



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

Distr. générale  
14 juin 2007  
Français  
Original : anglais/français

---

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

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

**Sixième rapport périodique des États parties**

**Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord\***

---

\* Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.  
Pour le rapport initial soumis par le Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, voir CEDAW/C/5/Add.52, examiné par le Comité à sa neuvième session. Pour le deuxième rapport périodique, voir CEDAW/C/UK/2, examiné par le Comité à sa douzième session. Pour le troisième rapport périodique, voir CEDAW/C/UK/3 et ses additifs (Add.1 et 2), examinés par le Comité à sa vingt et unième session. Pour le quatrième rapport périodique, voir CEDAW/C/UK/4 et ses additifs (Add.1 à 4), examinés par le Comité à sa vingt-quatrième session. Pour le cinquième rapport périodique, voir CEDAW/C/UK/5 et ses additifs (Add.1 et 2).





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

**Sixième rapport périodique du Royaume-Uni  
de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**

**Mai 2007**



## Table des matières

<b>I. Avant-propos</b> .....	11
<b>II. Introduction</b> .....	13
<b>III. Résumé</b> .....	14
<b>IV. Réserves à la Convention</b> .....	28
<b>V. Organismes de promotion de la condition de la femme et de l'égalité des sexes.</b> .....	28
Service de promotion de la femme et de l'égalité. ....	28
Commission nationale des femmes .....	30
Commission pour l'égalité des chances. ....	31
Commission pour l'égalité et les droits de l'homme .....	32
Irlande du Nord .....	34
Écosse. ....	36
Pays de Galles .....	36
<b>Article 1. Élimination de la discrimination.</b> .....	38
<b>Article 2. Obligations relatives à l'élimination de la discrimination.</b> .....	38
Adoption d'un langage neutre dans toute législation .....	38
Textes de loi adoptés ou modifiés depuis le précédent rapport .....	38
Irlande du Nord .....	45
Écosse. ....	45
Législation à venir. ....	46
Effets positifs de la législation sur les femmes handicapées .....	48
Effets positifs de la législation sur les lesbiennes. ....	49
Autres mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard de différents groupes .....	51
<b>Article 3. Promotion et amélioration de la condition de la femme</b> .....	54
Mesures générales .....	56
Femmes appartenant à des minorités ethniques .....	57
Irlande du Nord .....	60
Écosse. ....	62
Pays de Galles .....	62
Priorité accordée au développement international .....	62
<b>Article 4. Mesures spéciales pour accélérer l'instauration de l'égalité.</b> .....	65
Obligation légale d'assurer l'égalité des sexes .....	65
Accord de service public sur l'égalité des sexes. ....	65
Participation stratégique des ministres de la condition féminine. ....	67

Publication du rapport de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi . . . . .	68
Publication de l'examen sur les questions d'égalité . . . . .	68
Importance d'entreprendre l'intégration des sexes dans le processus budgétaire . . . . .	69
Le rôle des hommes et des garçons . . . . .	69
<b>Article 5. Préjugés sexistes et stéréotypes . . . . .</b>	<b>70</b>
Réponse du Gouvernement au rapport de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi . . . . .	70
Éducation . . . . .	71
Les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie . . . . .	75
Les femmes dans les domaines des technologies de l'information, de l'électronique et des communications . . . . .	77
Mise sur pied de clubs informatiques pour les filles . . . . .	77
L'image de la femme dans les médias . . . . .	78
Action menée dans le cadre du débat lié au concept de la « taille zéro » . . . . .	78
Emploi des femmes dans les organes de radiodiffusion . . . . .	79
<b>Article 6. Exploitation des femmes . . . . .</b>	<b>79</b>
La traite des êtres humains . . . . .	84
Lutte contre la prostitution . . . . .	84
Législation contre la pornographie extrême . . . . .	84
<b>Article 7. Politique et vie publique . . . . .</b>	<b>84</b>
Augmentation du nombre de femmes dans la vie politique . . . . .	86
Augmentation du nombre de femmes dans la fonction publique . . . . .	86
Augmentation du nombre de femmes dans les différents conseils de l'ingénierie et de la technologie . . . . .	87
Irlande du Nord . . . . .	89
Écosse . . . . .	90
Pays de Galles . . . . .	91
<b>Article 8. Les femmes au niveau de la représentation internationale . . . . .</b>	<b>92</b>
Mesures visant à augmenter le nombre de femmes au Foreign and Commonwealth Office . . . . .	92
Les femmes dans la défense . . . . .	93
Collaboration avec la Commission pour l'égalité des chances concernant l'emploi des femmes . . . . .	93
Nouvelles formes de travail . . . . .	93
<b>Article 9. Nationalité . . . . .</b>	<b>94</b>
Modification à la réglementation sur l'immigration concernant le mariage . . . . .	94

Élaboration de nouvelles mesures d'appui en faveur des réfugiés . . . . .	94
Lancement du programme « Gateway Protection » . . . . .	94
Importance du développement international . . . . .	95
<b>Article 10. Éducation</b> . . . . .	95
Engagement permanent à l'égard de l'éducation des femmes et des étudiants issus de minorités ethniques . . . . .	95
Augmentation du nombre de centres pour enfants « Sure Start » . . . . .	96
Dispositions nécessaires pour assurer un enseignement préscolaire . . . . .	97
Élaboration d'un cadre axé sur le développement personnel et social et l'éducation sanitaire . . . . .	97
Réduire le nombre d'exclusions définitives . . . . .	98
Renseignements fournis dans le cadre du système de contrôle des connaissances du programme d'étude national . . . . .	98
Examen d'évaluation des connaissances à 15, 16 et 18 ans . . . . .	98
Augmentation du nombre de femmes . . . . .	98
Assistance aux étudiants défavorisés . . . . .	100
Augmentation du nombre d'étudiants de couleur au niveau 2 . . . . .	102
Irlande du Nord . . . . .	102
Écosse . . . . .	103
Pays de Galles . . . . .	105
<b>Article 11. Emploi</b> . . . . .	105
Encourager la participation des femmes au marché du travail . . . . .	105
Adoption de politiques de l'emploi favorables à la vie de famille . . . . .	105
Garde d'enfants . . . . .	107
Services complémentaires offerts dans les établissements scolaires . . . . .	108
Efforts pour réduire les écarts de rémunération . . . . .	108
Participation accrue au programme <i>New Deal</i> pour parents seuls . . . . .	113
Soutien aux femmes âgées dans la recherche d'emploi – <i>New Deal</i> pour les 50 ans et plus . . . . .	113
Bénéficiaires d'allocations d'aide à l'emploi . . . . .	113
Assistance aux femmes handicapées . . . . .	114
Appui aux droits des travailleuses migrantes dans le développement international . . . . .	114
Irlande du Nord . . . . .	114
Écosse . . . . .	115
Pays de Galles . . . . .	117

<b>Article 12. La santé des femmes</b> .....	119
Obligation légale d'assurer l'égalité des sexes .....	119
Lutte contre les inégalités en matière de santé .....	119
Dépistage .....	120
Sensibilisation des jeunes à la santé en matière de sexualité .....	120
Création du Groupe consultatif indépendant sur la santé en matière de sexualité et le VIH .....	121
Encourager les femmes à faire davantage d'exercice physique .....	121
Lutte contre l'ostéoporose chez les femmes âgées .....	121
Mise en place du Programme national sur l'égalité des sexes et la santé mentale des femmes .....	121
Étude sur la santé des femmes britanniques et les maladies cardiovasculaires .....	122
Services de maternité .....	122
Contraception et avortement .....	125
Lutte contre le crime et le désordre, notamment la violence familiale .....	126
Abus d'alcool et de drogues .....	126
Mutilations génitales féminines .....	127
Questions de santé dans le développement international .....	127
Irlande du Nord .....	128
Écosse .....	130
Pays de Galles .....	133
<b>Article 13. Avantages économiques et sociaux</b> .....	134
Le système de sécurité sociale .....	134
Pensions .....	138
Nouvelles mesures et dispositions concernant la prestation de la pension alimentaire pour enfants .....	138
Logements subventionnés à un prix abordable .....	139
Irlande du Nord .....	139
Écosse .....	140
Lutte contre la criminalité dans les transports publics et la crainte qu'elle inspire .....	140
Irlande du Nord .....	141
Écosse .....	142
Pays de Galles .....	142
<b>Article 14. Femmes vivant en milieu rural</b> .....	142
Prise en considération des besoins des femmes dans la planification des transports ruraux .....	143
Enquêtes et consultations sur les besoins en transport .....	143



Financement des programmes locaux Sure Start dans les zones rurales . . . . .	144
Irlande du Nord . . . . .	145
Écosse . . . . .	145
<b>Article 15. Égalité devant la loi et affaires civiles . . . . .</b>	<b>145</b>
Modernisation de la formation judiciaire afin d'intégrer la diversité . . . . .	146
Le Judicial Studies Board . . . . .	146
Plus grande diversité parmi les candidats à la magistrature . . . . .	147
Création de la Commission des nominations judiciaires . . . . .	147
Augmentation du nombre de femmes à la magistrature en Irlande du Nord . . . . .	148
Augmentation du nombre de femmes dans la magistrature écossaise . . . . .	148
Admission des femmes au bénéfice de l'aide judiciaire gratuite dans les affaires familiales . . . . .	148
Mesures spéciales . . . . .	148
<b>Article 16. Égalité dans le mariage et droit de la famille . . . . .</b>	<b>149</b>
Violence à l'égard des femmes . . . . .	150
Champs de travail portant spécifiquement sur la violence à l'égard des femmes . . . . .	151
Violence familiale . . . . .	151
Mariage forcé . . . . .	161
Violence commise au nom de l'honneur . . . . .	161
Viol et infractions à caractère sexuel . . . . .	162
Efforts internationaux pour lutter contre la violence à l'égard des femmes . . . . .	165
Irlande du Nord . . . . .	166
Écosse . . . . .	168
Pays de Galles . . . . .	171
Droit de la famille . . . . .	172
Irlande du Nord . . . . .	174
Écosse . . . . .	174
<b>Annex one . . . . .</b>	<b>. . . . .</b>
<b>Institutions promoting the advancement of women and gender equality . . . . .</b>	<b>. . . . .</b>
Equal Opportunities Commission . . . . .	. . . . .
Disability Rights Commission . . . . .	. . . . .
<b>Article 2</b>	
Women offenders . . . . .	. . . . .
<b>Article 3</b>	
Minority ethnic women in the UK . . . . .	. . . . .

