici à des observations d'ordre général, les textes législatifs concernant différents domaines étant analysés en réponse aux questions suivantes.

Question 1

La loi sur l'égalité entre les sexes prévoit divers mécanismes de protection des femmes victimes de la discrimination et toute personne qui se considère lésée peut demander une compensation en vertu des dispositions du droit civil sur la responsabilité pour préjudice causé. Toute plainte concernant une violation des dispositions de la loi sur l'égalité entre les sexes peut être adressée au Médiateur pour l'égalité entre les sexes. Les femmes victimes du sexisme peuvent s'adresser au Bureau du Médiateur pour l'égalité entre les sexes, au Bureau gouvernemental pour l'égalité entre les sexes ou au Ministère de la famille, leur pétition (plainte) étant ensuite transmise à d'autres organes administratifs. Une inculpation de discrimination fondée sur le sexe est alors formulée mais nous n'avons pas encore de données systématiques, car les institutions pour l'égalité entre les sexes sont de création récente.

La discrimination fondée sur le sexe est interdite également par l'article 14 de la Constitution et il existe un mécanisme de présentation des plaintes.

Pour plus de précisions, voir la réponse à la question 16.

Question 2

Le passage d'un ensemble de lois antidiscriminatoires a contribué à sensibiliser la société tout entière à ces questions, l'objectif étant d'en informer systématiquement toutes les instances compétentes.

Compte tenu de la pratique du Tribunal européen des droits de l'homme ainsi que de l'article 6 de la Convention de la sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 5 du Protocole additionnel 7 à la Convention, une nouvelle loi sur la famille a été adoptée en juillet 2003 et modifiée en février 2004. Cette loi s'applique au mariage, aux relations entre parents et enfants, à l'adoption, à la tutelle, aux effets d'une union hors mariage entre homme et femme et aux procédures des organes régissant les relations familiales et la tutelle. Le mariage est défini comme une union réglementée par la loi entre un homme et une femme, l'union hors mariage étant une union d'un homme et d'une femme non mariés, établie depuis trois ans au moins ou moins si un enfant est né. Les conjoints sont égaux et décident ensemble du nombre d'enfants, de leur éducation et du partage des responsabilités dans la famille. Les conjoints ont des acquêts et des

biens propres, partageant également les acquêts sauf disposition contraire dans l'accord nuptial ou pré-nuptial.

L'union hors mariage d'un homme et d'une femme a des effets juridiques sur les biens, qui sont régis par les dispositions de la loi sur la famille concernant les relations patrimoniales. En vertu de cette loi, les questions familiales relèvent de la compétence des tribunaux, ce qui assure la protection des droits de l'individu et son statut en cas de procès.

Les amendements à la loi sur le travail de juillet 2003 modifient la réglementation interdisant la discrimination parmi les demandeurs d'emploi et les employés. Pour ce qui est de l'analyse du fonctionnement de la réglementation antidiscriminatoire de la loi sur le travail, le Ministère de l'économie, du travail et de l'entreprise signale que le délai n'est pas suffisant pour juger de l'effet de ces amendements à la loi sur le travail, la raison en étant que ce sont des tribunaux généraux, conformément à des lois générales, qui assurent la protection contre toute discrimination, y compris la discrimination fondée sur le sexe, et qu'il n'y a pas de pratique systématiquement liée à l'application des éléments antidiscriminatoires de la loi.

Le Code pénal a été modifié par la loi sur les amendements au Code pénal, qui a pris effet le 1^{er} octobre 2004 (Journal officiel 105/04).

En raison des dispositions réglementaires des lois mentionnées, la sentence prononcée au pénal est complétée, dans presque tous les cas, par des services spécialisés dans des centres de protection sociale, car la discrimination à l'égard des femmes affecte les relations avec les autres membres de la famille, en particulier les enfants. Dans la mesure où le délit de violence dans la famille est passible d'une peine d'emprisonnement de trois mois à trois ans en vertu de l'article 215 du Code pénal, il apparaît que, par la durée de la peine, le législateur avait l'intention de prévenir tout contrevenant éventuel que le fait de placer les membres de la famille dans une position humiliante ne pouvait être châtié que par l'emprisonnement et non par une amende monétaire par exemple. Le Code de procédure pénale permet au tribunal de connaître les faits en entendant les différentes parties en l'absence de l'inculpé, ce qui rend leurs déclarations plus crédibles, c'est-à-dire plus authentiques.

L'adoption de la loi sur la protection contre la violence dans la famille a largement contribué à faire comprendre que le problème de la violence n'était pas limité à certaines familles et qu'il fallait y voir un phénomène social déplorable. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, le nombre de délits de violence dans la famille signalés a augmenté et le public a été informé de cette loi par un certain nombre de campagnes. Il est important de souligner l'action menée par les organisations non gouvernementales en la matière ainsi que les mesures prises par le Ministère de la famille et le Médiateur pour les enfants. Le Gouvernement croate prépare actuellement certains amendements à cette loi afin de la rendre plus efficace.

Question 3

Les principales activités entreprises par le Gouvernement croate pour éliminer les obstacles à l'application de la loi sur l'égalité entre les sexes ainsi que la politique nationale sont liées à la création récente de nouvelles institutions

fondamentales. Il importe de noter que le Bureau pour l'égalité des sexes a été créé à cette fin (en mars 2004) en tant que service spécialisé du Gouvernement croate chargé d'appliquer et de coordonner toutes les mesures liées à la politique d'égalité entre les sexes. Bien que le Bureau ne fonctionne pas encore à plein rendement, le nombre des missions et l'importance du domaine de compétence que lui attribue la loi montrent qu'il sera nécessaire d'en renforcer le personnel et les ressources financières.

Le rôle du Bureau est de recommander au Gouvernement croate et aux autres institutions de l'État des lois, des amendements et des autres mesures qui seront nécessaires; de formuler la politique nationale pour l'égalité entre les sexes et d'en suivre l'application; d'entreprendre des recherches et de produire des analyses et des rapports à l'intention du Gouvernement concernant l'application de la politique nationale; de veiller à aligner les lois et autres règlements concernant l'égalité entre les sexes avec les instruments internationaux et leur application; d'établir des rapports nationaux sur le respect des obligations internationales dans le domaine de l'égalité entre les sexes, de coopérer avec les organisations non gouvernementales actives dans ce domaine et de financer une partie de leurs projets et activités; de faire comprendre l'importance de l'égalité entre les sexes et d'entendre les plaintes concernant des violations des dispositions de la loi sur l'égalité entre les sexes et d'autres règlements.

Tous les ministères et autres administrations de l'État doivent coopérer avec le Bureau pour l'égalité des sexes dans l'application de la loi sur l'égalité entre les sexes et désigner un fonctionnaire qui exercera les fonctions de coordonnateur. À l'initiative du Bureau, tous les ministères ont nommé leurs coordonnateurs pour l'égalité entre les sexes et ont commencé à définir les modalités de coopération concrète avec le Bureau, s'agissant de l'application de la loi et de l'introduction du principe de l'égalité entre les sexes dans différents aspects de la politique nationale. Cette fonction de coordination étant nouvelle, il est nécessaire de former les intéressés si l'on veut introduire le principe de l'égalité entre les sexes dans tous les ministères. Le Bureau a institué une coopération étroite avec d'autres entités, telles que l'Inspection nationale, le Bureau central de statistique, le Bureau de l'emploi, etc.

Toujours sur la base de la loi sur l'égalité entre les sexes, le Parlement croate a nommé en octobre 2003 un médiateur pour l'égalité entre les sexes, qui agit de façon indépendante et autonome, qui suit l'application de la loi sur l'égalité entre les sexes et des autres règlements concernant l'égalité entre les sexes, examine les infractions au principe sous-jacent, ainsi que la discrimination pratiquée par des individus ou des groupes, et qui soumet des propositions en vue d'entamer une procédure de contrôle de l'égalité des lois et autres règlements en cas de violation présumée du principe de l'égalité entre les sexes.

L'ancienne Commission pour l'égalité entre les sexes a cessé ses activités en janvier 2004 puisqu'il s'agissait d'un organe gouvernemental consultatif n'ayant aucun pouvoir exécutif et que le nouveau Bureau pour l'égalité des sexes est directement responsable de l'application de la loi sur l'égalité entre les sexes et de la politique d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes.

Question 4

Le Bureau pour l'égalité des sexes et les autres organes administratifs, y compris les ministères, sont chargés d'appliquer la politique nationale de promotion de l'égalité entre les sexes au niveau gouvernemental, le Comité pour l'égalité entre les sexes agissant au niveau parlementaire. Outre les institutions déjà mentionnées, diverses autres structures sont actives dans le domaine des droits de l'homme, y compris le Comité des droits de l'homme et des droits des minorités du Parlement croate, la Coordination gouvernementale des activités sociales et des droits de l'homme et le Bureau des droits de l'homme du Gouvernement croate. La nouvelle Coordination des agences gouvernementales pour la promotion de l'égalité entre les sexes en Croatie a été établie en septembre 2004.

