

# ESTONIE



Pour l'Égalité Femme - Homme

## **TABLEAU DE LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ FEMME/HOMME**

Apparue sur la scène internationale en 1918, l'État Estonien a été envahi par l'Union soviétique en 1940, par l'Allemagne nazie en juin 1941, et de nouveau par l'Union soviétique à partir de 1944. En 1991, l'Estonie a restauré son indépendance et cherche à se rapprocher des pays nordiques. Elle est située sur la rive orientale de la mer Baltique et méridionale du golfe de Finlande. Le pays est bordé au nord par le golfe de Finlande, à l'ouest par la Suède, au sud par la Lettonie et à l'est par la Russie. Ce pays est généralement regroupé avec la Lettonie et la Lituanie dans un ensemble géopolitique appelé pays baltes.

La Constitution estonienne de 1992 a instauré une démocratie parlementaire. Le Parlement monocaméral de (101 membres), est élu pour quatre ans au scrutin proportionnel. Le président de la République est élu par les députés pour un mandat de cinq ans. Il propose la nomination du Premier ministre au Parlement.

Après avoir retrouvé son indépendance en 1991, le pays, qui a opté pour un régime économique libéral, a connu une forte croissance économique grâce à une reconversion réussie de son industrie et la mise en place d'infrastructures modernes. L'Estonie est entrée violemment en récession lors de la crise économique de 2008-2010 avec notamment un taux de chômage supérieur à 14 %. Le gouvernement se fixe comme priorité de réduire l'inflation et de maîtriser les finances publiques. Le pays a depuis 2009, le plus faible taux d'endettement public de l'Union européenne<sup>3</sup>, il remplit les critères de convergence et intègre la zone euro le 1er janvier 2011. Cependant, il est à noter une reprise de la croissance économique de l'Estonie, qui affiche en 2018 de 3,9% et un taux de chômage en baisse de 5,4%.

L'Estonie fait partie de l'Union européenne depuis le 1er mai 2004 et a intégré la zone euro le 1er janvier 2011. Elle est membre de l'OTAN depuis le 29 mars 2004. L'Estonie est aussi membre de l'ONU, de l'OMC, du conseil de l'Europe, de l'OTAN, du Conseil des États de la mer Baltique ou encore de l'OCDE depuis 2010. Le pays est aussi observateur du Conseil nordique et de l'Organisation internationale de la francophonie depuis octobre 2010.

Le pays a adhéré à de nombreux instruments internationaux instaurant l'égalité femmes-hommes, parmi lesquels :

#### Sources

<https://ee.ambafrance.org>

Eurostat, Trésor, BIT

Eurostat, Banque mondiale, PNUD)

<b>INSTRUMENTS INTERNATIONAUX</b>	<p><b>LA CONVENTION INTERNATIONALE SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATIONS À L'ÉGARD DES FEMMES CEDEF/CEDAW</b> (adoptée le 18 décembre 1979 et entrée en vigueur le 3 septembre 1981)</p>	Date de Signature : Non Signée
		Date de ratification : 21 Octobre 1991
	<p><b>PROTOCOLE A LA CEDEF</b> (adopté le 6 octobre 1991 et entré en vigueur le 22 décembre 2002)</p>	Date de signature : Non Signé
		Date de ratification : Non Ratifié
	<p><b>LE PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS PIDESC</b> (adopté le 16 décembre 1966 et entré en vigueur le 3 janvier 1976)</p>	Date de signature : Non Signé
		Date de ratification : 21 Octobre 1991
	<p><b>LA CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DE L'ENFANT CDE</b> (adoptée le 20 novembre 1989 et entrée en vigueur le 2 septembre 1990)</p>	Date de signature : Non Signé
		Date de ratification : 21 Octobre 1991
	<p><b>LE STATUT DE ROME</b> (adopté à Rome le 17 juillet 1998 et entré en vigueur le 1er juillet 2002)</p>	Date de signature : 27 Décembre 1999
		Date de ratification : 30 Janvier 2002
<p><b>LA RESOLUTION 1325 ET SUIVANTES</b> adoptée le 31 octobre 2000</p>	Adhésion	
<p><b>LA DECLARATION DE BEIJING ET PROGRAMME D'ACTION DE LA QUATRIEME CONFERENCE MONDIALE SUR LES FEMMES</b> (adopté en 1995)</p>	Adhésion	
<p><b>CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES NATIONS UNIES (ECOSOC)</b>, Commission de la Condition de la Femme. RESOLUTION : « Mettre fin à la mutilation génitale féminine».</p>	Adhésion	
<b>I</b>	<p><b>CONVENTION EUROPEENNE SUR</b></p>	Date de signature : ni