**Article 5**

Women in Science engineering and Technology (table) . . . . .

**Article 7**

Women in public life (tables) . . . . .

**Article 8**

Women’s role in defence (tables) . . . . .

**Article 9**

Nationality: Asylum Policy Instruction on gender issues . . . . .

**Article 10**

Éducation (tables) . . . . .

**Article 12**

Women’s health (including tables) . . . . .

**Article 13**

Social and economic benefits . . . . .

**Article 15**

Men and women in the judiciary in England and Wales, 2004 and 2006 (table) . . . . .

**Note du secrétariat : Les annexes au rapport seront fournies au Comité dans la langue dans laquelle elles ont été reçues.**

## I. Avant-propos

Nous nous réjouissons, en qualité de ministres de la condition féminine, de présenter au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes le sixième rapport périodique du Royaume-Uni, dans lequel sont énoncées les mesures prises par le Gouvernement depuis 2003 en vue d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes.

Le Gouvernement travailliste actuel a à cœur cette question et, comme vous le constaterez en lisant le rapport, nous avons travaillé très fort sur plusieurs fronts pour améliorer la vie des femmes.

Nous avons, par exemple, apporté un nombre considérable de modifications aux textes législatifs depuis 2003, notamment à la loi intitulée *Equality Act* (loi sur l'égalité) de 2006 qui institue une nouvelle obligation légale d'assurer l'égalité entre les sexes. Selon la loi, toutes les autorités publiques sont tenues de promouvoir activement l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et d'évaluer les effets sexospécifiques de toute politique et législation futures. Elle constituera un outil d'intégration sexospécifique important dans tout le secteur public.

La loi pave également la voie à l'entrée en vigueur de la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, un nouvel organe qui, non seulement fournira des renseignements et des conseils sur toutes les questions d'égalité et de diversité, mais sera également chargé de la promotion des droits de l'homme.

Grâce à la loi intitulée *Work and Families Act* (loi sur le travail et la famille), nous avons grandement amélioré le congé et la prestation réglementaires pour les travailleuses enceintes tout en instituant un nouveau droit permettant aux personnes dispensant des soins de demander des aménagements à leur horaire de travail. Et tout récemment, nous avons étendu la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle à la prestation de biens et de services.

Toujours sur le front législatif, nous sommes heureux de signaler que le Gouvernement a récemment décidé d'adopter autant que possible un langage ne faisant pas de différence entre les sexes dans la rédaction des lois votées au Parlement. Le Gouvernement s'emploie énergiquement à éliminer les formulations qui, dans le passé, ont servi à renforcer les stéréotypes sexistes.

Nous tenons à attirer votre attention sur les importantes réformes des pensions qui ont été adoptées dont plusieurs profitent directement aux femmes, ainsi que sur la stratégie de lutte contre la violence à l'égard des femmes sous toutes ses formes et les plans d'action nationaux publiés sur toutes les grandes orientations des travaux et les améliorations législatives importantes. Nous soulignons tout particulièrement le succès de nos tribunaux spécialisés en matière de violence familiale qui ont réussi à obtenir un taux de condamnation de 71 % dans les affaires de violence familiale enregistrées.

Nous reconnaissons que nous avons encore un long chemin à parcourir avant de réaliser l'égalité des femmes, mais nous demeurons fermement résolu à progresser sur cette voie. Nous sommes cependant toujours aussi préoccupés par l'ampleur des écarts de rémunération. Bien que nous ayons réduit le taux de 4,8 % depuis notre arrivée au pouvoir en 1997, nous considérons qu'un taux de 12,6 % est encore trop élevé (valeur médiane plein temps correspondant à une moyenne de 17,2 %). Le Premier Ministre a créé la Commission de la condition de la femme et

de l'emploi en 2004 pour étudier les écarts de rémunération et l'inégalité des chances chez les femmes. Pour faire suite à son rapport, publié en février 2006, le Gouvernement entreprend actuellement toute une gamme d'initiatives en vue de réduire davantage les écarts de rémunération et met particulièrement l'accent sur les écarts de rémunération dans les emplois à temps partiel.

En tant que ministres de la condition féminine, notre position privilégiée nous permet de veiller à ce que le Gouvernement adopte une perspective d'égalité des sexes à un niveau stratégique. Nous faisons partie de divers comités interministériels et pouvons donc nous assurer que les questions ayant de grandes incidences sur les femmes sont prises en compte dans l'élaboration des politiques et la prestation des services.

Afin de vous donner une idée de l'étendue de nos travaux, nous avons rédigé un bref résumé (voir page suivante) des réalisations importantes du Gouvernement depuis 2003. Nous espérons qu'il vous sera utile.

## II. Introduction

1. Le présent rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes résume les principales mesures législatives, judiciaires et administratives prises par le Gouvernement depuis la présentation du cinquième rapport en 2003. Il présente un aperçu détaillé des mesures prises et des progrès réalisés et reflète notre engagement envers la réalisation d'une plus grande égalité en faveur des femmes en Grande-Bretagne et en Irlande du Nord dans les secteurs public et privé.

2. Le présent rapport a été établi par le Service de promotion de la femme et de l'égalité, en étroite collaboration avec les fonctionnaires de chaque ministère, notamment les administrations décentralisées d'Irlande du Nord, d'Écosse et du pays de Galles et des territoires d'outre-mer. Le Bureau a également bénéficié du concours de plusieurs autres organismes, en particulier la Commission pour l'égalité des chances, ainsi que des relations que nous entretenons avec la Commission nationale des femmes et, par l'entremise de ces commissions, avec le réseau des organisations non gouvernementales féminines. Nous attachons une grande valeur aux rapports que nous entretenons avec ces organes, ce qui nous permet d'incorporer des opinions de femmes et de prendre dûment en considération le rapport parallèle du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de la Commission nationale des femmes, aux côtés des rapports thématiques qui ont été présentés.

3. En conformité avec la limite de 70 pages et des recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, nous n'avons incorporé aucune donnée de base concernant des mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes. Nous avons plutôt mis l'accent sur une description détaillée des initiatives les plus importantes adoptées depuis 2003. Pour plus de précisions, le lecteur est invité à consulter l'annexe, ainsi que les rapports précédents pour un tableau plus complet des mesures prises par le Royaume-Uni sur une plus longue période de temps.

4. Il est clair que le présent gouvernement a entrepris toute une série de mesures entre 2003 et 2007, traduisant son engagement à l'égard de l'application des articles de la Convention, ainsi que des mesures exposées dans le Programme d'action de Beijing et de Beijing +5. Nous sommes également fermement déterminés à participer à la Convention sur la condition de la femme afin d'accélérer la mise en œuvre de ce programme, en particulier en ce qui concerne les 12 domaines critiques. Notre adhésion notamment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes permettra à toutes les femmes du Royaume-Uni, ou à leurs représentants, de faire appel au Comité si elles estiment avoir été victimes de violations au regard de la Convention.

5. Toutefois, nous sommes conscients que des actions et des mesures individuelles en soi ne suffisent pas pour entraîner les changements progressifs nécessaires à l'intégration d'une perspective sexospécifique – l'objectif ultime – et c'est la raison pour laquelle les nombreux changements décrits dans le rapport sont effectués à un niveau stratégique.

6. Beaucoup de choses ont bougé au cours des quatre dernières années et le résumé ci-après fournit un aperçu des faits nouveaux intervenus dans un bon nombre de domaines clés.

### III. Résumé

#### **Intégration d'une perspective sexospécifique en vue de l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes**

##### **Ministres de la condition féminine**

7. La nomination de ministres de la condition féminine, dont Mme Ruth Kelly, actuellement Secrétaire d'État chargée des collectivités et des administrations locales et Mme Meg Munn, Sous-Secrétaire d'État parlementaire et Sous-Ministre des affaires féminines et de l'égalité dénote l'importance que le Gouvernement accorde à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Les Ministres de la condition féminine ont un rôle spécifique à jouer en matière de sensibilisation de l'ensemble du gouvernement à la nécessité et aux avantages de résoudre la question des inégalités entre les sexes. Ce rôle implique la participation des ministres dans les différents comités interministériels s'intéressant aux domaines tels que la santé publique, les politiques concernant les enfants, le vieillissement, l'asile et la migration, la violence à l'égard des femmes et les collectivités afin de s'assurer que les besoins et les intérêts des femmes sont pleinement pris en compte de manière stratégique au moment de l'élaboration des politiques et programmes d'action.