Le processus de création et d'organisation des commissions pour l'égalité entre les sexes dans les villes et dans les régions se poursuit encore. Ces mécanismes ont été prévus dans le Plan national pour la promotion de l'égalité entre les sexes. Ces commissions fonctionnent dans moins de la moitié des comtés (sur un total de 21) et quelques-unes seulement sont très actives. L'une des missions importantes du Bureau pour l'égalité des sexes en 2004 et 2005 est d'encourager tous les comtés de la Croatie à créer ces commissions, de favoriser un fonctionnement plus efficace des commissions existantes et de mettre en place un réseau et coordonner des activités entre la nation et les régions. Des mesures concrètes ont été prises en ce sens : organisation de séminaires au niveau local, création de plusieurs nouvelles commissions de comté sur la base des mesures prises par le Bureau pour l'égalité des sexes et nomination de nouveaux coordonnateurs auprès des bureaux de l'administration de l'État au niveau local. Il est important de faire connaître les instruments de base, les dispositions juridiques et autres règlements applicables aux questions liées à l'égalité entre les sexes et d'en informer les responsables locaux car les progrès ne sont pas encore suffisants dans ce domaine.

Question 5

Une des difficultés essentielles lorsqu'il s'agit d'examiner et d'interpréter les données statistiques tient à la différence de méthodologie entre les diverses institutions chargées de la collecte et de l'analyse de ces données, ce qui gêne souvent leur analyse comparative. Les données statistiques disponibles sont toutes utilisées dans les domaines de la planification visant à accroître la participation politique des femmes, de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi que de l'enseignement, etc.

L'objectif est de promouvoir la gestion des données statistiques en assurant un suivi systématique dans les domaines de la protection sociale et du marché du travail et par la publication de données statistiques ventilées par sexe. Puisque la loi sur l'égalité entre les sexes prévoit que toutes les données et informations statistiques recueillies, corroborées et analysées par des organes de l'État à tous les niveaux, les services publics et les institutions, doivent être ventilées par sexe, le Bureau pour l'égalité des sexes révisé les méthodes existantes de suivi des données statistiques et, en coopération avec le Bureau national des statistiques et d'autres organismes compétents, il recommandera les modifications à apporter aux méthodes existantes pour tenir compte des dispositions de la loi sur l'égalité entre les sexes.

Le Bureau pour l'égalité des sexes a l'intention de s'assurer en 2005 que les données ventilées par sexe sont accessibles au public grâce à un programme de publication.

Question 6

Conformément au chapitre 6 intitulé « Droits fondamentaux de la femme » de la Politique nationale pour la promotion de l'égalité entre les sexes, il est prévu de créer un groupe de travail chargé de rassembler les données sur les femmes appartenant à des minorités. Le Bureau pour l'égalité des sexes s'est attaqué à cette tâche et, en coopération avec le Bureau des minorités nationales, a créé un groupe de travail composé d'individus recommandés par des organisations gouvernementales (B.a.B.e., Žar, organisation de femmes roms « Avenir meilleur »), de spécialistes, de représentants du Comité des droits de l'homme et des droits des minorités du Parlement croate, du Bureau national de statistiques et du Médiateur pour l'égalité entre les sexes. Ce groupe de travail a pour but de rédiger un rapport sur la manière d'améliorer la position des femmes appartenant à des minorités, contenant les résultats du projet de recherche scientifique intitulé « Le rôle et la position des femmes dans la préservation de l'identité des minorités nationales ».

L'analyse démographique de la ventilation par sexe des minorités nationales – d'après le recensement de 2001 – montre que les femmes constituent la majorité : sur un total de 331 383 personnes appartenant à des minorités nationales en République de Croatie, 172 393 sont des femmes et 158 990 sont des hommes.

Le Bureau pour l'égalité des sexes a analysé la participation de ces femmes aux élections complémentaires aux conseils nationaux des minorités (février 2004), et il en ressort que ces femmes (tout comme la population féminine en général) sont sous-représentées dans le processus de décision. Dans les 102 conseils de minorités nationales, qui comptent 1 270 représentants au total, il y a 331 femmes, soit 24,49 % du total (voir tableau de l'appendice). Sur les huit représentants de minorités siégeant au Parlement croate, il n'y a qu'une femme. Le Directeur du Bureau a présenté ces données ainsi que l'objectif stratégique du Bureau dans ce domaine à tous les représentants des organes officiels s'occupant des droits des minorités lors du séminaire sur les « minorités nationales et l'intégration européenne », qui a eu lieu cet été sous les auspices du Bureau gouvernemental pour les minorités nationales, du Conseil des minorités nationales et du Centre d'études internationales.

Compte tenu de ses compétences, le Bureau pour l'égalité des sexes a prié les comités de présenter des mesures concrètes en faveur des femmes appartenant à des minorités dans leurs plans d'action obligatoires, une importance particulière étant accordée aux femmes roms dans les comités où cette population est le plus largement représentée.

Question 7

Le Gouvernement croate a adopté en octobre 2003 le Programme national en faveur des Roms (ci-après dénommé « le Programme »), qui a pour but d'assurer la jouissance des droits garantis par la Constitution et le système juridique de la Croatie et d'éliminer toutes les formes de discrimination.

Le Programme s'appuie sur les dispositions des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et aux droits des minorités auxquels la Croatie est partie. L'expérience d'autres pays qui se préoccupent régulièrement des problèmes des Roms a également été examinée. Les Roms eux-mêmes ont participé à l'élaboration du Programme et ces innovations n'auraient pas été possibles s'ils n'en avaient pas accepté la responsabilité.

Le Programme s'efforce systématiquement d'aider les Roms à améliorer leurs conditions de vie et à les intégrer dans la vie sociale et les processus de décision aux niveaux tant local que national sans qu'ils perdent leur identité, leur culture et leurs traditions. Les organes de l'État, les gouvernements autonomes locaux et régionaux et d'autres organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, les organisations nationales et étrangères, les organisations internationales, les Roms et les organisations roms et quiconque porte un intérêt aux citoyens de la Croatie se doivent de participer à l'exécution du Programme. Le financement sera assuré par le budget de l'État, les budgets des organes des gouvernements autonomes locaux et régionaux et des donations en particulier.

Les femmes roms sont souvent marginalisées : en raison d'un taux de fécondité élevé et d'une répartition traditionnelle des tâches ménagères. Elles sont loin d'être émancipées et sont victimes d'une discrimination qui se manifeste dans l'éducation des enfants et le fonctionnement de la famille. Les enfants âgés de 10 à 12 ans et même plus jeunes participent aux activités de leurs parents, ce qui est un gros obstacle à la scolarisation normale. Les décisions dans les familles roms sont prises principalement par l'homme, c'est-à-dire le mari, mais les activités traditionnellement « féminines » (préparation des aliments, nettoyage de la maison, acquisition des nécessités du ménage) ainsi que les soins donnés aux enfants incombent aux femmes dans la plupart des familles (90 % des femmes prennent soin du ménage et 74,1 % d'entre elles s'occupent seules des enfants).

Le but du Programme est d'inclure les hommes dans la prise de décisions à tous les niveaux (local, régional, national) selon la réglementation en vigueur et sensibiliser les Roms, en particulier les femmes, aux possibilités offertes et aux moyens d'exercer leurs droits.

Un des domaines d'activité prioritaires est de permettre aux Roms, en particulier aux femmes et aux jeunes, de participer à la prise de décisions, d'exercer leurs droits et de s'insérer davantage dans la vie sociale. Pour y parvenir, on organise à l'intention des Roms des cours leur permettant d'acquérir les connaissances nécessaires concernant l'animation, la création et la gestion d'organisations, on crée systématiquement des liens entre des organisations roms et les représentants de régions peuplées par des Roms, on favorise la promotion des femmes et des jeunes et on informe les femmes des droits protégés par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention sur les droits de l'enfant et les autres normes internationales.

La prévention de la discrimination à l'égard des femmes roms est énoncée dans le Programme national pour le peuple rom, qui prévoit des mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des Roms dans certains domaines.

Dans le même ordre d'idées, on peut dire que les organes qui étudient la discrimination à l'égard des Roms et prennent des mesures visant à l'éliminer et qui suivent la mise en œuvre des solutions juridiques visant à éliminer la discrimination

sont le Ministère de la justice, le Ministère de l'intérieur et le Bureau des droits de l'homme et des organisations non gouvernementales.

Si l'on analyse les types d'emploi des Roms, il est évident que la raison principale de leurs problèmes est leur niveau d'éducation. L'une des mesures prévues dans le cadre du Ministère de la science, de l'enseignement et des sports et du Bureau croate de l'emploi vise à leur offrir une formation et des emplois dans tous les secteurs de l'économie. Pour faciliter l'accès de la population rom à l'emploi, il est important de mettre en œuvre des programmes de formation et d'alphabetisation, d'acquisition de connaissances et de méthodes de travail et de proposer des carrières, surtout aux jeunes et aux femmes.