	<b>L'EXERCICE DES DROITS DES ENFANTS</b> : 25 janvier 1996 (Entrée en vigueur: 1er juillet 2000) .	signée
		Date de ratification : ni ratifiée
	<b>CONVENTION DU CONSEIL DE L'EUROPE SUR LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE A L'EGARD DES FEMMES ET LA VIOLENCE DOMESTIQUE : CONVENTION D'ISTANBUL</b> Adoptée le 11 Mai 2011 et entrée en vigueur le 1er Aout 2014	Date de signature : 02 Décembre 2014
		Date de ratification : 26 Octobre 2017
		Date d entrée en vigueur : 01 Février 2018

**CONVENTION DU CONSEIL DE L'EUROPE SUR LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE A L'EGARD DES FEMMES ET LA VIOLENCE DOMESTIQUE**

Signature : 02/12/2014

Ratification : 26/10/2017

Entrée en vigueur : 01/02/2018

Source: Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Status as of 30/08/2019.

**ETAT D'HARMONISATION DE LA LEGISLATION NATIONALE AVEC LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX**

Les principes et les normes du droit international universellement reconnus font partie intégrante du système juridique estonien. Et l'article 123 de la constitution estonienne dispose que:

« La République d'Estonie ne conclut pas de traités internationaux contraires à la Constitution. Si les lois ou autres actes de l'Estonie sont en contradiction avec les traités internationaux ratifiés par le Riigikogu, les dispositions du traité s'appliquent ». Ces dernières décennies le pays a élaboré des plans d'action et des stratégies en faveur de l'égalité femme et homme. Il en est ainsi :

- Du Plan d'action pour réduire l'écart de salaire entre les femmes et les hommes (2012-2016)
- Du Plan de développement pour les enfants et les familles (2012-2020)
- Du Plan de développement pour le bien-être (2016-2023)
- De la Stratégie de développement pour prévenir la violence (2015-2020)

**ETAT DE MISE EN ŒUVRE DES TEXTES SUR L'EGALITE FEMME HOMME :**  
**MECANISMES INSTITUTIONNELS, AVANCEES ET OBSTACLES DANS**  
**DIFFERENTS DOMAINES**

Pour la mise en œuvre des textes visant l'égalité femmes-hommes, le pays s'est doté de plusieurs mécanismes institutionnels.

**Mécanismes institutionnels**

Les autorités estoniennes ont récemment fait preuve de la volonté politique et de la détermination requises pour officiellement accréditer des institutions publiques pour assurer la mise en œuvre des politiques nationales, communautaires et internationales sur l'égalité Femme et Homme en Estonie.

Il en est ainsi:

- Du Ministère des affaires sociales, qui a pour objet d'assurer la prise en compte systématique des questions d'égalité des sexes et la promotion de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- De la mise en place d'une institution du Chancelier de justice en tant qu'institution nationale des droits de l'homme conformément aux principes de Paris. Et des modifications substantielles aux loi et règlements qui régissent les fonctions du chancelier de justice ont déjà commencé.
- Le Parlement, qui a adopté un texte de loi selon lequel le chancelier de justice remplissait les fonctions d'une institution nationale des droits de l'homme. Celui-ci vient d'être admis comme membre du Réseau européen des institutions nationales des droits de l'homme.
- Il y a aussi la création de l'institution du commissaire à l'égalité des sexes et à l'égalité de traitement, depuis octobre 2005, et dont les ressources budgétaires ont connu une hausse en 2015, face à l'attribution de nouvelles fonctions. En ce sens, qu'il doit couvrir des domaines relatifs à l'égalité de traitement indépendamment de l'origine ethnique, de la race, de la couleur de la peau, de la religion ou des opinions politiques, de l'âge, du handicap ou de l'orientation sexuelle.
- Il est également important de souligner, le rôle important de la société civile, des associations et des ONG, dans la lutte pour l'égalité des femmes et des hommes en Estonie. Même si on peut relever, le faible nombre d'organisations de la société civile estoniennes présentes sur le terrain.

## Sources

CCPR/C/VCT/Q/2/Add.1

Comité des droits de l'homme, Quatrième rapport périodique présenté par l'Estonie en application de l'article 40 du Pacte, le 2 avril 2018.

## **AVANCEES ET OBSTACLES DANS DIFFERENTS DOMAINES**

Malgré l'existence du cadre juridique, de mécanismes institutionnels mis en place pour rendre effective l'instauration de l'égalité femmes-hommes en Estonie et des avancées notoires, il existe encore, dans divers domaines, de nombreux obstacles qui freinent l'atteinte de cet objectif.