8. Il est crucial de veiller à ce que la question de l'égalité entre les sexes soit de plus en plus au cœur même des travaux de tous les ministères, à tous les niveaux. Il importe, par exemple, que les ministères examinent systématiquement les incidences que peuvent avoir certaines politiques sur les femmes. Le Gouvernement a récemment adopté un certain nombre de mesures, dont l'obligation légale d'assurer l'égalité des sexes, ce qui aidera toutes les autorités publiques à atteindre cet objectif.

##### **Obligation légale d'assurer l'égalité des sexes**

9. Adoptée en avril 2007 dans le cadre de l'*Equality Act* (loi sur l'égalité) de 2006, cette obligation légale impose aux autorités publiques le devoir statutaire de faire la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes leurs activités et de tenir dûment compte de la nécessité d'éliminer la discrimination et le harcèlement illégaux entre les hommes et les femmes. La nouvelle obligation exige en somme des autorités publiques de penser différemment la façon dont elles s'acquittent de leurs fonctions publiques et de voir comment celles-ci pourraient être améliorées par un contrôle systématique de toutes leurs activités. Cela implique l'élaboration et la publication de plans triennaux pour l'égalité entre les sexes décrivant en détail des objectifs précis, ainsi que des évaluations d'impact sexospécifique de toute nouvelle politique et législation, y compris des changements au niveau de l'emploi et de la prestation de services.

10. En conformité avec l'obligation légale, les autorités publiques sont tenues de se concerter avec tous les employés et les intéressés et démontrer par leurs actions leur engagement envers l'égalité des sexes. Pour étayer l'obligation, il sera nécessaire de recourir à des données ventilées par sexe afin d'identifier les domaines critiques. La Commission pour l'égalité des chances sera chargée de faire respecter l'obligation jusqu'en octobre 2007, date à laquelle la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme prendra la relève.

## **Lutter contre la discrimination selon une approche holistique**

### **Commission pour l'égalité et les droits de l'homme**

11. L'égalité entre les sexes n'étant pas chose facile à réaliser, le Gouvernement a décidé, il y a quelques années, que les progrès accomplis n'étaient pas satisfaisants. Il a reconnu que le monde des années 1960 et du début des années 1970, au moment de la création des premières commissions pour l'égalité des chances et sur la race, était très différent du monde en ce début du 21<sup>e</sup> siècle.

12. Il est confronté aujourd'hui à un monde en évolution démographique, à des modes de migration changeants, à des identités, des croyances et des cultures multiples et à des modifications dans les rapports entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à différents modes de constitution des familles. Il lui fallait donc se pencher à nouveau sur les obstacles qui entraînent des inconvénients et sur la manière de traiter les différences. Pour ce faire, il fallait élaborer un cadre complètement nouveau afin d'affronter les défis d'aujourd'hui.

13. Ainsi, à la suite de nombreuses consultations, le Gouvernement a constitué la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme qui prendra effet en octobre prochain. Elle remplace la Commission pour l'égalité entre les sexes, la Commission pour l'égalité raciale et la Commission pour les droits des handicapés et assume de nouvelles responsabilités en matière de discrimination fondée sur l'âge, les croyances ou les convictions et l'orientation sexuelle et de défense des droits de l'homme. Elle sera particulièrement bien placée pour aider la Grande-Bretagne à relever les défis qui l'attendent au cours du 21<sup>e</sup> siècle.

14. Ce nouvel organe mettra à profit les compétences considérables des commissions existantes et assurera la continuité entre les programmes de travail actuels de ces dernières et ceux dont la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme entreprendra. À cette fin, un commissaire transitoire de chacun des organes actuels, notamment la Commission pour l'égalité des chances, fera partie du conseil de la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme et demeurera en poste pour un mandat de deux ans.

### **Comblar les écarts de rémunération entre les sexes**

15. Pour mesurer les écarts de rémunération entre les sexes au Royaume-Uni, le Gouvernement utilise la méthode médiane plutôt que la moyenne, celle-ci pouvant être influencée par des valeurs extrêmes et une répartition asymétrique des données sur les salaires. La médiane est une valeur centrale par rapport à laquelle 50 % des employés sont situés au-dessus et 50 % au-dessous; elle n'est donc pas influencée par des valeurs extrêmes. En conséquence, l'Office national de statistique du Royaume-Uni recommande d'utiliser les chiffres médians. Pour des raisons d'uniformité avec la politique nationale, nous utiliserons le chiffre médian tout au long du présent rapport, mais nous aurons aussi recours à la moyenne pour être en mesure de faire une comparaison directe avec le dernier rapport et les autres États membres de l'Union européenne.

### **Examen des causes des écarts de rémunération pour apporter des solutions – Commission de la condition de la femme et de l'emploi**

16. Depuis l'entrée en vigueur de l'*Equal Pay Act* (loi sur l'égalité de rémunération) en 1975, l'écart de salaire moyen pour un travail à plein temps est passé de 30 % à près de 20 % en 2002 (selon les données fournies dans le dernier

rapport), puis à près de 17 % en 2006. En utilisant la médiane, cela équivaut à un taux de 15,5 % en 2002 à 12,6 % en 2006. Estimant que ces chiffres étaient encore trop élevés, en 2004, le Premier Ministre a demandé à la baronne Prosser de diriger une étude indépendante sous l'égide de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi pour examiner les causes des disparités entre les sexes et de l'inégalité des chances et proposer des moyens pratiques de combler ce fossé.

17. En février 2006, la Commission a présenté son rapport intitulé *Shaping a Fairer Future* au Premier Ministre. Sur la base d'une analyse en profondeur de tous les renseignements disponibles, la Commission a estimé qu'une augmentation de la participation des femmes au marché du travail et dans des emplois et des fonctions mieux rémunérés pourrait représenter 2 % du produit national brut par an dans l'économie du Royaume-Uni. En septembre 2006, les Ministres de la condition féminine se sont mis d'accord sur un plan d'action pour donner suite à ces recommandations.

#### **Suite donnée aux recommandations de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi**

18. Le Gouvernement a déjà réalisé d'importants progrès dans plusieurs domaines. À la fin du mois de mars 2007, il a publié un rapport annuel sur l'état d'avancement des recommandations ainsi que des commentaires sur leur efficacité. Parmi les initiatives, on peut déjà citer :

- La création d'un fonds de 500 000 livres pour financer les initiatives permettant d'accroître les possibilités d'emplois à temps partiel de qualité;
- La mise en place d'un programme d'initiatives exemplaires lancées par des employeurs (100 s'y sont déjà inscrits) dans le cadre duquel les employeurs doivent clairement s'engager à réduire les écarts de rémunération entre les sexes en mettant sur pied toute une gamme de projets;
- Un investissement de 10 millions de livres au cours des deux prochaines années dans une initiative sur les femmes et les filières dans le domaine de l'emploi;
- La création d'un groupe spécial de femmes entrepreneurs dont la direction de prestige contribuerait à favoriser l'esprit d'entreprise chez les femmes, notamment en mettant sur pied des groupes pilotes de femmes entrepreneurs au niveau régional pour soutenir le démarrage et la croissance d'entreprises appartenant à des femmes;
- Des projets pilotes permettant d'assurer une formation de niveau 3 (équivalent en gros aux niveaux avancés) sur les compétences professionnelles des femmes tels qu'annoncés dans le budget de 2006;
- Des services d'appui aux délégués à l'égalité à l'aide du Fonds de l'Union sur la modernisation;
- La mise au point d'un « contrôle de l'égalité », un outil souple auquel les employeurs peuvent avoir recours pour identifier les problèmes qui exigent des mesures concrètes pour assurer l'égalité;
- La nécessité pour toutes les autorités publiques, en se conformant à l'obligation d'égalité entre les sexes, de se demander si l'un de leurs objectifs



devrait porter sur des questions d'égalité de rémunération ou sur les causes des écarts de rémunération entre les sexes.

### **Mesures prises par les ministères**

19. En 2003, tous les 88 ministères et organismes avaient achevé leurs examens sur l'égalité de rémunération et avaient établi leurs programmes d'action. Ils sont de plus encouragés à revoir leurs systèmes de rémunération suivant toute augmentation et soumettre tous les trois ans leurs politiques et pratiques en matière de rémunération à un test d'égalité.

20. Le nombre de femmes à des postes de direction dans la fonction publique est passé de 22,9 % en 2003 à 25,5 % en avril 2005, dépassant la première cible de 25 % de l'accord de service public sur l'égalité entre les sexes. Une nouvelle cible de 30 % d'ici à 2008 a été fixée dans l'accord actuel (26,8 % étant le dernier chiffre en date d'octobre 2006) et le Gouvernement examine actuellement les mesures qu'ils pourraient prendre pour accélérer la progression. Il a déjà mis en marche plusieurs initiatives aux niveaux organisationnel et ministériel pour atteindre ses objectifs.

### **Le salaire minimum national**

21. Le salaire minimum national joue également un rôle dans la réduction des écarts de salaire entre les sexes. Le Gouvernement a donc dévoilé une stratégie d'application ciblée dans certains secteurs d'emplois peu rémunérés et a proposé que le salaire horaire soit augmenté à 5,52 livres à partir d'octobre 2007.