Le Programme national en faveur des Roms prévoit l'adoption de mesures favorisant des programmes d'organisations non gouvernementales visant à faire prendre conscience aux femmes de leurs droits fondamentaux et de l'égalité entre les sexes, à faire connaître la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes parmi les femmes roms grâce à des réunions, des séminaires et d'autres formules.

La République croate participe à la Décennie pour l'inclusion des Roms, lancée par l'Open Society Institute et la Banque mondiale, qui constitue un plan d'action en faveur des Roms pour les 10 années à venir (2005 à 2015). Dans le Plan d'action de la Décennie, les domaines de l'enseignement, de la santé, de l'emploi et du logement seront analysés. Des études statistiques seront menées pour chacun de ces domaines et, sur cette base, on déterminera les conditions de vie de la population rom, y compris des femmes et des jeunes filles.

Le Bureau pour l'égalité des sexes a répondu à l'invitation à participer à l'application, par l'Équipe spéciale sur l'égalité des sexes du Centre régional pour l'égalité entre les sexes, du projet intitulé « Les femmes roms en sont capables », se joignant ainsi à la politique de soutien aux femmes roms.

Question 8

La Commission parlementaire pour l'égalité des sexes a pour mandat d'élaborer la politique en matière d'égalité des sexes et de veiller à sa bonne application et de fixer les procédures d'adoption des lois et autres dispositions dans ce domaine ainsi que les droits et devoirs des organes ayant compétence pour promouvoir l'introduction du principe de l'égalité des sexes dans la législation de la République de Croatie et de veiller à ce qu'il soit respecté, en particulier :

- D'encourager la signature des instruments internationaux qui consacrent l'égalité des sexes et d'en surveiller l'application;
- De participer à l'élaboration et à l'application de la politique nationale en matière d'égalité des sexes et à l'examen de son application;
- De coopérer, de prendre des mesures et de définir des activités en vue de faire mieux respecter le principe de l'égalité des sexes;
- De proposer des ensembles de mesures visant à éliminer la discrimination des sexes;
- De promouvoir l'égalité de la représentation des hommes et des femmes dans la composition des organes et délégations parlementaires;

- De participer à l'élaboration des documents relatifs aux mesures d'intégration que prend la République de Croatie au moyen de la modification et de l'adaptation de la législation et de l'adoption de mesures gouvernementales visant à instaurer l'égalité des sexes conformément aux normes appliquées dans la législation et les programmes de l'Union européenne;
- De préparer des projets de lois et autres dispositions réglementaires sur l'égalité des sexes;
- De prendre des mesures pour introduire le principe de l'égalité des sexes dans les domaines de l'éducation, des soins de santé, de l'information, de la politique sociale, de l'emploi, de la libre entreprise, des processus de prise de décisions, des relations familiales, etc.;
- D'encourager la coopération entre le Bureau pour l'égalité des sexes et les associations et autres institutions.

Après la création de la charge de Médiateur pour l'égalité des sexes et du Bureau pour l'égalité des sexes, une étroite collaboration s'est instaurée entre ces deux institutions au sujet de plusieurs questions d'intérêt commun, en particulier en ce qui concerne les modalités d'application de la loi sur l'égalité des sexes. Il est courant qu'elles entreprennent en commun des activités de sensibilisation à l'égalité des hommes et des femmes. Lorsque des citoyens se plaignent au Bureau pour l'égalité des sexes de violations de droits fondamentaux des femmes, le Bureau communique les plaintes au Médiateur pour qu'il y donne suite; par ailleurs, le Bureau informe le Médiateur des propositions de lois ou d'amendements de lois qui pourraient avoir un rapport quelconque avec l'égalité des hommes et des femmes. Le Directeur du Bureau pour l'égalité des sexes participe régulièrement aux travaux de la Commission parlementaire pour l'égalité des sexes. À la fin du mois de septembre, ces trois institutions sont convenues de créer l'Organe de coordination des organismes publics chargés de promouvoir l'égalité des sexes; le Réseau des femmes de Croatie en fait partie en tant qu'organisation représentant toutes les organisations non gouvernementales de défense des intérêts des femmes. L'objectif essentiel est de s'employer systématiquement à donner effet à la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes, et les préparatifs en vue de la célébration de son vingt-cinquième anniversaire sont en cours.

Participation à la vie publique et à la prise de décisions

Question 9

La participation des femmes à la vie politique n'est pas satisfaisante bien qu'elle ait tendance à augmenter progressivement de façon continue. Depuis 1990, date à laquelle ont eu lieu les premières élections multipartites, le nombre des femmes parlementaires a augmenté considérablement; leur proportion était d'environ 25 % après les élections de 2003. La cause en est la prise de conscience politique de l'importance de ce problème, qui se traduit par l'élaboration de stratégies et de tactiques politiques par les autorités publiques, les partis politiques et le secteur privé. Il ressort aussi des sondages que l'opinion publique a conscience que les femmes sont sous-représentées dans la vie politique et que nombreux sont ceux qui sont disposés à voter pour des femmes. Actuellement, sur les cinq vice-présidents du Parlement, deux sont des femmes. Dans les groupes de travail et

commissions parlementaires, la représentation des femmes est la suivante : présidence de commissions : 12 %, vice-présidence : 28 %, et membres de commissions parlementaires : 22,73 %. Le nombre de femmes augmente dans les ministères. Sur les 14 ministres, 4 sont des femmes et les fonctions de l'un des deux vice-premiers ministres sont exercées par une femme. Environ 32,29 % de femmes occupent des postes dans les services gouvernementaux : 6 sont secrétaires d'État, 29 ministres adjoints et 6 chefs de cabinet.

Le pourcentage de femmes dans les organes représentatifs et les organes directeurs des collectivités locales est loin derrière leur représentation dans les organes de l'administration centrale. À la suite des élections générales locales de 2001, 13,38 % de femmes sont entrées dans des conseils régionaux, 14,27 % dans des conseils communaux et seulement 6,94 % dans des conseils municipaux. Sur le nombre total de maires d'une ville dans la République de Croatie, 14 – soit 11 % – sont des femmes. La loi relative à l'élection des membres des collectivités locales et régionales, qui est toujours en vigueur, contient une disposition faisant obligation aux partis politiques de tenir compte du principe de l'égalité des hommes et des femmes lorsqu'ils dressent la liste de leurs candidats. Cette disposition a valeur de principe, elle n'entraîne pas de sanction en ce qui concerne l'ensemble du processus électoral. Une disposition similaire a été inscrite dans la loi sur l'égalité des sexes.

En vue de promouvoir l'augmentation du nombre des femmes tant sur les listes de candidats aux élections que dans les organes directeurs des collectivités locales, le Bureau pour l'égalité des sexes va entreprendre une campagne à l'occasion des élections locales de mai 2005. À cette fin, une publication du Conseil de l'Europe intitulée « Parité : le Conseil de l'Europe et la participation des femmes à la vie politique » a été traduite en croate, des T-shirts, des affiches, des insignes, des crayons et d'autres objets publicitaires ont été confectionnés et, pendant l'année 2005, le personnel du Bureau s'emploiera à promouvoir l'idée qu'un aussi grand nombre de femmes que possible doit participer à la vie politique dans l'ensemble de la Croatie. Les changements qu'il est proposé d'apporter à la loi relative à l'élection des membres des collectivités locales et régionales font actuellement l'objet d'un débat et les autres initiatives législatives qui devraient être prises pour que des femmes figurent sur les listes de candidats des partis sont examinées.

Les organisations non gouvernementales qui, dans la République de Croatie, se consacrent à la défense des droits fondamentaux des femmes – dont le chef de file est le Réseau des femmes, qui regroupe 46 organisations non gouvernementales – et plusieurs commissions pour l'égalité des sexes de la région d'Istrie (la commission régionale et six commissions communales) ont lancé, en septembre 2004, une campagne dont les slogans sont « Plus jamais sans les femmes » et « 52 % de femmes cherchent à obtenir au moins 40 % du pouvoir ». Le but de la campagne est de faire modifier la législation de telle sorte que les partis politiques soient tenus de faire figurer davantage de femmes sur leurs listes de candidats aux élections.