La Constitution de l'Estonie prévoit l'égalité des droits pour les hommes et les femmes. La loi sur l'égalité (GEA) Sexe entrée en vigueur le 1er mai 2004, la clarification des termes tels que l'égalité des sexes, l'égalité de traitement pour les hommes et les femmes, la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe et motifs stipulant pour la promotion de l'égalité de traitement pour les hommes et les femmes. En 2009, la GEA a été modifiée et la Loi sur l'égalité de traitement (ETA) est entrée en vigueur, également une nouvelle loi sur les contrats d'emploi (ECA) a été adoptée. Les exigences des directives sur l'égalité de l'UE sont transposées dans la législation nationale. L'État et d'autres parties prenantes, comme les universités, ont pris des mesures pour s'attaquer au problème de l'inégalité des sexes dans les médias. En 2010 et 2013, de vastes campagnes de sensibilisation ont été lancées pour venir à bout des stéréotypes sexistes.

- **Santé et social**
- **LES AVANCEES**

La loi sur la santé et la sécurité au travail, adoptée par le parlement estonien (Riigikogu), est le principal outil législatif sous-tendant le domaine de la santé et de la sécurité au travail en Estonie ; plusieurs règlements du gouvernement et du ministère des affaires sociales estoniens, ont été élaborés et mis en œuvre sur la base de cette loi (entrée en vigueur le 26 juillet 1999).

Le système de santé estonien est aux deux tiers financé par le secteur public grâce à une taxe sur les retenues salariales (la taxe sociale). Le dixième du financement total de la santé repose sur le budget du gouvernement central et moins du quart seulement provient de sources privées. La plupart des fonds publics pour les soins de santé sont partagés par l'EHIF, une agence indépendante et autonome, responsable de l'offre d'une large gamme des services de santé sur base de

recommandations de ses membres. En plus des fonds du budget de l'Etat, la prestation des services de santé publique continue de recevoir un financement du Fonds social européen (ESF) et pour ce qui est du développement de l'infrastructure de traitement actif et les hôpitaux de soins, le Fonds Européen de développement régional (ERDF) intervient.

L'IVG est autorisée jusqu'à la 11e semaine de grossesse à la suite d'une consultation médicale. La femme doit signer un document sur les risques liés à l'avortement. Le délai est étendu jusqu'à 21 semaines pour certaines raisons médicales, pour les filles de moins de 15 ans et les femmes de plus de 45 ans. L'État couvre le coût total d'une IVG pour des raisons médicales et les deux tiers du coût, si elle est réalisée à la demande.

C'est également les femmes qui ont permis d'avoir une législation sociale forte. La conséquence positive est que le pays est désormais celui au monde ayant le taux de mortalité néonatal le plus bas. Une des innovations clés en Estonie est le système E-Health. Au cours de l'année 2015, 95% des ordonnances médicales ont été émises électroniquement. L'e-prescription ou le E-santé, était le service le plus usité parmi les citoyens estoniens en 2015. Le secteur lié aux aspects divers wellness est en évolution constante tant du point de vue prise en considération du bien être personnel des couches favorisées et défavorisées de la population que de la promotion en faveur du tourisme médical lors de salons spécialisés. En effet, le pays possède de nombreux SPA renommés offrant toutes sortes de traitements.

Le régime estonien de protection sociale couvre toutes les branches de sécurité sociale. Les assurances maladie et maternité, les pensions (vieillesse, invalidité, décès) et les indemnités de chômage sont basées sur le principe de l'assurance contributive.

#### Sources

CCPR/C/VCT/Q/2/Add.1

<http://avortementeurope.org>

AG des Nations Unies /12126-FEM/2172, 12 MARS 2019,  
<https://www.un.org/press/fr/2019/ag12126.doc.htm>

Comité des droits de l'homme, Quatrième rapport périodique présenté par l'Estonie en application de l'article 40 du Pacte, le 2 avril 2018.

- **LES OBSTACLES**

Vu le besoin de modernisation de l'infrastructure hospitalière et des cliniques existantes, la demande locale pour des appareils de technologies de pointes médicales existe. Le souci permanent de qualité des soins prestés, fait de l'Estonie le Pays Balte le plus moderne au niveau équipements. La tendance du secteur des années en cours reste la modernisation et rénovation des centres liés à la réhabilitation et soins des personnes âgées (Fonds Européens). Ces défis représentent les obstacles dans le domaine de la santé en Estonie.