### **Assistance aux femmes ayant des responsabilités familiales**

#### **Politiques d'emploi favorables à la famille**

22. Le Gouvernement s'emploie résolument à aider les mères et les pères à concilier la vie professionnelle et la vie familiale. C'est pourquoi, en 2003, il a instauré un certain nombre de droits et, par la suite, en 2006 dans le cadre du *Work and Families Act* (loi sur le travail et la famille) :

- Depuis avril 2003, les parents d'enfants âgés de moins de 6 ans ou les parents d'enfants handicapés âgés de moins de 18 ans ont le droit de demander un horaire de travail mobile et, de leur côté, les employeurs ont le devoir d'examiner sérieusement ces demandes;
- Ce droit a été étendu aux personnes dispensant des soins à des adultes à compter du 6 avril 2007;
- Depuis octobre 2006, le congé de maternité des mères employées dont les enfants naîtront le 1<sup>er</sup> avril 2007 ou après est passé de 26 semaines à une année complète indépendamment des états de service;
- L'indemnité réglementaire de maternité et l'allocation de maternité sont passées de 26 à 39 semaines pour les femmes dont l'accouchement est prévu dans la semaine du 1<sup>er</sup> avril 2007 ou après;
- Depuis avril 2003, les adoptants ont droit à un congé d'adoption de 52 semaines et, depuis octobre 2006, l'indemnité d'adoption statutaire est passée de 26 à 39 semaines en ce qui concerne les enfants dont le placement est prévu à partir du 1<sup>er</sup> avril 2007;

- Depuis avril 2003, les employés admissibles bénéficient également d'un congé de paternité payé pour les deux semaines entourant l'accouchement de leur partenaire;
- Le *Work and Families Act* de 2006 confère aux pères admissibles un nouveau droit à un période supplémentaire de congé de paternité (jusqu'à 26 semaines) qui peut être payé si le partenaire retourne au travail plus tôt. Le Gouvernement a l'intention de prescrire ce nouveau droit d'ici la fin de la législature actuelle.

23. En 2002, 9 % des mères seulement avaient pris six mois de congé de maternité, dont 5 % avaient pris un an ou plus. En 2005, ces chiffres avaient augmenté de moitié en ce qui concerne les mères ayant pris six mois et 14 % de plus avaient pris une année complète. La proportion des mères retournant travailler 17 mois après la naissance de leur enfant est demeurée inchangée entre 2002 et 2005, soit près de 80 %. Toutefois, en 2002, 41 % des mères sont retournées travailler chez un autre employeur. En 2005, ce nombre n'était plus qu'à 20 %.

#### **Assurer un accès universel à des services de garde d'enfants de bonne qualité et à un prix abordable – stratégie sur 10 ans en matière de garde d'enfants**

24. Le Gouvernement désire donner à tous les enfants le meilleur départ possible dans la vie, tout en soutenant les parents qui travaillent, étudient ou reçoivent une formation. Il estime que les parents devraient avoir le choix dans la manière d'équilibrer les revenus et les soins, le travail rémunéré et non rémunéré. En d'autres termes, il reconnaît qu'une politique moderne sur la famille doit à la fois prévoir des services de garde d'enfants et offrir aux parents le temps nécessaire à consacrer à leurs enfants.

25. En conséquence, le Gouvernement a publié sa stratégie sur 10 ans en matière de garde d'enfants en décembre 2004 dont l'objectif était d'assurer l'accès universel à des services de garde à un prix abordable aux enfants âgés de 3 à 14 ans et l'établissement d'un centre pour enfants Sure Start dans chaque collectivité. Le programme Sure Start est une composante importante de la stratégie mise en œuvre par le Gouvernement pour lutter contre la pauvreté chez les enfants et l'exclusion sociale. Il vise à améliorer la santé et le bien-être des enfants et des familles avant et après la naissance afin que les enfants puissent s'épanouir à la maison et à l'école.

#### **Services holistiques intégrés et conseils offerts par les centres pour enfants Sure Start**

26. Les centres pour enfants Sure Start sont des lieux où les enfants de moins de 5 ans et leurs familles peuvent recevoir des services holistiques intégrés et des conseils et obtenir l'assistance d'équipes multidisciplinaires de professionnels. Plus de 1 000 centres Sure Start avaient été mis en place en décembre 2006 et offraient des services à près de 838 000 jeunes enfants et à leurs familles. En 2008, on en comptera 2 500 à travers l'Angleterre. Le programme Sure Start est une composante importante de l'accord de service public sur l'égalité des sexes (traité dans le corps principal du présent rapport) et a dépassé plus tôt que prévu tous les objectifs qui y étaient énoncés.

27. En septembre 2006, le Gouvernement avait doublé l'offre de places disponibles en garderie par rapport à 1997 (plus 1,28 million de places). En fait, cela s'est traduit par la création d'environ 644 000 places dans des centres

officiellement accrédités. Le Gouvernement s'est engagé à financer une place en garderie pour chaque enfant âgé entre 3 et 14 ans d'ici à 2010, ce qui signifie plus de 2 millions de places disponibles pour les enfants de 14 ans et moins.

### **Législation pour donner force de loi à la stratégie sur 10 ans en matière de garde d'enfants – *Childcare Act* de 2006**

28. Le *Childcare Act* (loi sur les services de garde) de 2006 donne force de loi aux principaux engagements de la stratégie sur 10 ans en matière de garde d'enfants. Les besoins des enfants et de leurs parents sont au cœur même de la stratégie dont les autorités locales s'en font les champions en veillant à ce que les opinions des familles soient prises en compte dans la planification et la prestation des services. Conformément à la loi, tout parent désireux de travailler pourra compter sur des services de garde de qualité et accessibles.

### **S'attaquer aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les pensions**

#### **Réformer le régime des pensions – la Commission des pensions et le projet de loi sur les pensions**

29. En 2002, le Gouvernement a créé la Commission des pensions pour examiner le régime des pensions du Royaume-Uni. Elle a été expressément chargée de s'attaquer aux problèmes liés à la courbe des arrêts de travail rémunéré et aux responsabilités familiales auxquels certains travailleurs étaient confrontés, notamment les femmes.

30. La Commission a fait rapport en novembre 2005. Un an plus tard, le Gouvernement a publié le projet de loi sur les pensions qui vise à :

- Rendre plus simple et plus équitable pour les femmes et les personnes dispensant des soins de constituer une pension d'État par la reconnaissance des contributions sociales;
- Augmenter la pension d'État en établissant le montant des prestations d'après la rémunération pour la pension d'État de base et d'élever l'âge officiel de la pension d'État afin de rendre les modifications abordables.

#### **Accroître le nombre de femmes ayant droit à une pension de base complète versée par l'État**

31. À la suite de ces réformes, près des trois quarts des femmes qui atteindront l'âge officiel de la retraite en 2010 auront droit à une pension de base complète versée par l'État par opposition à 30 % actuellement. Sans ces réformes, près de la moitié seulement des femmes qui atteindraient l'âge officiel de la retraite en 2010 auraient droit à une pension de base complète versée par l'État. D'ici à 2025, plus de 90 % des femmes (et des hommes) qui atteindront l'âge officiel de la retraite auront droit à une pension de base complète versée par l'État, soit près d'un demi-million de femmes de plus.

#### **Aider les personnes dispensant des soins à constituer de meilleures pensions**

32. Les propositions relatives à la réforme des pensions portent notamment sur un plan global en vue d'aider un plus grand nombre de personnes dispensant des soins, dont la plupart sont des femmes, à constituer de meilleures pensions. Par exemple :

- Le nombre d'années ouvrant droit à une pension de base complète versée par l'État pour ceux qui atteindront l'âge officiel de la retraite à partir de 2010 est réduit à 30 ans et une reconnaissance plus évidente est accordée aux responsabilités familiales et parentales;
- À partir de 2010, un nouveau crédit hebdomadaire sera offert aux personnes qui s'occupent pendant 20 heures ou plus par semaine d'un grand invalide, de même que des crédits hebdomadaires plus souples aux parents recevant une prestation pour enfant jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans et aux familles d'accueil agréées.

### **Soutien aux femmes noires et aux femmes appartenant à des minorités ethniques**

33. Certains groupes de femmes issues de minorités ethniques, en particulier les Pakistanaïses et les Bangladaïses, sont moins susceptibles que les femmes en général de constituer un droit à pension d'État de base en fonction de leurs revenus. Confrontées à des barrières culturelles, il arrive que ces femmes ne puissent occuper un emploi rémunéré. Elles peuvent cependant contribuer d'une autre manière en offrant des services de garde d'enfants ou en s'occupant de grands invalides. Il est plus probable qu'elles constituent un droit dans le cadre d'un régime de protection fondé sur les responsabilités familiales dont le nombre d'années ouvrant droit à une pension de base est moindre. Toutefois, à l'heure actuelle, les conditions de contribution minimum doivent être satisfaites et un individu ne peut constituer un droit à pension d'État de base dans le cadre d'un régime de protection fondé sur les responsabilités familiales ou des crédits seulement.

34. Selon les réformes, le régime de protection fondé sur les responsabilités familiales sera transformé en crédit hebdomadaire positif et les conditions de contribution minimum seront éliminées. Une seule année de qualification s'appuyant sur des revenus ou des crédits constituera un droit à la pension d'État de base.