Question 10

De l'avis du Ministère de la justice, la principale raison pour laquelle il y a un pourcentage élevé de femmes dans la magistrature est que les hommes sont moins nombreux à briguer des emplois de magistrat et, même lorsqu'ils sont nommés juges, quittent en général la magistrature pour exercer des professions plus rémunératrices – celles d'avocats ou de notaires. Selon les informations obtenues

auprès du Ministère de la justice, il est évident que, s'agissant des greffiers et des conseillers auprès des tribunaux, les hommes changent d'emploi plus souvent lorsqu'ils sont jeunes et qu'ils ne sont pas suffisamment motivés pour faire carrière dans la magistrature où la rémunération est faible par comparaison à ce que gagnent les avocats ou les notaires. Par ailleurs, étant donné qu'elles s'absentent plus fréquemment de leur travail (en cas de congé de maternité ou de maladie ou pour s'occuper de leurs enfants, par exemple), les femmes préfèrent être magistrates plutôt que d'exercer d'autres professions pour lesquelles elles seraient qualifiées, par exemple avocates ou notaires.

Question 11

Le Ministère de l'agriculture et des eaux et forêts a fait savoir que les femmes qui vivent en milieu rural participent à la prise de décisions relative à l'adoption du programme d'allocation des terrains agricoles appartenant à l'État par les autorités locales agissant en coopération avec le ministère susmentionné et qu'elles participent aussi aux procédures d'adjudication lorsque des terrains agricoles appartenant à l'État sont mis en location ou en vente, conformément à la loi relative aux terrains agricoles.

Considérant l'importance de plus en plus grande des zones rurales, des femmes ont fondé une association, l'Association des femmes rurales exemplaires, qui milite pour que les femmes soient davantage représentées dans les processus de prise de décisions et d'adoption des programmes ayant trait aux activités les concernant. Le Ministère signale une augmentation considérable du nombre de femmes qui s'intéressent à ce type d'association et il appuie les travaux et les activités de l'association susmentionnée.

Violence exercée contre les femmes

Question 12

La loi sur la protection contre la violence domestique définit la notion de violence domestique et les personnes considérées comme étant membres de la famille; elle prévoit de quelle manière assurer la protection des membres de la famille et fixe la nature et l'objet des peines dont sont passibles les auteurs d'actes de violence domestique. Elle prévoit aussi que toutes les procédures engagées en application de la loi sont de nature urgente.

Dans son article 4, la loi définit la violence domestique comme suit : « Tout usage de la force physique ou de contrainte psychologique contre l'intégrité d'une personne; tout autre acte commis par un membre de la famille qui pourrait causer ou risque de causer une souffrance physique et psychologique; tout comportement de nature à engendrer un sentiment de peur ou de danger personnel ou d'atteinte à la dignité; l'agression physique, qu'elle ait ou non causé des blessures, les agressions verbales, les insultes, les malédictions, les injures et autres formes de harcèlement grossier, le harcèlement sexuel, le fait d'épier et toutes autres formes de harcèlement, l'enfermement arbitraire ou la limitation arbitraire de la liberté de déplacement ou de communication avec des tiers, les dommages causés à des biens ou la destruction de biens ou l'intention de le faire. »

Les peines dont sont punis les actes de violence domestique sont l'amende, l'emprisonnement et les mesures de sûreté. Les mesures de sûreté que les tribunaux peuvent prononcer à l'encontre de l'auteur d'actes de violence domestique sont les suivantes : obligation de suivre un traitement psychosocial, interdiction de s'approcher de la victime, interdiction d'harcéler ou d'épier la personne soumise à la violence, obligation de suivre une cure de désintoxication et confiscation des objets destinés à servir à commettre une infraction ou ayant servi à la commettre.

Conformément aux données fournies par le Ministère de l'intérieur, sur le nombre de cas de violence signalés, la proportion quotidienne de cas de violence domestique était la suivante : en 1995, 9,33 % ; en 2003, 28,76 % ; et, pendant la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2004, 27,8 % (soit 53 % de plus qu'en 2003).

Pendant la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2004, 3 426 personnes ont été blessées par suite de « comportement violent dans la famille » (soit une augmentation de 52,3 % par rapport à la même période de 2003), dont 749 mineurs (soit une augmentation de 36,4 % par rapport à la même période de l'année précédente). En ce qui concerne le sexe des victimes d'actes de violence, 66,4 % étaient des femmes. Dans 44,04 % des cas, les auteurs des actes de violence étaient les maris des victimes, dans 18,15 % des cas les pères, dans 13,54 % des cas des fils, dans 7,87 % des cas des compagnons des victimes et dans 2,55 % des cas des anciens maris des victimes. Pendant la même période, la moyenne quotidienne de mineurs qui ont été témoins de « comportement violent dans la famille » a été de 9,97 %, soit 907 personnes.

Selon les données communiquées, l'infraction que l'article 215.a du Code pénal qualifie de « comportement violent dans la famille » a donné lieu à 188 actions pénales devant les tribunaux régionaux, dont 99 ont été menées à terme et 11 sont encore en cours.

Depuis que les activités du Service de la coordination des affaires sociales du Gouvernement de la République de Croatie ont pris fin en juillet 2004, il a été demandé au Ministère de la famille, des anciens combattants et de la solidarité entre les générations de créer le groupe de travail chargé d'élaborer le projet de loi relatif aux amendements à apporter à la loi sur la protection contre la violence domestique ainsi que de recommander la stratégie nationale à suivre en la matière, dont l'élaboration est en cours.

Les amendements qu'il est prévu d'apporter à la loi sur la protection contre la violence domestique préciseront le sens à donner aux termes « confiscation » et « traitement psychosocial » et modifieront les délais impartis aux tribunaux pour imposer les mesures de sûreté prévues à l'article 17 de la loi.

L'article 9 de la loi sur la protection contre la violence domestique prévoit que les modalités d'exécution du traitement psychosocial sont fixées par le Ministre de la santé et de la prévoyance sociale par voie de règlement. Le Ministère a donc élaboré un projet de règlement à cet effet.

Parallèlement aux structures médicales déjà en place pour l'exécution de certaines de ces mesures de sûreté, le règlement prévoit la possibilité de créer un réseau de personnes physiques et morales, qui peuvent aussi s'en charger. Les activités actuellement entreprises pour assurer la protection des victimes de violences domestiques ont fait apparaître un nouveau besoin, à savoir qu'il faut

pouvoir héberger les victimes dans les cas d'urgence et les soigner. La loi sur la prévoyance sociale prévoit ce type de service, c'est-à-dire la création d'établissements à cette fin. Il n'existe pas, dans la République de Croatie, de centre d'hébergement pouvant accueillir à la fois les mères et les enfants victimes de violences domestiques, mais des personnes physiques et morales peuvent être autorisées par la loi à créer des établissements publics d'aide sociale, c'est-à-dire des foyers d'accueil pour les enfants et les adultes victimes de violences domestiques.

Un contrat a été signé avec des établissements à Rijeka (fondé par l'association Caritas de l'archevêché de Rijeka) et à Rovinj (fondé par la Communauté civile des femmes), conformément auquel ils accueillent les victimes de violences domestiques que leur envoie le centre d'aide social compétent en fonction des places disponibles. D'autres entités – le Centre de réadaptation professionnelle Osijek, l'Association des personnes handicapées Bjelovar, l'association Caritas du diocèse de Šibenik, et l'association « MiRTa » de Split – sont agréées pour fournir ce type de service (sans avoir à créer d'établissement, conformément à l'article 105 de la loi). Le Fonds de solidarité de la ville de Varaždin et l'association Caritas du diocèse de Varaždin ont fondé en commun le foyer Saint-Nicholas, où les victimes de violences domestiques sont accueillies gratuitement grâce à une aide de l'État.

Plusieurs associations ont manifesté de l'intérêt pour ce genre de service et quelques-unes exécutent aussi actuellement des programmes d'accueil de femmes et d'enfants victimes de violences domestiques sans avoir expressément créé d'établissement à cette fin (par exemple, l'association Karlovac à Zagreb). Le Gouvernement croate alloue des crédits budgétaires à des programmes exécutés par des associations de femmes (hébergement et soutien psychologique). Il y a lieu de souligner que l'appui financier destiné à ces programmes pour 2002-2004 a été versé.

Le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes

Question 13

L'article 175 du Code pénal modifié, que le Parlement croate a adopté le 15 juillet 2004 et qui est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2004, définit l'infraction qualifiée de « traite des êtres humains et esclavage » comme suit :

1) Est passible d'une peine d'emprisonnement d'un an à 10 ans quiconque, en violation du droit international, a recours à la force ou menace d'y recourir, à la contrainte ou à l'enlèvement, ou abuse d'une position de vulnérabilité ou de dépendance, ou de toute autre manière recrute, achète, vend, donne, transporte, transfère ou incite à acheter, vendre ou transférer, ou s'entremet à cette fin, cache ou accueille une personne en vue de la tenir en esclavage ou dans un état analogue à l'esclavage, au travail forcé ou à la servitude, ou aux fins d'exploitation sexuelle, de prostitution ou de transplantation illégale d'organes, ou quiconque tient une personne en esclavage ou dans un état analogue à l'esclavage.