➤ **Education et Culture**

- **LES AVANCEES**

Les femmes sont également plus ambitieuses en matière de formation et de développement individuel. Elles participent deux fois plus à des stages de formation. Le taux de femmes de la tranche d'âge 25-64 ans qui ont suivi une formation continue au cours des quatre dernières semaines est passé de 8,5 % en 2006 à 14,5 % en 2011. Celui des hommes du même âge est passé de 4,2 % à 9,2 %.

Les Taux bruts de scolarisation aux niveaux primaire et secondaire sont à peu près égaux. Selon un rapport de 2014 par l'UNICEF, le taux de scolarisation à l'école primaire brut (femmes en tant que % des hommes) était de 99% au niveau primaire et de 100% au niveau du secondaire.

Plus d'une centaine de langues sont parlées en Estonie, et l'éducation en russe est disponible depuis l'école élémentaire jusqu'à l'université. La connaissance de la langue estonienne est en amélioration constante, le Ministère de la culture subventionne les associations culturelles des minorités pour l'accès à l'éducation. Des « maisons de l'estonien » sont ouvertes pour suivre des cours de conversation.

En 2009, le Ministère estonien de l'éducation et de la recherche a approuvé le Programme national pour la promotion des valeurs dans la société estonienne 2009-2013, qui a été renouvelé pour la période 2015-2020.

La position de l'Estonie dans l'évaluation PISA de 2012 était déjà très favorable, mais les résultats de 2015 sont spectaculaires. L'Estonie figure désormais au premier rang européen du classement

PISA et au troisième rang mondial. Cette réussite ne doit rien au hasard, il existe un modèle éducatif estonien, qui se caractérise par quelques éléments originaux. D'où la visée d'une volonté d'excellence éducative globale inscrite dans une perspective internationale prenant en compte les question genre et d'égalité Femme-Homme.

Il faut aussi signaler que l'Estonie, est l'un des trois pays baltes au nord de l'Europe, qui s'est hissé au rang des pays les plus avancés au monde sur le plan numérique. Le numérique est très utilisé comme un moyen de l'éducation innovant, l'entreprise virtuelle et la citoyenneté numérique sont très développés, et les femmes sont prédominantes en matière de digital.

- **LES OBSTACLES**

En Estonie, la diffusion des recommandations sur les droits de l'homme est faite en langues estonienne et anglaise. Or, le Ministère des affaires étrangères convient, qu'il serait approprié de les diffuser dans toutes les langues minoritaires en Estonie, et pas uniquement en russe. Et par là même, il avoue que financièrement le pays ne peut répondre objectivement à cette question à l'heure actuelle. Cependant, il a été décidé de ne privilégier aucune langue au détriment d'une autre à ce stade.

Sources

- CCPR/C/VCT/Q/2/Add.1
- Comité des droits de l'homme, Quatrième rapport périodique présenté par l'Estonie en application de l'article 40 du Pacte, le 2 avril 2018.
- 

➤ **Parité**

- **LES AVANCEES**

Dans le gouvernement actuel, on note une seule présence féminine contre cinq femmes ministres dans le cabinet de 14 membres de 2016 à 2019. Aux élections parlementaires de 2015, il est à relever un taux 28.7% de représentativité des femmes au parlement estonien. La proportion de femmes parmi les eurodéputés en 2019, est de moins de 20% pour l'Estonie. La proportion d'un tiers de femmes parmi les députés peut paraître relativement faible, mais dans un pays comme l'Estonie, cette performance n'est pas négligeable. Les femmes occupent de plus en plus fréquemment des postes à responsabilité, un tiers des chefs d'entreprise par exemple sont des femmes.

Quant à l'imposition éventuellement de quotas, l'Estonie privilégie l'évolution des mentalités dans ce domaine.

Il n'y a pas de quota dans le système politique ou la fonction publique en Estonie, pour augmenter ou améliorer la proportion de femmes au sein du gouvernement, du Parlement et des conseils des collectivités locales. Toutefois, conformément à la loi sur l'égalité (GEA) Genre et autant que possible, les deux sexes doivent être représentés dans les comités, conseils et autres organes formés par des agences gouvernementales nationales et locales.

Il est dit dans la législation estonienne en générale, l'égalité des sexes et l'égalité de traitement et donc les autorités ont le devoir de surveiller le respect des normes établies dans la Loi GEA et l'égalité de traitement.