### **Revenu hebdomadaire minimum garanti – crédit de pension**

35. Le crédit de pension, en vigueur depuis octobre 2003, est un dispositif clé de la stratégie gouvernementale de lutte contre la pauvreté chez les retraités. Près des deux tiers des bénéficiaires sont des femmes dont 60 % sont célibataires. La raison en est que les femmes retraitées sont actuellement moins susceptibles que les hommes d'avoir constitué un droit à pension d'État et tendent à avoir moins de revenus de pension privée. Le crédit de pension garantit à toute personne âgée de 60 ans et plus de percevoir, à partir d'avril 2007, un revenu hebdomadaire minimum de 119,05 livres (181,70 livres pour les couples). Selon la réforme, le crédit de pension continuera d'assurer un filet de sécurité aux retraités les plus démunis n'étant pas en mesure de constituer un fonds de pension adéquat.

### **Épargne s'ajoutant à la pension d'État – instauration de comptes personnels**

36. En décembre 2006, le Gouvernement a présenté des propositions visant à faciliter l'épargne en vue de la retraite. Les comptes personnels permettront aux gens de compléter leur pension d'État au moyen de régimes d'épargne retraite souples à peu de frais et assortis d'une contribution de l'employeur. Ce type de régime bénéficiera probablement à de nombreuses femmes dont les antécédents professionnels sont possiblement fragmentés ou qui occupent un emploi à temps partiel ou à bas salaires et qui ne peuvent avoir accès à un régime de pension

professionnel convenable. On évalue entre 2,2 et 3,4 millions le nombre de femmes susceptibles de participer à des comptes personnels.

### **Lutte contre la violence à l'égard des femmes**

#### **Approche stratégique**

37. Le Gouvernement est conscient que la violence à l'égard des femmes est un problème social complexe engendrant la pauvreté, la maladie, l'exclusion sociale et la mort et reconnaît que la violence fondée sur le sexe est une violation des droits fondamentaux de la femme. La Ministre déléguée à la condition féminine et aux questions d'égalité, avec le concours du Service de promotion de la femme et de l'égalité, veille à ce que les travaux sur la violence à l'égard des femmes soient abordés d'un point de vue stratégique à tous les niveaux du gouvernement. Elle participe activement à trois groupes interministériels couvrant tous les aspects de la violence à l'égard des femmes, notamment la violence familiale, le mariage forcé, les crimes pour l'honneur, les mutilations génitales féminines, l'exploitation sexuelle et le viol, la prostitution et la traite des êtres humains. Ces groupes mettent fortement l'accent sur la parité des sexes dans l'étude de tous ces aspects en veillant à ce qu'une perspective d'égalité des sexes soit dûment prise en compte d'une manière coordonnée dans l'élaboration des orientations et des programmes nationaux.

38. Grâce à leurs activités menées en commun et plans d'action à l'appui, ces groupes, composés des ministres des principaux ministères, veillent à ce que le Royaume-Uni dispose d'une approche stratégique en matière de politique et d'exécution de leurs services et initiatives. Ils rassemblent les principaux ministères dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes et fournissent une direction et une responsabilité de haut niveau en faisant avancer les travaux et en examinant et surveillant les progrès accomplis.

#### **Obligation légale d'égalité entre les sexes et établissement d'objectifs élevés**

39. Le Service de promotion de la femme et de l'égalité a également sensibilisé l'ensemble du gouvernement quant à la manière d'aborder la question de la violence à l'égard des femmes. Il a eu recours à des groupes de suivi et d'exécution de l'accord de service public sur l'égalité des sexes dans lequel figure un indicateur de la violence à l'égard des femmes. Il a de plus chargé le Ministère des collectivités et des administrations locales de mener des négociations en vue d'aboutir à un nouvel accord intergouvernemental de service public sur l'égalité des sexes. Il a également sensibilisé à la manière d'utiliser l'obligation légale d'égalité pour lutter contre la violence à l'égard des femmes en organisant des activités avec les parties intéressées, notamment le Ministère de l'économie et des finances.

#### **Mesures législatives sur la violence à l'égard des femmes**

##### ***Domestic Violence, Crime and Victims Act (2004)***

40. Le *Domestic Violence, Crime and Victims Act* (loi sur les victimes de violence familiale et d'actes criminels) de 2004 a fait l'objet du plus important remaniement de la législation en matière de violence familiale depuis 30 ans. La loi prévoit une protection et un soutien supplémentaires aux victimes et permet de traduire les coupables en justice. Parmi les dispositions appliquées, on peut citer :

- Les voies de fait simples pouvant entraîner l'arrestation sans mandat;

- La parité des personnes homosexuelles dans le cadre du *Family Law Act* (loi sur le droit de la famille).

41. Les dispositions qui seront appliquées en juillet 2007 sont les suivantes :

- Un manquement aux ordonnances relatives à l'interdiction de molester constituera une infraction pénale passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans;
- Les conditions des ordonnances de non-communication s'étendront à toutes les infractions avec violence;
- Les tribunaux seront investis de l'autorité d'émettre une ordonnance dans le cas où une personne est accusée, pendant le procès, ou lorsqu'une personne n'est pas condamnée mais que le tribunal estime qu'une ordonnance est nécessaire pour protéger la victime.

### ***Sexual Offences Act (2003)***

42. Le *Sexual Offences Act* (loi sur les infractions à caractère sexuel) de 2003 a remanié en profondeur le cadre juridique concernant les infractions sexuelles. La loi a élargi la définition de certaines infractions, notamment en introduisant dans la définition du viol la pénétration du pénis du violeur dans la bouche de la victime sans son consentement. Elle a aussi érigé en nouvelles infractions certains comportements non expressément traités auparavant tels que les services sexuels d'un enfant moyennant rétribution et le voyeurisme. Elle a également fait passer de 16 à 18 ans l'âge de la majorité pénale pour certains types d'infractions perpétrées contre des enfants (par exemple les agressions sexuelles au sein de la famille). La loi a de plus été réformée de façons à ce qu'une activité homosexuelle soit considérée au même titre qu'une activité hétérosexuelle.

43. En vertu de la loi de 2003, l'exhibitionnisme (considéré auparavant comme une atteinte aux droits du public) est maintenant classé dans la catégorie des infractions sexuelles. La raison étant que des recherches ont indiqué que l'exhibitionnisme pouvait constituer le prélude à toute une série d'infractions plus graves, en particulier lorsqu'il survient dans des endroits isolés ou fermés, la victime pouvant craindre de subir un tort sérieux. Ce cadre juridique plus contraignant permettra de prononcer un plus grand nombre de condamnations et sera appliqué parallèlement aux dispositions relatives au témoin vulnérable du *Youth and Criminal Evidence Act* (loi sur la justice pour mineurs et les preuves pénales) de 1999 et les dispositions relatives à la règle de « mauvaise moralité » du *Criminal Justice Act* (loi sur le système de justice pénale) de 2003.

44. La loi intitulée *Sexual Offences Act* (loi sur les infractions à caractère sexuel) de 2003 est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2004. Le Groupe interministériel sur les crimes à caractère sexuel avait précédemment convenu qu'il fallait procéder à une analyse en profondeur des données statistiques et la publier deux ans après l'entrée en vigueur de la loi, mais qu'il fallait auparavant faire un bilan plus informel, lequel a été achevé en 2005 et publié en février 2006 (<http://www.crimereduction.gov.uk/sexual/sexual24.pdf>).

### ***Consultation***

45. Des difficultés inhérentes à la preuve se posent quant à l'existence d'une activité sexuelle illégale par rapport à la norme requise en vertu du droit pénal, en

particulier lorsque l'activité n'implique que deux personnes. C'est notamment le cas d'une activité sexuelle entre adultes reposant sur la question du consentement. En mars 2006, un document de consultation a été publié afin d'obtenir différents points de vue sur une série de mesures, notamment sur la question de savoir s'il fallait apporter une clarification à la loi sur le consentement en introduisant une définition juridique du terme « capacité », en particulier dans le cas où la consommation d'alcool avait affecté la capacité de la partie plaignante à consentir à une activité sexuelle. Les réponses à la consultation sont actuellement examinées et un résumé des résultats paraîtra bientôt.

***Traite des êtres humains – loi sur les infractions à caractère sexuel et Convention du Conseil de l'Europe***

46. La loi de 2003 relative aux infractions sexuelles a également prévu une série d'infractions liées à la traite des êtres humains à destination, sur le territoire ou en provenance du pays à des fins d'exploitation sexuelle.

47. Par ailleurs, le 23 mars dernier, le Royaume-Uni est devenu signataire à la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains. Cette démarche se fonde sur la stratégie gouvernementale de lutte contre la traite des êtres humains qui établit les normes minimales de protection et de soutien des victimes contre toutes les formes de traite. La stratégie sera mise en œuvre en collaboration étroite avec les organisations non gouvernementales et d'autres parties intéressées et fera l'objet d'un suivi par le Groupe interministériel sur la traite des êtres humains.

***Mariage forcé – une infraction civile plutôt que pénale***

48. À la suite d'une consultation tenue en 2005, le Gouvernement s'est prononcé contre le fait d'ériger le mariage forcé en infraction pénale spécifique. En plus d'étudier les moyens d'utiliser au mieux la législation existante, les recours civils et les tribunaux de la famille, le Groupe travaille en étroite collaboration avec les organisations non gouvernementales et autres services gouvernementaux à l'élaboration d'une nouvelle législation en vue d'ériger le mariage forcé en infraction civile.