2) Est passible d'une peine de cinq ans d'emprisonnement au moins quiconque, en violation du droit international, recrute, achète, vend, donne,

transporte, incite à acheter, à vendre ou à donner ou s'entremet à cette fin, cache ou accueille un enfant ou un mineur en vue de le tenir en esclavage ou dans un état analogue à l'esclavage, au travail forcé ou la servitude, ou aux fins d'exploitation sexuelle, de prostitution, ou de transplantation illégale d'organes, ou quiconque tient un enfant ou un mineur en esclavage ou dans un état analogue à l'esclavage.

3) Si les infractions pénales visées aux paragraphes 1 ou 2 ont été commises dans le cadre d'un groupe ou d'une organisation criminelle ou à l'égard de plusieurs personnes, ou ont entraîné la mort d'une ou de plusieurs personnes, l'auteur sera puni d'une peine d'emprisonnement de cinq ans au moins ou d'une peine d'emprisonnement de longue durée.

4) Le consentement de la personne soumise au travail forcé ou à l'exploitation sexuelle, ou tenue en servitude ou en esclavage ou dans un état analogue à l'esclavage, ou soumise à la transplantation illégale d'organes, est sans effet sur l'existence de l'infraction pénale visée aux paragraphes 1 ou 2.

Un atelier a été organisé à la fin du mois de juin 2004 par le Bureau pour les droits de l'homme du Gouvernement croate, qui est l'organe chargé de coordonner toutes les activités dans ce domaine; l'atelier avait pour objet d'adopter un plan d'opération global efficace pour la prévention de la traite des êtres humains. Y ont participé des représentants d'organes gouvernementaux et d'organisations non gouvernementales et internationales. Les priorités étaient les suivantes : élaboration de la loi sur la protection des victimes de la traite des êtres humains et du protocole concernant la procédure relative à la prise en charge des mineurs victimes de la traite des êtres humains. L'élaboration du plan d'opération pour la période allant de 2004 à 2008 sera entreprise, compte tenu des résultats obtenus, par un atelier qui devrait avoir lieu en novembre 2004.

Question 14

La loi sur la protection des témoins est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004. Elle prévoit les conditions et les modalités régissant l'aide et la protection à apporter aux personnes en danger ou à leurs proches, dont la vie, la santé, l'intégrité physique, la liberté ou les biens sont gravement menacés en raison des dépositions qu'elles ont faites dans des procès relatifs à des crimes contre la République de Croatie ou contre des valeurs protégées par le droit international, à la criminalité organisée et aux crimes que la loi punit d'un emprisonnement de cinq ans ou plus.

Pour que le programme de protection des témoins soit applicable, il faut qu'il existe un crime prévu par la loi sur la protection des témoins, que la sécurité du témoin soit menacée et que sa déclaration revête une importance particulière pour le procès en raison des éléments de preuve indispensables qu'elle apporte.

Emploi et conciliation des responsabilités familiales et professionnelles

Question 15

La politique nationale de la famille est issue de l'étude approfondie, menée par des experts sur toutes les démarches et initiatives législatives ayant pour but de formuler une politique de la famille, qui a permis de recenser et de combler les lacunes puis d'introduire de nouvelles institutions de protection de la famille.

Dans la nouvelle politique de la famille, l'idée selon laquelle le seul rôle de la femme comme mère et dispensatrice de soins est résolument abandonnée et la proposition visant à présenter une loi érigeant en institution la mère éducatrice. La nouvelle politique assure l'égalité des chances entre les sexes en particulier en matière d'emploi ainsi que dans l'exercice de tous les autres droits.

En premier lieu, cette politique de la famille affirme les droits de l'enfant en tant que composante spécifique et fondamentale des droits de l'homme, met en place des mécanismes et institutions d'appui, concilie l'emploi et les obligations familiales en réorganisant structurellement le travail pour offrir des formules plus souples et individualisées, en particulier lorsque les deux parents travaillent. Cette politique de la famille affirme l'égalité des sexes, en favorisant concrètement l'emploi des femmes et une nouvelle répartition entre les rôles familial et professionnel conformément à la demande contemporaine.

La politique nationale de la famille définit des mesures relatives au marché du travail visant à faciliter l'emploi des femmes – orientation professionnelle, éducation, promotion de l'esprit d'entreprise des femmes, formation à des professions manquant de personnel et programmes pour des groupes de femmes ayant du mal à trouver du travail – assorties de dispositions pour lutter contre l'économie grise, à donner une définition juridique du travail à domicile, à assouplir les horaires de travail et à promouvoir la création d'entreprises familiales.

La politique de la famille s'appuie sur les dispositions du droit du travail, le programme national de croissance démographique, la loi sur la famille et la loi sur les allocations familiales.

Toutes les lois et autres instruments précités respectent l'égalité des droits et des obligations du père et de la mère, mariés ou non, envers leurs enfants.

Question 16

Le droit du travail de la République croate, tel qu'amendé en juillet 2003, comporte désormais les normes élevées de protection contre la discrimination, conformément aux directives européennes 75/117EEC, 76/207EEC, 2002/73EEC, 86/378EEC, 92/85EEC, 96/34EEC, 96/97EEC et 97/80EEC. L'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe entre les demandeurs d'emploi et entre employés découle d'une révision de l'article 2 de la loi sur l'emploi et de l'introduction de nouveaux alinéas a) à d) audit article, ainsi que d'une définition de ce qui doit être considéré comme une discrimination directe ou indirecte, de ce qui n'est pas une discrimination, et du harcèlement sexuel, en particulier. La loi définit également le droit aux compensations pour dommages dus à la discrimination fondée sur le sexe et stipule qu'en cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur. La loi sur l'égalité entre les sexes dans l'un de ses chapitres interdit également la discrimination fondée sur le sexe dans le domaine du travail et de l'emploi. Les dispositions de ces deux lois sont complètement compatibles avec l'article 11 de la Convention (voir appendice).

Question 17

a) Le Conseil économique et social de la République de Croatie, en tant qu'organe tripartite, composé de représentants du Gouvernement et des partenaires sociaux – syndicats et associations d'employeurs – a organisé une réunion en février

2004 sur *La position des femmes sur le marché du travail de la République de Croatie* dont les conclusions ont été communiquées au Bureau de l'égalité entre les sexes du Gouvernement de la République de Croatie pour qu'il mette en œuvre les projets ci-après visant à promouvoir la position des femmes sur le marché du travail.

1. Définition des *normes d'identification de la discrimination à l'égard des femmes* dans l'emploi et des mécanismes pour éliminer cette discrimination – protection judiciaire et code de l'employeur sur l'emploi des femmes. Ce projet est mis en œuvre en coopération avec des syndicats, les Ministères de l'éducation, du travail et de l'entreprise, le Bureau de l'emploi croate, le Bureau de l'inspection de l'État et l'Association des employeurs croates. Le Bureau pour l'égalité entre les sexes a commencé des recherches concernant un échantillon représentatif de chômeuses en vue de définir les formes que revêt la discrimination à l'égard des femmes dans l'embauche et d'en évaluer la fréquence.

2. *Le suivi statistique systématique et l'harmonisation des indicateurs permettant de mieux comprendre le sexisme dans le système de protection sociale et sur le marché du travail*, projet dont la réalisation fait appel à la coopération du Bureau et du Bureau croate des pensions, de l'Institut croate d'assurance maladie, du Bureau croate de l'emploi, du Bureau national de statistiques et du Ministère de la santé et de la protection sociale.

La discrimination dans le domaine de l'emploi est également interdite par la loi sur l'égalité des sexes, qui prévoit des mécanismes de protection juridique. Le droit du travail protège la maternité puisqu'il interdit l'annulation de tout contrat de travail permanent pendant la grossesse et prévoit un congé parental, le droit des parents à un emploi à temps partiel et l'octroi de 15 jours après la grossesse ou à la suite de l'exercice de ces droits. La discrimination à l'égard des femmes enceintes est interdite et l'employeur ne peut pas refuser d'employer une femme parce qu'elle est enceinte, la transférer à un autre emploi ou lui demander des informations sur sa grossesse. Après le congé parental obligatoire, le droit de travailler à mi-temps est prolongé jusqu'à ce que l'enfant ait un an, 3 ans s'il s'agit de jumeaux ou à partir du troisième enfant. Si le père de l'enfant, après l'expiration du congé parental obligatoire, a pris au moins trois mois de congé parental, ce congé est prolongé de deux mois.

La loi protège aussi la femme et prévoit qu'elle ne doit pas effectuer des travaux physiques particulièrement difficiles, travailler sous terre ou sous l'eau, ou effectuer toute autre tâche dont la nature psychophysique met tout particulièrement en danger sa vie ou sa santé, et le travail de nuit des femmes dans l'industrie est également interdit et il ne saurait y avoir d'exception à cette interdiction concernant le travail de nuit des femmes dans l'industrie.