- **LES OBSTACLES**

L'Estonie, l'un des trois pays Baltes, est traditionnellement tournée vers la Scandinavie. Pourtant en matière d'égalité des droits entre homme et femme, le modèle scandinave ne semble pas s'appliquer. Des sondages réalisés sur l'égalité femme et homme en Estonie, montrent que les stéréotypes persistent et qu'il y a encore des efforts à faire pour y remédier. La loi impose des règles dans le domaine publicitaire et des actions de sensibilisation sont aussi menées allant dans ce sens.

➤ **Participation politique des femmes**

- **LES AVANCEES**

Après les élections législatives du 3 mars 2019, une tentative avortée de négociations initiée par le Parti de la réforme en vue de former un gouvernement avec le parti du Centre, a donné naissance à une coalition tripartite. Ce qui justifie par ailleurs, la présence au gouvernement estonien d'une seule femme en l'occurrence Madame Riina Solman (Isamaa), Ministre de la Population.

Madame Kersti Kaljulaid a été élue le 3 octobre 2016 présidente de la République d'Estonie par les 101 membres du Riigikogu. Sa désignation à la magistrature suprême, fut une première pour une femme en Estonie.

La proportion de femmes occupant des postes de diplomate a dépassé 50 % au cours de la

période à l'examen. Les femmes constituaient 61 % du nombre total d'employés du Ministère des affaires étrangères. Ce faisant, la proportion de femmes variait sensiblement selon le rang et le poste, et était plus faible dans les échelons supérieurs.

- **LES OBSTACLES**

Il est à noter que même si lors des dernières élections, le tiers des députés élus était constitué de femmes, le parlement restait très majoritairement masculin.

Le taux de participation électorale était beaucoup plus faible dans la région russophone, une tendance à la baisse de la participation électorale dans certaines régions du pays.

L'absence ou la sous-représentation des femmes dans la vie politique a un impact direct sur la reconnaissance des droits des femmes en Estonie.

Sources

CCPR/C/VCT/Q/2/Add.1

<https://www.valimised.ee/en/archive/riigikogu-elections>

<https://data.ipu.org/fr/women-ranking>

Comité des droits de l'homme, Quatrième rapport périodique présenté par l'Estonie en application de l'article 40 du Pacte, le 2 avril 2018.

➤ **Violences basées sur le genre**

- **LES AVANCEES**

Depuis le 1er Septembre 2002, lorsque le nouveau code pénal est entré en vigueur, les actes de violence peuvent être poursuivis comme des infractions contre la personne. L'article 118 du Code pénal stipule que "causer des dommages graves pour la santé est passible d'une peine d'emprisonnement de 4 à 12 ans" .

Le plan de développement 2010-2014 pour réduire la violence définit la violence contre les femmes comme : tout acte de violence fondée sur le sexe qui entraîne ou est susceptible d'entraîner, un préjudice physique, sexuel ou psychologique aux femmes, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit en public ou dans la vie privée.

Le gouvernement a lancé un plan de développement pour la réduction de la violence pour la période 2010-2014, où la violence domestique est définie comme toute forme de violence physique entre les membres de la famille (aussi d'anciens membres de la famille) ou entre un membre de la famille et un proche parent. Le plan de développement comprend des mesures de prévention en remettant en cause les normes sociales et les attitudes face à la violence ; réduire la possibilité de l'apparition de situations facilitant la violence ; l'amélioration de l'accès des victimes aux services ; le renforcement des capacités et du système de justice pénale.

En ce qui concerne la protection, la dignité et les droits des victimes, le Code pénal avait été amendé en 2015, afin de permettre de mieux lutter contre la violence contre les femmes, y compris la violence domestique. Ainsi, l'agression physique lorsqu'elle est commise contre un proche ou dans le cadre d'une relation de subordination entraîne une peine alourdie par ce facteur aggravant. Autre facteur aggravant, la commission d'un acte envers un mineur, une femme enceinte, une personne âgée, handicapée mentale, ou en présence d'un mineur.

Toujours en 2015 également, la torture a été définie en s'inspirant de la Convention de l'ONU contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. En 2017, le harcèlement sexuel ou autre, a été pénalisé dans le pays. L'Estonie a aussi ratifié 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, autrement dite Convention d'Istanbul.

La violence domestique est la forme de violence la plus répandue en Estonie, puisqu'elle représente plus de 80% des cas connus de la justice. Les cas de viol conjugal représentent 3% des cas y compris les cas commis par d'ex-conjoints. Les autorités estoniennes s'efforcent et incitent les victimes à demander de l'aide, ce qui implique de les protéger, afin qu'elles ne soient pas doublement victimes et des mesures de protection sont prévues à cet égard.