***Female Genital Mutilation (FGM) Act de 2003***

49. La loi intitulée *Female Genital Mutilation (FGM) Act* (loi sur les mutilations génitales féminines) est entrée en vigueur le 3 mars 2004. Elle abroge et remet en vigueur la législation précédente et comble le vide législatif en érigeant en infraction pour tout ressortissant du Royaume-Uni ou résident permanent le fait de pratiquer des mutilations génitales sur des filles à l'étranger ou d'aider, d'encourager, de conseiller ou de procurer cette pratique à l'étranger, même dans les pays où la pratique est légale.

**Stratégies et plans d'action nationaux de lutte contre la violence à l'égard des femmes**

***Plan d'action en matière de violence familiale***

50. Le Plan d'action national du Gouvernement en matière de violence familiale a été publié en mars 2005 et mis à jour en mars 2006 et mars 2007. Il constitue une réponse globale intergouvernementale à la violence familiale, notamment les

mutilations génitales féminines, les crimes pour l'honneur et le mariage forcé, et fournit le cadre stratégique concernant son exécution. Ses objectifs sont les suivants :

- Réduire le nombre d'homicides liés à la violence familiale;
- Réduire la prévalence de la violence familiale, en particulier dans les régions où l'incidence est élevée;
- Accroître le taux de signalement de cas de violence familiale, en particulier dans les régions où l'incidence est élevée;
- Accroître le taux de signalement d'infractions liées à la violence familiale donnant lieu à des poursuites judiciaires, en particulier dans les régions et les communautés où l'incidence est élevée ainsi que dans les régions où les taux d'attrition sont élevés;
- Assurer la protection et le soutien des victimes de violence familiale à l'échelle nationale.

51. Le rapport de 2006 sur l'évolution de la situation peut être consulté à l'adresse : [www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence61.pdf](http://www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence61.pdf) et le rapport de 2007 à l'adresse : [www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence066.pdf](http://www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence066.pdf).

#### ***Plan d'action contre la violence et l'exploitation sexuelles***

52. Le rapport de 2003 du Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes fait référence aux mesures prises dans le cadre du Programme d'action de 2002 en matière de viol en vue d'améliorer le processus d'enquête et de poursuites judiciaires dans les affaires de viol. Ces mesures ont été prises en concertation avec les forces de police et le Service des poursuites de la Couronne. Une inspection de suivi sur la manière dont se déroulent l'enquête et la poursuite dans une affaire de viol a été publiée en janvier 2007. Elle avait pour but d'améliorer l'efficacité de la police et du Service des poursuites de la Couronne concernant les poursuites engagées dans les affaires de viol. Les recommandations formulées à l'issue de l'inspection sont mises en œuvre dans le cadre du Plan d'action intergouvernemental contre la violence et l'exploitation sexuelles ([www.homeoffice.gov.uk/documents/Sexual-violence-action-plan](http://www.homeoffice.gov.uk/documents/Sexual-violence-action-plan)), publié en avril 2007 et contenant des mesures à l'intention des agents de police et du Service des poursuites de la Couronne.

#### ***Plan d'action du Royaume-Uni et de l'Union européenne relatif à la lutte contre la traite des êtres humains***

53. Le 23 mars 2007, le Gouvernement a publié un plan d'action relatif à la lutte contre la traite des êtres humains ([www.homeoffice.gov.uk/documents/human-traffick-action-plan](http://www.homeoffice.gov.uk/documents/human-traffick-action-plan)). Il donne un aperçu des mesures qui sont prises actuellement pour lutter contre la traite des êtres humains et détermine l'orientation des travaux futurs dans les domaines de la prévention, de l'application effective, des poursuites et de la protection et de l'assistance concernant les adultes et les enfants victimes.

54. Au cours de sa présidence à l'Union européenne en 2005, le Gouvernement du Royaume-Uni a affirmé que la lutte contre la traite des êtres humains était l'une des priorités de son Ministère de la Justice et de l'intérieur. La mise en train d'un vaste plan d'action de l'Union européenne relatif à la lutte contre la traite des êtres



humains, adopté à l'unanimité en décembre 2005 par le Conseil des ministres, a été l'une des réussites remarquables de la présidence du Royaume-Uni.

### ***Stratégie de lutte contre la prostitution***

55. La stratégie du Gouvernement sur la prostitution, publiée en janvier 2006, contredit l'opinion selon laquelle la prostitution de rue est inévitable. Elle s'emploie ainsi à désorganiser les marchés du sexe en empêchant que les individus, en particulier les enfants et les jeunes, soient entraînés dans la prostitution. Elle vise aussi à aider ceux qui sont déjà impliqués à trouver des moyens de s'en sortir et à veiller à ce que ceux qui contrôlent la prostitution soient traduits en justice.

56. Les principaux éléments des travaux de cette année relatifs à la stratégie comprennent le projet de mise jour des directives sur la protection des enfants impliqués dans la prostitution ainsi que des services d'orientation et de conseils destinés à des projets d'appui et des partenariats locaux spécifiques afin d'améliorer l'accès au traitement de la toxicomanie et à d'autres services offerts à la population en général.

### **Exemples d'initiatives axées sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes**

#### ***Tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale***

57. Se fondant sur les résultats de toute une série de projets pilotes sur les tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale, le Gouvernement a constaté qu'une approche spécialisée en matière de violence familiale pouvait présenter de véritables avantages. En effet, elle permet de traduire en justice un plus grand nombre de délinquants et de placer la sécurité des victimes au centre du processus. Il a donc élaboré le programme pour les tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale, lequel constitue l'axe principal du plan d'action national sur la violence familiale. Il existe actuellement au moins un tribunal spécialisé dans les affaires de violence familiale dans chaque région et au pays de Galles. Ces tribunaux ont recours à des conseillers indépendants en matière de violence familiale dont la formation porte spécifiquement sur l'assistance aux victimes. En décembre 2005, ces tribunaux spécialisés sont parvenus à obtenir un taux de condamnation de 71 % des cas déclarés de violence familiale par rapport à 59 % pour les tribunaux non spécialisés. Ils ont également contribué à augmenter le nombre d'affaires menées à bonne fin au niveau national (plaidoyers de culpabilité, déclaration de culpabilité par suite d'un procès et absence de preuve), passant ainsi de 46 % en décembre 2003 à 65 % en décembre 2006.

#### ***Action communautaire coordonnée pour lutter contre la violence familiale***

58. Depuis l'automne 2006, une action communautaire coordonnée pour lutter contre la violence familiale a été instaurée dans tous les services gouvernementaux. Elle s'appuie sur le modèle des tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale, mais s'en remet le plus souvent aux conseillers indépendants en matière de violence familiale et aux conférences interinstitutions sur l'évaluation des risques pour identifier les victimes à haut risque et assurer leur sécurité. L'action communautaire vise à coordonner les services destinés à la victime, à l'auteur de l'infraction et aux enfants.

***Groupe sur le mariage forcé***

59. En 2005, le Home Office et le Foreign and Commonwealth Office ont créé un groupe mixte sur le mariage forcé. Il se veut le point d'accès central pour ce qui est de l'élaboration des politiques, de la coordination des projets et de la fourniture de conseils pratiques aux personnes exposées au risque de mariage forcé. Il traite environ 300 affaires par année. Les ambassades du Royaume-Uni et les hauts commissariats assistent, secourent ou rapatrient environ 200 personnes par année, dont 85 % sont des femmes.

***Centre sur la traite des êtres humains***

60. Le Centre sur la traite des êtres humains a été créé en octobre 2006. Premier du genre en Europe, il est appelé à devenir un centre d'excellence pour la formation policière dans le domaine de la traite des êtres humains. Le Gouvernement collabore avec le Centre. Ce dernier a désigné un coordonnateur pour l'aide aux victimes chargé de veiller à ce que toute action de coercition soit axée sur la protection de la victime et que les victimes identifiées bénéficient d'un soutien.

***Mécanisme d'accueil et de soutien aux femmes victimes de la traite***

61. En 2003, le Home Office et l'organisation Eaves Housing for Women ont mis sur pied le projet « Poppy », un service d'accueil et de soutien grandement apprécié à l'intention des femmes adultes victimes de la traite à des fins de prostitution. En 2006, un accord de financement de 2,4 millions est intervenu afin de continuer à financer 25 places de crise et 10 places de réinstallation dans le cadre du « Poppy » et d'offrir le tout premier service d'information à l'intention des victimes de la traite au Royaume-Uni. À ce jour, 162 femmes ont bénéficié d'un soutien.

***Groupe directeur sur la traite des enfants***

62. Un groupe directeur sur la traite des enfants a été créé pour sensibiliser les agents de police aux moyens dont ils disposent pour lutter contre la traite des enfants. Divers organismes clés mènent actuellement des activités conjointes aux principaux points d'entrée pour identifier les enfants à risque. Des initiatives comme l'affectation d'agents de police chargés de la protection des enfants aux ports ont permis une meilleure coordination entre le service d'immigration, les services sociaux et la police.