Une femme qui après avoir utilisé son congé parental ou sa période de travail à temps partiel continue d'allaiter a le droit de prendre une heure de pause deux fois par jour à cette fin lorsqu'elle est employée à plein temps. Une fois terminé le congé parental, l'un des parents a le droit de ne pas travailler jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans, période pendant laquelle les droits et les obligations liés au travail ne s'appliquent pas. Une femme enceinte, une mère d'un enfant âgé de moins de 3 ans et une mère célibataire d'un enfant âgé de moins de 6 ans ne peuvent faire des heures supplémentaires que si elles ont officiellement déclaré qu'elles acceptaient de le faire.

Questions 18 et 19

Pour parvenir à la pleine égalité des hommes et des femmes il importe tout particulièrement d'améliorer la position des femmes sur le marché du travail – difficultés d'emploi et faibles salaires –, c'est-à-dire d'en finir avec la ségrégation. Les femmes sont concentrées dans les professions à faibles revenus par exemple elles représentent la majorité des employés dans l'industrie textile, les services de restauration et les services de commerce, l'enseignement, etc. Le niveau d'emploi des femmes est considérablement inférieur à celui des hommes (37,1 % contre 50,7 %) et les femmes représentent 59 % du nombre total des chômeurs. Le nombre des femmes entrepreneurs est également faible – environ 30 % – et elles sont rarement à des postes de direction dans les conseils de gestion et de contrôle du secteur public. La proportion des femmes au sein de la population des travailleurs indépendants s'accroît, encore qu'elle reste très faible – seulement 20,4 % en 2003.

Pour ce qui est de l'égalité de traitement des hommes et des femmes, les lois les plus importantes interdisant la discrimination basée sur le sexe en matière d'emploi et la position sur le marché du travail sont la loi sur le travail et la loi sur l'égalité entre les sexes.

Dans le domaine de l'autonomisation économique des femmes, le Gouvernement a pour objectifs stratégiques des indicateurs – réduction des taux de chômage, en augmentation jusqu'à 50% de la proportion des femmes chefs d'entreprise et formulation d'un programme en faveur des mères célibataires.

Le Programme du Gouvernement de la République de Croatie en faveur de l'emploi est mis en œuvre depuis 2002 et comporte un sous-programme spécial D – Tirer profit de l'expérience acquise – qui traite de l'emploi des femmes âgées de plus de 45 ans et des hommes âgés de plus de 50 ans qui sont au chômage depuis plus de six mois. Ce programme a permis à 4 269 personnes au total de trouver un emploi ces deux dernières années. L'employeur est tenu de garder ces employés jusqu'à la fin de la période subventionnée, et d'empêcher pendant 12 mois le même nombre d'employés à plein temps de présenter leur candidature. La subvention correspond à 100 % du revenu net mensuel basé sur 2 500,00 kunas (couronnes croates) pendant six mois et au niveau des contributions tirées des revenus bruts pendant les 12 mois suivants.

Le Plan national d'action pour l'emploi qui doit être adopté en 2005 comprendra un examen des programmes en vigueur pour stimuler l'emploi et l'établissement d'un programme spécial pour les femmes conformément à la directive n° 6 de la Stratégie européenne pour l'emploi.

Le Programme de promotion des petites et moyennes entreprises comporte aussi des dispositions visant en particulier à intégrer plus rapidement dans l'entreprise les femmes. Pour renforcer l'esprit d'entreprise des femmes, le Ministère de l'économie, de l'emploi et de l'entreprise et le Directeurat pour les petites et moyennes entreprises ont, en 2004, lancé un projet intitulé « L'esprit d'entreprise féminin » dans le cadre duquel diverses mesures visent à appuyer davantage la création d'entreprises féminines. Ce projet concerne des entrepreneuses croatiennes dont les activités sont enregistrées dans le cadre d'activités artisanales, de sociétés commerciales, de coopératives ou d'institutions.

Même si les différences de revenus entre hommes et femmes sont au premier chef imputables aux différences des revenus moyens entre les secteurs qui emploient

surtout des femmes et ceux qui emploient surtout des hommes, les modifications apportées au droit du travail complètent l'article 89, par ailleurs fort spécifique, de la loi sur le travail, qui réglemente la question de l'égalité des salaires en définissant précisément ce qui est considéré comme un travail égal et un travail de valeur égale de sorte que l'article stipule désormais que l'employeur est tenu de verser aux hommes et aux femmes un même salaire pour un travail égal et un travail de valeur égale.

Étant donné la position des femmes sur le marché du travail, le Conseil économique et social a adopté certaines directives supplémentaires visant à améliorer et à lutter contre le chômage des femmes. Il s'agit notamment de promouvoir le travail indépendant et d'encourager les femmes à participer à la création d'entreprises; de leur offrir une formation relative aux petites et moyennes entreprises et de promouvoir l'esprit d'entreprise; de promouvoir les services et soins à domicile pour les malades chroniques et les personnes âgées; d'introduire dans les programmes d'enseignement secondaire des sujets concernant l'entreprise; de promouvoir la création d'agences d'emploi temporaire et occasionnel; de modifier les dispositions concernant la promotion de l'emploi du Gouvernement de la République de Croatie; de planifier ou de renforcer de façon systématique les établissements d'enseignement et de formation destinés aux enfants d'âge préscolaire et les services d'aide aux familles; de définir les véritables conditions de travail des femmes; d'analyser les réglementations dans le domaine de la protection de la procréation et d'en recommander l'amélioration; d'assurer un suivi systématique des statistiques et d'harmoniser les indicateurs afin de mieux comprendre le sexisme dans le système de sécurité sociale et dans l'emploi; de réglementer les droits des mères qui travaillent après la fin du congé parental; de modifier la loi sur la médiation dans l'emploi et les droits pendant le chômage; de réexaminer les dispositions du droit du travail; d'analyser le système de protection sociale.

Question 20

La République de Croatie établit une différence entre les migrations internes et les migrations externes. En 2003, 18 455 immigrants ont été enregistrés dont 9 148 soit 50 % étaient des femmes. Cette même année le nombre de permis de travail octroyés s'élevait à 8 356 au total, dont 22 % (1 794) délivrés à des femmes.

Les migrations internes en République de Croatie sont périodiques et tout à fait prévisibles, vu l'essor du tourisme notamment en début et en fin de période touristique estivale. Aussi, sur les 84 444 personnes qui se sont déplacées en 2003 à l'intérieur de la Croatie, 46 239, soit 55 % étaient des femmes. Le nombre de migrations internes en République de Croatie reste insignifiant et la mobilité sur le marché du travail est faible. L'ancienne législation du travail stipulait que si une personne refusait de prendre un emploi qui lui était offert dans un rayon de 80 kilomètres de son lieu de résidence, elle serait rayée du registre du Bureau de l'emploi. Étant donné que dans la pratique, cette disposition désavantage considérablement les femmes, en particulier les mères de jeunes enfants, cette disposition a été omise dans les derniers amendements apportés au droit du travail.

Les femmes réfugiées

Question 21

Le 12 juin 2003, le Parlement croate a adopté la loi sur l'asile qui prescrit les principes, les conditions et les procédures d'octroi d'asile et de protection temporaire, les droits et les obligations des demandeurs d'asile, ceux auxquels l'asile est octroyé et les citoyens étrangers qui bénéficient d'une protection temporaire, ainsi que les conditions et les procédures visant à abolir le statut de demandeur d'asile à la fin de la protection temporaire des citoyens étrangers en République de Croatie.

La loi sur l'asile est entrée en vigueur en juillet 2004. En vertu de l'article 14, lorsque le demandeur d'asile est une femme, les organes d'État responsables veilleront, si possible, à ce que la procédure soit dirigée par une femme et il est aussi prévu de veiller à la présence d'une traductrice. Il existe un Centre pour les demandeurs d'asile en République de Croatie (à Šašna Greda) et on procède actuellement à la construction d'un abri à Stubička Slatina.

Éducation et stéréotypes

Question 22

Aucun cas concernant spécifiquement la discrimination basée sur le sexe dans l'enseignement tertiaire ou en sciences n'a encore été soumis au Ministre des sciences, de l'éducation et des sports à titre individuel. La législation concernant l'éducation en République de Croatie crée des conditions rigoureusement égales pour tous, sans distinction de sexe, de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur. La loi sur l'égalité entre les sexes prévoit un certain nombre d'instruments visant à éliminer toutes les formes constatées de discrimination dans l'emploi et dans l'enseignement et nous en avons rendu compte dans nos précédentes réponses.

Selon les statistiques les filles et les garçons sont répartis équitablement dans le primaire et le secondaire, tandis que les filles représentent 52 % du nombre total des étudiants inscrits dans le tertiaire, soit la majorité. Il existe encore des différences dans le choix des études secondaires et universitaires qui semblent traduire la division qui existe entre les professions dites masculines et féminines, dans la mesure où les femmes ont davantage tendance à choisir par exemple un diplôme dans les sciences sociales ou humaines. Les femmes sont minoritaires dans les domaines techniques encore que ces dernières années les étudiantes soient de plus en plus nombreuses à s'y inscrire.