La torture n'est pas spécifiquement définie par la loi estonienne, la justice s'appuie sur la définition prévue notamment par la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. La Convention européenne des droits de l'homme est une autre source du droit estonien en la matière. Ces normes internationales et communautaires s'imposent à la loi estonienne.

#### Sources

CCPR/C/VCT/Q/2/Add.1

Comité des droits de l'homme, Quatrième rapport périodique présenté par l'Estonie en application de l'article 40 du Pacte, le 2 avril 2018.

La législation estonienne criminalise le viol, y compris même le viol conjugal. La peine pour ces deux infractions, est un emprisonnement maximal de 15 ans. Nonobstant, le 2 décembre 2014, l'Estonie a signé 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.

- **LES OBSTACLES**

Il n'y a pas de loi spécifique pour la violence domestique en Estonie. La loi estonienne, ne prévoit aucune définition précise de la violence contre les femmes ou la violence domestique. En 2013, l'Estonie n'avait pas encore signé 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.

➤ **Accès à la justice**

- **LES AVANCEES**

La Constitution dispose que les traités internationaux font partie de la législation estonienne, et qu'ils prévalent sur tout autre texte en Estonie. Il est donc possible de saisir la justice en invoquant un traité international, même si en règle générale, les plaignants s'appuient sur la législation locale. Il est de plus en plus courant de nos jours en Estonie, que les tribunaux, y compris la Cour suprême, étayent leurs décisions sur les dispositions d'instruments internationaux.

De plus, depuis deux ans, la victime de violences domestiques, a le droit de demander à ce que sa plainte soit examinée ou instruite par une personne du même sexe. Un service d'appui aux femmes victimes a été créé et la société estonienne est aujourd'hui plus consciente des problèmes et difficultés liés aux violences de quelque nature qu'elles soient à l'égard des femmes.

- **LES OBSTACLES**

Cependant, il est à relever une méconnaissance des textes juridiques (Internationaux, communautaires nationaux), qui protègent en général les femmes par rapport aux violences qu'elles subissent. Il est à ajouter, que la loi estonienne sur l'égalité de traitement Femme-Homme, ne prévoit pas de procédure de recours en cas de discrimination en dehors des lieux de travail.

Sources

CCPR/C/VCT/Q/2/Add.1

Comité des droits de l'homme, Quatrième rapport périodique présenté par l'Estonie en application de l'article 40 du Pacte, le 2 avril 2018.

➤ **Accès aux ressources**

- **LES AVANCEES**

Les femmes et les hommes jouissent de l'égalité des droits pour accéder à la terre. La Loi sur la réforme agraire ne distingue pas sur la base du sexe pour la participation à la restitution des terres ou d'un programme de compensation (article) et dans le programme de privatisation des terres (article 21). Cependant, selon la FAO, il y a des rapports que les hommes sont les principaux bénéficiaires des programmes de réforme agraire et de tenir la plupart des terres.

Le plan de développement rural estonien pour la période 2007-2013 visant à faciliter l'accès des femmes au crédit et aux prêts agricoles, la technologie appropriée et traiter les femmes et les hommes aussi quand il vient à la terre et la réforme agraire. En conséquence, les femmes représentent 24% des bénéficiaires des subventions pour le démarrage d'une entreprise agricole et dans le jardinage, 47% des femmes sont des bénéficiaires. Les femmes sont également bien représentées parmi ceux qui veulent démarrer une entreprise comme élevage ovin et caprin (35% des bénéficiaires) ; l'élevage et l'apiculture de la volaille et les porcs (33%) et l'élevage (32%). Il n'y a aucune information sur la discrimination contre les femmes en ce qui concerne l'accès à la propriété foncière.

Les femmes et les hommes jouissent de l'égalité des droits aux services financiers en Estonie. En Estonie en 2012, 96,29% des hommes et 97,26% des femmes âgées de 15 ans ouvrent des comptes bancaires de maintien, et les plus âgés dans une institution financière formelle.

Un soutien régional à la création d'emploi, par le versement de subventions, a été mis en place dans les régions où l'estonien est peu parlé, le Nord-Est en particulier. Des actions de sensibilisation auprès des employeurs vise à leur montrer les avantages d'un environnement professionnel multilingue. Les personnes ayant des difficultés à trouver du travail à cause d'une mauvaise connaissance de la langue peuvent suivre des cours d'estonien, qui sont gratuits de nos jours. L'assurance-chômage offre, par ailleurs, un soutien financier à la mobilité pour les personnes postulant loin de leur domicile.