***Enquête et poursuites dans les cas de viol et autres infractions à caractère sexuel***

63. Pour améliorer le taux de poursuites dans les affaires de viol, le Service des poursuites de la Couronne a nommé 520 procureurs spécialisés dans les affaires de viol. Ces procureurs ont reçu une formation en rapport avec le *Sexual Offences Act* (loi sur les infractions à caractère sexuel) de 2003 et autres questions connexes). Dans chaque région, un coordonnateur du Service des poursuites de la Couronne est chargé de fournir des connaissances spécialisées aux spécialistes régionaux et assure la liaison entre les autres coordonnateurs afin de partager les meilleures pratiques. Le Service des poursuites de la Couronne a également accrédité des avocats pour le représenter dans des affaires de viol. Pour ce faire, ils doivent suivre une formation portant sur les infractions à caractère sexuel et, par la suite, se soumettre à une procédure de contrôle rigoureuse. Depuis, le nombre de poursuites ayant abouti à une condamnation a augmenté.

64. Pour améliorer l'efficacité des enquêtes dans les cas de violence sexuelle, l'Association des chefs de police a publié des directives en 2005 concernant les enquêtes sur les infractions sexuelles graves. De ce fait, un programme national de formation à l'intention des agents de police est actuellement en cours d'élaboration.

#### ***Soutien aux victimes de violence sexuelle***

65. Au cours des trois dernières années, le Gouvernement a alloué près de 7 millions de livres à l'amélioration des services aux victimes. Il s'agit notamment :

- D'étendre le réseau des centres d'accueil pour les victimes d'agressions sexuelles et offrir aux victimes la possibilité de subir un examen par un médecin légiste, de recevoir des traitements et d'obtenir des services de consultation et de soutien;
- D'appuyer le secteur bénévole qui œuvre auprès des victimes de violence et d'exploitation sexuelles par l'intermédiaire du Fonds pour les victimes du Home Office;
- De guider et d'évaluer les conseillers indépendants en matière de violence sexuelle qui fournissent des services de sensibilisation essentiels aux victimes de violence et d'exploitation sexuelles.

#### **Recherche sur la violence à l'égard des femmes**

##### ***Violence familiale***

66. En septembre 2004, le Service de promotion de la femme et de l'égalité a publié des travaux de recherche menés par le professeur Sylvia Walby sur les coûts économiques et sociaux liés à la violence familiale. Selon la recherche, le coût de la violence familiale en termes de services (système de justice pénale, santé, services sociaux, logement, aide juridique en matière civile) est évalué à 3,1 milliards de livres et le coût pour l'économie se situe à 2,7 milliards de livres. Cette estimation est basée sur la méthode utilisée par le Home Office pour l'établissement des coûts liés à la criminalité. Elle fournit une perspective financière supplémentaire pour l'examen des conséquences dévastatrices de la violence familiale sur la société et sur les victimes. Elle peut être consultée sur le site : [www.womenandequalityunit.gov.uk/research/cost\\_of\\_dv\\_Report\\_sept04.pdf](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/research/cost_of_dv_Report_sept04.pdf).

##### ***Viol et infractions à caractère sexuel***

67. Selon la recherche du Home Office publiée en 2005, le coût total des infractions à caractère sexuel commises en Angleterres et au pays de Galles en 2003-2004 est évalué à environ 8,5 milliards de livres, soit 23 % du coût estimatif total des crimes commis contre des individus et la propriété personnelle, chaque viol coûtant 76 000 livres.

##### ***La traite des êtres humains***

68. Les chercheurs du Home Office ont entrepris des initiatives novatrices pour mesurer les marchés du crime organisé au Royaume-Uni et les préjudices qui y sont associés. Un rapport détaillé de cette étude sera publié en 2007. Toutefois, selon les conclusions qui s'en dégagent, en tout temps en 2003, 4 000 personnes dans la région étaient victimes de la traite à des fins de prostitution au Royaume-Uni.

69. L'étude tente également de présenter en termes monétaires les coûts sociaux et économiques de la traite à des fins de prostitution au Royaume-Uni. Selon une estimation prudente, les coûts sociaux et économiques totaux en 2003 se sont élevés à environ 1 milliard de livres.

#### **IV. Réserves à la Convention**

70. À la suite d'un examen gouvernemental des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, le Royaume-Uni a décidé d'adhérer au Protocole facultatif à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. En vertu de ce Protocole, les femmes citoyennes du Royaume-Uni qui estiment avoir été personnellement victimes de violations au titre de la Convention peuvent exercer un droit de recours individuel devant le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ou s'y faire représenter par un représentant individuel. Le Protocole facultatif a été signé par le Ministre des affaires étrangères en décembre 2004.

71. L'examen a également abouti au retrait de la réserve générale relative à l'immigration et à la modification de la réserve générale relative au Trône et aux forces armées. Le Royaume-Uni a supprimé à l'alinéa c) du paragraphe A de la réserve les termes « l'admission ou le service dans les forces armées de la Couronne » et les a remplacés par les termes « tout acte visant à assurer l'efficacité au combat des forces armées de la Couronne » afin que l'alinéa c) du paragraphe A de la réserve du Royaume-Uni se lise comme suit :

« Compte tenu de la définition donnée à l'article premier, la ratification de la Convention par le Royaume-Uni s'entend sous réserve qu'aucune de ses obligations aux termes de la Convention ne s'applique aux questions de succession, de possession ou de jouissance touchant le Trône, la pairie, les titres honorifiques, la préséance sociale ou les armoiries, ni aux questions concernant les confessions ou les ordres religieux, ou tout acte visant à assurer l'efficacité au combat des forces armées de la Couronne. »

#### **V. Organismes de promotion de la condition de la femme et de l'égalité des sexes**

##### **Service de promotion de la femme et de l'égalité**

72. Le Service de promotion de la femme et de l'égalité est le principal service chargé, au sein du Gouvernement, de la politique relative aux femmes, à l'égalité des sexes, à l'orientation sexuelle et à la coordination des activités visant à instaurer l'égalité. Il fait partie du nouveau groupe chargé des questions d'égalité au sein du Ministère des collectivités et des administrations locales et appuie l'engagement du Ministère envers la création de collectivités viables. Le Service de promotion de la femme et de l'égalité contribue aux trois domaines d'activités portant sur :

- La responsabilisation des populations afin qu'elles puissent mieux contrôler leur vie;
- La création de possibilités économiques et sociales, en particulier pour les plus défavorisés;

- Le développement de collectivités plus tolérantes et cohésives, assurant la bonne exécution des politiques et services du ministère.

73. Les Ministres de la condition féminine sont Mme Ruth Kelly, Secrétaire d'État au Ministère des collectivités et des administrations locales, et Mme Meg Munn, Sous-Secrétaire d'État parlementaire et Ministre déléguée à la condition féminine et à l'égalité. Avec l'appui du Service de promotion de la femme et de l'égalité, elles sont chargées de promouvoir et de concrétiser les avantages d'une économie diversifiée et plus ouverte. Elles élaborent des politiques relatives à l'égalité entre les sexes et veillent à ce que les travaux sur l'égalité soient coordonnés à tous les niveaux gouvernementaux. La baronne Andrews est le porte-parole pour ce qui a trait aux questions d'égalité à la Chambre des Lords. Différents ministres et fonctionnaires collaborent également avec les administrations décentralisées dans des domaines où ils assument des responsabilités communes.

74. L'objectif du Service est de réduire ou d'éliminer les obstacles à l'égalité des chances pour tous. Il travaille auprès des différents responsables des services gouvernementaux de manière à réaliser des progrès mesurables en ce qui concerne la condition des femmes qui soient à l'avantage de la société en général et à la promotion de l'égalité pour tous, en particulier en ce qui a trait à l'élaboration et à l'exécution de politiques et de services gouvernementaux. Il assume notamment les rôles suivants :

- Promouvoir le développement d'une approche plus intégrée à l'échelle du gouvernement et de ses organes pour améliorer l'égalité des chances pour tous;
- Présenter une législation dans les domaines ayant trait à l'égalité où le Ministère joue un rôle politique prépondérant au sein du Gouvernement, notamment l'interdiction de la discrimination fondée sur la religion ou la croyance et l'orientation sexuelle dans des secteurs autres que l'emploi, mettre en œuvre la directive de l'Union européenne sur l'égalité des sexes et entreprendre la révision de la loi en matière de discrimination en vue de présenter un projet de loi unique sur l'égalité;
- Parrainer d'autres organes (la Commission pour l'égalité des chances et la Commission nationale des femmes);
- Collaborer avec tous les paliers du gouvernement pour aligner les programmes de travail de façon à ce qu'ils aient un impact maximum sur les femmes vulnérables. Veiller, en particulier, à ce que les travaux sur la violence à l'égard des femmes soient menés de façon stratégique (par exemple la violence familiale, le mariage forcé, les crimes pour l'honneur, les infractions à caractère sexuel, le viol, la prostitution et la traite des êtres humains);
- Poursuivre les travaux sur l'égalité de rémunération, la ségrégation professionnelle, la promotion des emplois à temps partiel de qualité, l'expérience de travail dans des secteurs non traditionnels, le soutien aux personnes dispensant des soins, la participation civique et faire en sorte qu'une attention particulière soit accordée aux femmes appartenant à des minorités ethniques dans tous les champs de travail;
- Contribuer à l'élaboration de nouvelles politiques en matière d'égalité;
- Promouvoir l'égalité entre les sexes dans toute l'Europe et veiller à ce que l'opinion du Royaume-Uni soit intégrée dans la prise de décisions en matière d'égalité entre les sexes et que ses bonnes pratiques soient reconnues; intégrer

les travaux européens et internationaux dans les objectifs des activités de base en s'assurant qu'ils donnent forme aux politiques nationales;

- Assumer la responsabilité des outils d'intégration d'une perspective sexospécifique et des initiatives en matière d'égalité des sexes dans l'ensemble du gouvernement. Cette responsabilité comprend l'obligation légale d'assurer l'égalité entre les sexes, l'accord de service public sur l'égalité des sexes, le plan d'action du Gouvernement sur la mise en œuvre des recommandations de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi, l'appui aux Ministres de la condition féminine qui font partie de plusieurs comités interministériels de haut niveau (pour de plus amples détails sur l'intégration sexospécifique, voir art. 4).