S'agissant d'éliminer l'écart entre les professions dites féminines et celles dites masculines, on peut citer l'exemple positif de la campagne ciblant les femmes et les jeunes intitulée « Devenez un entrepreneur » menée par le Ministre de l'économie, du travail et des entreprises à la télévision et en particulier sur les panneaux d'affichage.

Question 23

Conformément au programme d'alphabétisation des adultes, le Ministère des sciences, de l'éducation et des sports et le Gouvernement de la République de Croatie envisagent l'alphabétisation des femmes âgées de plus de 65 ans qui, selon le recensement de 2001, seraient nombreuses à ne pas avoir terminé leurs études primaires.

En montant la campagne d'alphabétisation, le Ministère des sciences, de l'éducation et des sports veillera tout spécialement à inclure cette catégorie de femmes. Il s'attachera tout particulièrement aux zones rurales et urbaines étant donné que le nombre des femmes analphabètes est plus élevé dans les zones rurales de la République de Croatie.

Question 24

L'objectif de la loi sur l'égalité des sexes est d'éliminer les stéréotypes largement répandus au sein de la société, notamment par l'enseignement. Pourtant d'après les indicateurs statistiques il n'y aurait pas d'écart/discrimination entre les sexes en Croatie pour ce qui est de l'accès à l'enseignement.

Cette priorité nationale dans le domaine de l'éducation a été mise en évidence par la nécessité de tenir compte des sexospécificités dans les programmes scolaires afin d'éliminer les stéréotypes sexuels et de former des éducateurs soucieux de promouvoir l'égalité entre les sexes.

L'une des tâches les plus importantes du Bureau pour l'égalité entre les sexes est de faciliter l'introduction d'une perspective sexospécifique dans tous les programmes scolaires, en particulier en éliminant les stéréotypes dans les manuels scolaires et les programmes scolaires à tous les niveaux de l'éducation et de la formation, en facilitant la participation de femmes aux travaux de commissions chargées de rédiger les programmes scolaires, en encourageant l'éducation continue des enseignants et des assistants au niveau préscolaire et scolaire et en favorisant et en finançant les recherches et les études sur l'égalité entre les sexes.

Ayant cet objectif à l'esprit, le Bureau pour l'égalité entre les sexes a pris diverses initiatives. En premier lieu, il a entrepris de resserrer les liens de coopération entre les associations non gouvernementales et les représentants du Ministère des sciences, de l'éducation et des sports s'occupant de questions d'égalité entre les sexes et d'éducation, s'agissant en particulier d'éliminer tous les stéréotypes du système d'éducation. Ce ministère rédige le Catalogue des connaissances, compétences et savoir-faire sur lequel s'appuient les nouveaux manuels scolaires dans tous les domaines de l'éducation et de la formation. Un conseil de coordination, des secrétaires de coordination et des experts renommés dans divers domaines – sciences naturelles, mathématiques, technologies, sciences sociales, sciences humaines et arts – avec 15 commissions pour chaque sujet dans les écoles primaires collaborent à la rédaction de ce catalogue, notamment des groupes de travail spécialisés qui étudient les abandons scolaires, la culture physique, les facteurs de socialisation et le contenu des programmes. Le Bureau pour l'égalité entre les sexes a insisté sur la nécessité d'inclure dans certaines commissions thématiques des experts s'occupant de l'égalité entre les sexes afin d'apporter l'attention voulue à cette question et de l'ajouter chaque fois que nécessaire.

En appliquant l'article 14 de la loi sur l'égalité entre les sexes, le Bureau pour l'égalité entre les sexes a assuré le financement partiel des projets non gouvernementaux de sensibilisation à l'égalité des sexes. Ainsi, la publication de deux documents sur l'égalité entre les sexes a été cofinancée.

Soins de santé

Question 25

D'après le droit de la famille, les époux décident ensemble d'avoir et d'élever des enfants. Notre législation reconnaît donc le droit de planifier la famille, conformément à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Tant les hommes que les femmes peuvent obtenir des informations concernant la planification de la famille auprès du gynécologue de leur choix, au sein du service de santé primaire, de centres hospitaliers, d'hôpitaux de district et de cliniques. D'après les données dont dispose l'Institut croate de santé publique, en 2002, la plupart des femmes ayant cherché à interrompre leur grossesse étaient mariées (66,1 %). Depuis 1987, le nombre d'avortements en Croatie a beaucoup diminué et il continue de baisser d'année en année. Il était de 57 000 en 1987 mais de 5 000 seulement en 2002, grâce à la prise en charge systématique des femmes par le gynécologue de leur choix dans le cadre des soins de santé primaire.

Question 26

Les médecins de famille choisis par les patientes et les équipes chargées de protéger la santé des femmes jouent un rôle très important en matière de dépistage précoce du cancer du sein, car ils sont obligés de prendre des mesures préventives visant à promouvoir la santé grâce à des conseils, à des cours ou à des discussions de groupe, ainsi qu'en informant les femmes des facteurs de risques et des méthodes de palpation des seins qu'elles doivent utiliser, et des mesures pour l'enregistrement, l'attestation et l'évaluation du travail, et pour l'établissement de rapports, passant par l'élaboration d'un dossier nominatif pour chacun des patients souffrant d'une maladie chronique, conformément au plan et au programme relatifs aux mesures de santé du Ministère de la santé. Le diagnostic, le traitement et le suivi des femmes atteintes d'un cancer du sein font partie du Programme national pour le dépistage précoce de cette maladie, qui oblige tous les médecins consultés exerçant dans le domaine des soins de santé primaire à agir et à mettre en œuvre le Programme avec constance.

À cette fin, le Ministère de la santé croate a publié en 3 000 exemplaires une brochure intitulée « Dépistage précoce du cancer du sein – Prévention, méthodes diagnostiques, traitement et suivi des femmes atteintes d'un cancer du sein », qui a été distribuée à tous les médecins et gynécologues exerçant dans le domaine des soins de santé primaire, ainsi qu'aux centres de santé publique de district.

En outre, un projet pilote pour le dépistage précoce du cancer du sein est en train d'être lancé dans le district de Primorsko-Goranska. Le Ministère de la santé et de l'aide sociale le soutient financièrement, à hauteur de 150 000 kunas croates, destinés à la formation du personnel. Ce projet sera mis en œuvre par l'Institut de santé publique de Rijeka, qui se chargera aussi d'analyser et d'évaluer le projet.

L'objectif ici est de soumettre à un examen les femmes âgées de 50 à 65 ans, sur l'invitation de l'Institut de santé publique du district.

L'organe de coordination pour l'égalité entre les sexes de la ville de Zagreb a lancé en 2002 un projet intitulé « La mammographie mobile », dans le cadre duquel les femmes de plus de 60 ans peuvent bénéficier de mammographies de contrôle gratuites. Mis en œuvre pour la troisième année consécutive, il a suscité énormément d'intérêt chez les femmes.

Question 27

La République de Croatie a adopté la loi limitant l'utilisation de produits du tabac (*Journal officiel*, 137/04) afin de protéger la santé des citoyens grâce à des mesures visant à faire baisser et à limiter l'utilisation de produits du tabac et d'ingrédients toxiques dans les cigarettes. Cette loi englobe aussi l'apposition obligatoire de mentions sur les emballages de produits du tabac, la prévention du tabagisme et le contrôle de la mise en œuvre de cette loi.

En collaboration avec de nombreuses associations, le Ministère apporte une aide financière à des programmes visant à prévenir le tabagisme et à promouvoir l'exercice physique et une alimentation saine. Toutes ces activités visent néanmoins l'ensemble de la population, et pas uniquement les femmes. Toutefois, en coopération avec des associations telles que la Société de l'ostéoporose de Croatie, dont les membres sont exclusivement des femmes, des programmes sont mis en œuvre pour encourager les femmes à privilégier l'exercice physique et un régime alimentaire sain.

Mariage et rapports familiaux

Question 28

Le mariage est réglementé par les dispositions des articles 6 à 23 du droit de la famille, et les effets d'un mariage religieux y sont visés à l'article 8. Le mariage religieux est réglementé par les dispositions des articles 20 à 23 du droit de la famille, afin qu'il ait les mêmes effets que le mariage civil. Chaque communauté religieuse célèbre le mariage religieux selon ses propres rites, mais avant l'union, le fonctionnaire civil donne aux futurs mariés un document confirmant qu'ils remplissent toutes les conditions requises pour se marier (autorisation de mariage). Ensuite, la personne ayant célébré la cérémonie religieuse donne au fonctionnaire civil un document signé confirmant le mariage.