Les femmes estoniennes occupaient de plus en plus fréquemment des postes à responsabilité, un tiers des chefs d'entreprise par exemple étant des femmes. Quant à l'imposition éventuellement de quotas, l'Estonie privilégie l'évolution des mentalités dans ce domaine.

La légalisation sur le service militaire des femmes, constitue aussi l'une des principales modifications enregistrées dans le domaine de la défense nationale. La nouvelle loi, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2013, autorise les femmes à faire leur service militaire au même titre que les hommes. Elles ont toutefois la possibilité de mettre un terme à ce dernier dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la date à laquelle, elles ont été convoquées sous les drapeaux. Quarante et une femmes ont achevé leur service militaire depuis 2013 et 17 femmes poursuivaient le leur en 2016-2017.

Le 30 juin 2016, le Gouvernement estonien a adopté un Plan de développement de la protection sociale 2016-2023, et le Plan d'Action pour sa mise en œuvre. Le Plan de développement est le premier document décrivant de manière détaillée la politique sociale et la politique du travail. Il a deux objectifs principaux qui consistent, premièrement à promouvoir un taux d'emploi élevé et une vie professionnelle de longue durée et de haute qualité, et deuxièmement à favoriser l'égalité des sexes, accroître l'inclusion sociale et réduire les inégalités et la pauvreté. Au plan des sous-objectifs, et surtout celui de l'égalité des sexes, le plan couvre, à ce titre, les questions de l'indépendance économique aussi bien pour les femmes que les hommes ; la diminution des écarts salariaux entre les hommes et les femmes; une participation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la prise de décision et des activités de direction dans la sphère politique ainsi que dans les secteurs public et privé ; la réduction de l'incidence négative des stéréotypes sexistes sur les décisions et la vie quotidienne des hommes et des femmes; le renforcement de la protection des droits concernant l'égalité de traitement des hommes et des femmes et la mise à disposition des

capacités institutionnelles nécessaires pour promouvoir l'égalité des sexes, y compris la généralisation d'une perspective antisexiste. Les mesures prévues dans le Plan d'action sont de diverses natures, puisqu'elles couvrent aussi bien des activités de sensibilisation que des initiatives législatives.

- **LES OBSTACLES**

27%, c'est l'écart moyen de salaires entre les hommes et les femmes en Estonie. L'écart le plus important en Europe. Pour gagner autant que les hommes, les femmes devraient travailler 3,5 mois de plus.

Sur le plan militaire, aucune modification notable n'a été apportée aux dispositions concernant les procédures de substitution au service militaire depuis la période précédente. Le nombre de personnes optant pour un service de substitution au service militaire était de 53 en 2015 et de 97 en 2016.

L'une des principales mesures du Plan d'action pour la mise en œuvre du Plan de développement de la protection sociale 2016-2023, a pour objet de réduire l'écart salarial femmes-hommes au cours des prochaines années en apportant des modifications à la loi sur l'égalité des sexes. Cette dernière donnera à l'Inspection du travail en Estonie le droit de superviser, au niveau de l'État, l'application de l'obligation de rémunérer à niveau égal entre les femmes et les hommes, ainsi que le droit d'ordonner à des employeurs de procéder à un audit pour s'assurer de l'égalité des niveaux de salaire si les inspecteurs du travail ont des raisons de penser que les activités des employeurs considérés peuvent être discriminatoires. Cependant, il faut noter que toutes ces mesures ne sont qu'à l'état de projection d'ici 2023.

Le Ministère des affaires sociales estonien, après une analyse du système de congé parental et de prestations familiales en 2016, constate qu'il existe des problèmes et des goulets d'étranglement actuels. L'analyse a montré un déséquilibre dans la répartition équilibrée des congés parentaux et des avantages accordés aux pères et aux mères, la rigueur dans la manière dont les parents peuvent utiliser leurs congés parentaux et recevoir des prestations, et l'absence de transparence dans le système de congé parental et de prestations familiales sur le plan juridique. Autres obstacles à relever dans cette analyse, ce sont les disparités concernant le congé de paternité plus long et parfois, l'absence de possibilité pour les deux parents de travailler à temps partiel et d'être en congé parental le reste du temps.

L'écart de rémunération est ici mesuré en comparant le revenu horaire brut moyen des femmes et celui des hommes, rapporté au salaire horaire brut moyen des hommes salariés. L'Estonie fait partie des Etats membres de l'Union Européenne dans lesquels l'écart salarial est le plus important avec un pourcentage de (25,6%).

Le taux d'activité des mères de famille est faible, et l'Estonie se classe au deuxième rang des pays de l'OCDE au regard de l'ampleur de l'écart de salaire entre hommes et femmes. Pour y remédier, l'offre de structures d'accueil de la petite enfance est en train de s'étoffer considérablement, mais la durée du congé parental demeure un obstacle important à l'égalité femmes et hommes.

### Sources

CCPR/C/VCT/Q/2/Add.1

<http://www.oecd.org/fr/eco/etudes/etude-economique-estonie.htm>

Comité des droits de l'homme, Quatrième rapport périodique présenté par l'Estonie en application de l'article 40 du Pacte, le 2 avril 2018.

Données : Eurostat (2018)

## **OBSERVATIONS**

Des sondages ont été réalisés sur **l'égalité Femme et Homme**, dont il ressort que les stéréotypes persistent et qu'il y a encore des efforts à faire pour y remédier. La loi impose des règles dans le domaine publicitaire par exemple et des actions de sensibilisation sont aussi menées. L'écart des rémunérations entre hommes et femmes est évalué à plus de 25%. Une journée annuelle de sensibilisation est menée là aussi pour que l'on prenne conscience de l'importance du problème. Un plan d'action a été lancé en 2012 visant notamment à réduire la discrimination salariale entre hommes et femmes.

Des enquêtes de suivi des questions d'égalité entre les hommes et les femmes ont été menées en 2003, 2005, 2009, 2013 et 2016 dans le but d'établir un bilan plus détaillé des attitudes et des opinions des Femmes et des Hommes, au sujet de leur situation et de leur place dans la société. Ces enquêtes nationales, qui sont organisées de manière régulière, servent de base à l'analyse des opinions et des attitudes concernant l'égalité des sexes. Elles couvrent différents sujets et aspects de la vie tels que le pouvoir, l'économie, la vie professionnelle, la vie privée, l'éducation et la violence. Leurs résultats ont permis d'évaluer les politiques d'égalité des sexes en vigueur et de mettre au

point de nouvelles initiatives pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes en Estonie.

L'importance de la sensibilisation du grand public et du financement des campagnes de promotion de l'égalité des sexes, notant que ce financement en Estonie ne semble pas pérenne, en revanche l'Etat doit d'avantage faire des efforts allant dans ce sens. L'Etat estonien doit soutenir la participation active de la société civile, des associations et des ONG dans le combat ou la lutte de l'égalité Femme-Homme en Estonie. Sur le plan juridique, l'Estonie doit se conformer aux exigences de l'Union Européenne et des Nations Unies par rapport aux textes de lois relatifs à l'égalité femme-homme et tel que défini et prévue par la convention de Beijing horizon 2025.

#### Sources

CCPR/C/VCT/Q/2/Add.1

Comité des droits de l'homme, Quatrième rapport périodique présenté par l'Estonie en application de l'article 40 du Pacte, le 2 avril 2018.

### **RECOMMANDATIONS**

Depuis 2016, le principal document politique à cet égard définit la politique à suivre jusqu'en 2023 et un programme d'égalité de genre a été lancé dans ce cadre. Ce plan porte sur plusieurs domaines, incluant des mesures spéciales visant à promouvoir l'égalité des sexes et les activités allant dans ce sens. L'attention est particulièrement portée sur la lutte contre les stéréotypes sexuels et leur impact négatif. Parmi les défis à relever, figure le différentiel de salaire entre hommes et femmes en Estonie, cet écart étant le plus élevé de l'Union européenne. L'action de sensibilisation menée à ce sujet se poursuivra dans les prochaines années.

L'analyse met en relief trois objectifs principaux : encourager une répartition plus équilibrée des congés parentaux et des avantages accordés aux pères et aux mères, assouplir la manière dont les parents peuvent utiliser leurs congés parentaux et recevoir des prestations, et veiller à l'utilité et à la transparence du système de congé parental et de prestations familiales sur le plan juridique. Les principales recommandations concernent l'établissement d'un congé de paternité minimum et la possibilité pour les deux parents de travailler à temps partiel et d'être en congé parental le reste du temps.

## SOURCES

CCPR/C/VCT/Q/2/Add.1

Le Comité des droits de l'homme, rapport de l'Estonie, 5 mars 2019

Comité des droits de l'homme, Quatrième rapport périodique présenté par l'Estonie en application de l'article 40 du Pacte, le 2 avril 2018.

Document consultes <http://www.genderindex.org/country/estonia> <http://tbinternet.ohchr.org/>



Réseau francophone  
pour l'égalité  
Femme-Homme