Le droit de la famille a pour règle générale et pour principe que les époux sont égaux en droits, ce qui donne aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes. En raison de la condition particulière de la femme, qui peut devenir mère dans le cadre du mariage, ce droit comporte des dispositions spéciales relatives à la protection des femmes pendant la grossesse, notamment. Le divorce est réglementé par les dispositions des articles 42 à 51, qui confèrent les mêmes droits aux deux partenaires. Le mari n'a toutefois pas le droit de demander le divorce pendant la grossesse de sa femme, ni avant le premier anniversaire d'un enfant du couple (art. 42, par. 2).

Protocole facultatif

Question 29

En 2002, la Commission de l'égalité entre les sexes a publié en 1 000 exemplaires une brochure comportant la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et son protocole facultatif, qu'elle a largement distribuée.

En septembre 2004, en coopération avec l'organisation non gouvernementale CESI (Center for Education and Counseling of Women), le Bureau pour l'égalité entre les sexes de la République de Croatie a organisé des séminaires sur « Les politiques d'intégration d'une démarche antisexiste », destinés aux représentants des commissions de district chargées de l'égalité des sexes et aux représentants d'organisations non gouvernementales. À cette occasion, on a beaucoup insisté sur l'importance de la Convention, de son protocole facultatif et de son mécanisme pour la protection des personnes et des groupes en cas d'inexécution d'un droit protégé par la Convention.

Les textes de la Convention et du protocole facultatif pourront aussi être consultés sur le site Web du Bureau pour l'égalité entre les sexes.

Appendice

Les dispositions antidiscrimination de la loi sur le travail, conformément à l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, sont les suivantes :

« Interdiction de la discrimination »

Article 2

1) Il est interdit d'exercer une discrimination directe ou indirecte à l'encontre d'un demandeur d'emploi ou d'un salarié (travailleur, personne nommée à un poste, fonctionnaire ou autre) (ci-après : salarié) du fait de la race, de la couleur de peau, du sexe, des préférences sexuelles, de l'état matrimonial, des obligations familiales, de l'âge, de la langue, de la religion, de convictions politiques ou autres, de l'origine nationale ou sociale, des possessions, de la naissance, de la position sociale, de l'affiliation ou non à un parti politique ou à un syndicat, et de problèmes physiques ou psychologiques.

2) Au sens de la présente loi, la discrimination directe recouvre toute action résultant de l'un des motifs évoqués au paragraphe premier du présent article et ayant défavorisé, défavorisant ou pouvant défavoriser une personne visée au paragraphe premier du présent article, par rapport à une autre personne dans une situation comparable.

3) Au sens de la présente loi, il y a discrimination indirecte lorsqu'un attribut, un critère ou une pratique paraissant neutre défavorise ou pourrait défavoriser une personne visée au paragraphe premier, en raison de caractéristiques qui lui sont propres, de son état, de ses préférences, de ses convictions ou de ses valeurs, qui sont à la base de l'interdiction visée au premier alinéa du présent article.

4) La discrimination fondée sur des motifs visés au paragraphe premier est interdite pour ce qui concerne :

1. Les conditions d'emploi, notamment les critères et conditions de sélection des candidats pour l'exécution de certains travaux, dans tous les secteurs d'activités et à tous les niveaux hiérarchiques;
2. La promotion professionnelle;
3. L'accès à tous les types et niveaux de formation professionnelle, de formation complémentaire ou de formation à une autre profession;
4. L'emploi, les conditions de travail et tous les droits découlant de la relation de travail et y étant attachés, notamment l'égalité de rémunération;
5. La résiliation d'un contrat de travail;
6. Les droits des membres d'associations de salariés ou d'employeurs ou de toute autre organisation professionnelle et leurs activités, notamment les privilèges qui y sont attachés.

5) Les dispositions des conventions collectives, de la réglementation du travail et des contrats de travail qui entraînent une discrimination fondée sur l'un des motifs visés au premier alinéa du présent article sont frappées de nullité.

6) La réglementation de l'obligation faite à un salarié de verser des cotisations de solidarité par une convention collective, et aux termes de l'article 187.a de la présente loi, ne constitue pas une discrimination fondée sur la non-affiliation à un syndicat évoquée au premier alinéa du présent article.

« Exceptions à l'interdiction de la discrimination »

Article 2.a

1) Distinguer, exclure ou favoriser une personne pour un emploi ne constitue pas une discrimination lorsque la nature de ce travail est telle que les caractéristiques relatives à certains des motifs visés au paragraphe premier de l'article 2 de la présente loi représentent une condition réelle et déterminante pour l'exécution du travail, à condition que l'objectif visé soit juste et la condition adéquate.

2) Toutes les mesures prévues par la présente loi ou par une loi spéciale, leurs dispositions et celles des conventions collectives, de la réglementation du travail et des contrats de travail, et qui concernent la protection spéciale et l'aide à apporter à certaines catégories de salariés, en particulier celles qui ont trait à la protection des personnes handicapées, des salariés âgés, des femmes enceintes et des femmes bénéficiant de certains droits protégeant la maternité, ainsi que les dispositions relatives aux droits spéciaux des parents, des parents adoptifs et des tuteurs, ne doivent pas être considérées comme une discrimination ni servir de motif de discrimination.

« Harcèlement et harcèlement sexuel »

Article 2.b

1) Le harcèlement et le harcèlement sexuel constituent une forme de discrimination au sens de l'article 2 de la présente loi.

2) Le harcèlement recouvre tout comportement indésirable fondé sur l'un des motifs décrits au paragraphe premier de l'article 2 de la présente loi, visant à attenter à la dignité d'un demandeur d'emploi ou d'un salarié ou portant réellement atteinte à sa dignité, et créant un environnement de crainte, d'hostilité, d'humiliation ou d'insulte.

3) Le harcèlement sexuel englobe tout comportement verbal, non verbal ou physique à caractère sexuel, visant à attenter à la dignité d'un demandeur d'emploi ou d'un salarié ou portant réellement atteinte à sa dignité, et créant un environnement de crainte, d'hostilité, d'humiliation ou d'insulte.

« Réparation en cas de discrimination »

Article 2.c

En cas de discrimination conformément à ce qui figure aux articles 2 et 2.b de la présente loi, un demandeur d'emploi peut chercher réparation selon les dispositions générales de la loi, et un salarié peut en faire de même en s'appuyant sur les dispositions de l'article 102 de la présente loi.

Charge de présentation en cas de litige

Article 2.d

Si un demandeur d'emploi ou un salarié, dans une situation de litige, signale des faits qui laissent penser que l'employeur a enfreint les dispositions de l'article 2 de la présente loi, cet employeur aura la responsabilité de prouver qu'il n'a pas exercé de discrimination ou qu'il/elle a respecté les dispositions de l'article 2.a.

Article 89 de la loi sur le travail

- 1) L'employeur a l'obligation de verser une rémunération identique aux femmes et aux hommes pour un travail identique ou de valeur égale.
- 2) Deux personnes de sexes opposés font un travail identique ou de valeur égale au sens du premier alinéa du présent article lorsque :
 - Elles font le même travail dans des conditions identiques ou similaires, au point qu'elles pourraient se remplacer mutuellement;
 - Le travail que fait l'une d'elles est similaire, par nature, à celui que fait l'autre, et les différences entre leurs tâches et les conditions d'exécution n'ont pas d'importance si l'on prend en compte le travail dans son ensemble, ou sont si rares qu'elles n'ont pas de répercussions sur la nature du travail;
 - Le travail de l'une d'elles a la même valeur que le travail de l'autre du point de vue de critères tels que les qualifications et compétences professionnelles requises, la nature physique du travail, les responsabilités et les conditions de travail.
- 3) La rémunération évoquée au paragraphe premier du présent article englobe la rémunération de base et toutes les contributions supplémentaires que l'employeur octroie au salarié en contrepartie du travail effectué, sous forme directe ou indirecte, en espèces ou en nature, aux termes du contrat de travail, d'une convention collective, de la réglementation du travail ou de tout autre document juridique.
- 4) Toute disposition d'un contrat de travail, d'une convention collective, de la réglementation du travail ou d'un autre document juridique qui va à l'encontre du paragraphe premier du présent article est frappée de nullité.

Loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes

IV. Discrimination dans le domaine de l'emploi

Article 13

- 1) La discrimination dans le domaine de l'emploi est interdite dans les secteurs public comme privé, y compris dans l'administration, en ce qui concerne :
 1. L'emploi, le travail indépendant ou les conditions de travail, y compris les critères et conditions de sélection de candidats, dans tous les secteurs d'activités et à tous les niveaux hiérarchiques;
 2. La promotion professionnelle;

3. L'accès à tous les types et niveaux d'éducation, d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de formation supplémentaire ou de formation à une autre profession;
 4. Les conditions d'emploi et de travail et tous les droits découlant de la relation de travail, y compris l'égalité de rémunération;
 5. L'affiliation à des associations de salariés ou d'employeurs ou à toute autre organisation professionnelle et les activités en leur sein, notamment les privilèges qui y sont attachés.
- 2) Toute offre d'emploi doit mentionner clairement que les personnes des deux sexes peuvent postuler.
-