### **Commission nationale des femmes**

75. La Commission nationale des femmes a été créée en 1969 en tant qu'organisme consultatif officiel et indépendant chargé de transmettre au Gouvernement les vues des femmes. Il s'agit d'un organisme public non ministériel, à caractère consultatif, entièrement financé par le Gouvernement, et qui peut commenter librement la politique gouvernementale.

76. Depuis 2003, la Commission a organisé des réunions ordinaires entre des organisations féminines, des ministres et des hauts fonctionnaires sur des questions portant sur le commerce international, la santé, les sports, les politiques fiscales, la violence à l'égard des femmes, la migration et les politiques en matière d'asile, le mariage forcé, la traite, les femmes dans la vie publique, les écarts de rémunération entre les sexes et l'analyse d'impact sur les relations entre les hommes et les femmes. Ces réunions ont permis de donner une forme aux politiques gouvernementales et d'intégrer une perspective sexospécifique dans leur élaboration. La Commission a tenu des consultations et a publié les résultats dans des rapports portant notamment sur les problèmes auxquels sont confrontées les femmes musulmanes au Royaume-Uni, sur les propositions du Gouvernement en matière de législation sur les principales questions touchant les femmes telles que la nouvelle Commission sur l'égalité et les droits de l'homme, ainsi que sur la violence à l'égard des femmes. La Commission a également organisé une série de stages à l'intention des jeunes femmes, dont un est financé par le British Council et porte sur la formation aux fonctions de direction à l'intention des femmes irakiennes.

77. La Commission est composée de plus de 500 organisations de femmes s'étendant à l'ensemble du Royaume-Uni, ce qui en fait un intervenant de choix pour présenter au Gouvernement les points de vue, les besoins, les sujets de préoccupation et les priorités des femmes. La Commission arrête son programme de travail annuel avec la Ministre de la condition féminine et est responsable devant cette dernière de la réalisation des cibles et des objectifs.

78. Un président et un commissaire y sont nommés dans le cadre du système national des nominations publiques pour assurer l'équité et la transparence. Le bureau de la Commission nationale des femmes est installé dans le Ministère des collectivités et des administrations locales, jouxtant celui du Service de promotion de la femme et de l'égalité, et est en mesure d'assurer la liaison et la consultation avec ce dernier et d'autres ministères.

### Commission pour l'égalité des chances

79. La Commission pour l'égalité des chances est un organisme chef de file dont les bureaux sont situés en Angleterre, en Écosse et au pays de Galles et œuvre en faveur de l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe en Grande-Bretagne. La Commission a été créée en vertu de la loi sur la discrimination sexuelle en 1975. Il s'agit d'un organe officiel indépendant chargé des fonctions suivantes :

- Promouvoir l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe ou la situation matrimoniale;
- Encourager la réalisation de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes;
- Examiner régulièrement la loi sur la discrimination sexuelle et la loi sur l'égalité de rémunération;
- Offrir des conseils et une assistance juridiques aux personnes victimes de discrimination.

80. La Commission est un organisme public non ministériel subventionné par l'État. Elle est parrainée par le Service de promotion de la femme et de l'égalité du Ministère des collectivités et des administrations locales. Même si elle est indépendante du Gouvernement, la Commission relève du Ministre de la condition féminine.

81. Depuis 2003, la Commission a continué de promouvoir activement l'égalité des sexes et de réduire la discrimination en recourant à ses pouvoirs légaux :

- Appui aux causes et aux appels judiciaires stratégiques. Parmi les quelque 100 affaires auxquelles s'est associée la Commission au cours des trois dernières années, les plus importantes sont les suivantes : *Igen Ltd c. Wong* (2005); *Cadman c. HSE* (2006); *Alabaster c. Woolwich Building Society* (2005); *Fletcher & Others c. NHS Students Grant Unit* (2005). Pour plus de détails, voir annexe 1;
- Conduite d'enquêtes judiciaires dans des organismes des secteurs public et privé dont la pratique discriminatoire est quelque peu préoccupante. Depuis juillet 2005, la Commission a procédé à 42 évaluations préliminaires qui ont abouti à neuf accords officiels avec de grandes organisations employant plus de 100 000 personnes ainsi qu'avec plusieurs grands organismes publics dont le service des Postes, le Ministère de la défense (voir art. 8) et les forces armées. Pour plus de détails, voir annexe 1;
- Recherche et influence pour faire avancer la cause de l'égalité. Entre 2004 et 2006, la Commission a entrepris cinq enquêtes générales officielles de nature juridique sur les principaux facteurs qui expliquent les écarts de rémunération. Tous les rapports généraux de recherche et les publications peuvent être consultés sur le site Web de la Commission pour l'égalité des chances à l'adresse : [www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk). Les cinq enquêtes générales officielles sont les suivantes :
  - Ségrégation professionnelle des hommes et des femmes dans la formation et l'emploi (2003-2005). Conséquemment, le Gouvernement prend actuellement divers types de mesures pour offrir plus de choix et de possibilités aux filles et aux femmes à la fois dans les écoles et dans le lieu de travail;

- Licenciement et discrimination pour cause de grossesse (2003-2005). Cette enquête a mis en lumière le degré de discrimination à l'égard des femmes enceintes dans le lieu de travail. C'est pourquoi le Gouvernement veille à présent à ce que les femmes et leurs employeurs soient mieux informés au sujet de leurs droits et responsabilités. Il est stipulé dans la loi de 2006 sur le travail et la famille que les employeurs peuvent demander aux femmes d'indiquer leurs dates de retour au travail suite à leur congé de maternité;
- Des horaires mobiles et le travail à temps partiel (2004-2005). Dans la loi de 2006 sur le travail et la famille, le Gouvernement a étendu aux personnes dispensant des soins le droit de demander à travailler selon des horaires mobiles;
- Transformation du travail (2005-2007). Le rapport intérimaire a été publié en janvier 2007 et le Gouvernement y donnera suite en temps voulu;
- La participation, la rémunération et l'avancement des femmes appartenant à des minorités ethniques (2005-2007). Le rapport final a été publié en mars 2007 et le Gouvernement y donnera suite en temps voulu.

Pour plus de précisions, voir annexe 1.

- Insister auprès du Gouvernement pour qu'il réalise son propre programme de travail. En particulier, consolider la loi de 2006 sur le travail et la famille, la réforme de la législation relative aux pensions, négocier avec le Gouvernement pour qu'il modifie le règlement régissant l'allocation d'insertion de façon à étendre la période précédant le début de l'emploi de 48 heures à une semaine; mener à bien une campagne en faveur de l'adoption des obligations légales en matière d'égalité entre les sexes dans tous les organismes publics à compter d'avril 2007. La Commission pour l'égalité des chances, en tant qu'organisme chargé de la promotion et de l'application de cette législation, élabore actuellement des orientations législatives et non législatives destinées au secteur public. Pour plus de précisions, voir annexe 1.

82. La Commission pour l'égalité des chances cessera d'exister en octobre 2007 lorsque ses fonctions et responsabilités seront prises en charge par la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme.

### **Commission pour l'égalité et les droits de l'homme**

83. Depuis la publication du cinquième rapport périodique, qui traçait les grandes lignes du programme en vue de créer un organisme unique sur les questions d'égalité, de vastes consultations ont été entreprises auprès des principaux intéressés, notamment les organisations non gouvernementales féminines qui se préoccupent des problèmes à venir en matière d'égalité. En octobre 2007, la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, commission officielle unique sur l'égalité, sera inaugurée. Elle assumera les fonctions et les responsabilités de la Commission pour l'égalité des chances, la Commission pour les droits des handicapés et la Commission pour l'égalité raciale et se chargera de nouvelles responsabilités en matière de discrimination fondée sur l'âge, la religion ou la croyance et l'orientation sexuelle.



84. Un commissaire transitoire de chacune des commissions existantes, dont la Commission pour l'égalité des chances, siègera au conseil de la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme. Les commissaires seront chargés d'assurer la continuité des programmes de la Commission pour l'égalité des chances et de ses prédécesseurs. Ils demeureront en poste pour un mandat de deux ans après la dissolution des commissions actuelles.

85. Ils seront également chargés de promouvoir les droits de l'homme ainsi que de favoriser les bonnes relations entre les différents éléments de la société. La nouvelle Commission sera en mesure :

- De fournir des informations, des conseils et une assistance sur des questions d'égalité et de diversité, y compris en matière d'égalité entre les sexes, ainsi que des questions d'ordre général relatives aux droits de l'homme et aux bonnes relations;
- De présenter des orientations et des règles de bonne pratique qui permettront aux employeurs et aux prestataires de services dans les secteurs privé et public, aux organismes bénévoles et aux syndicats d'adhérer au principe d'égalité et aux droits de l'homme;
- De procéder à des enquêtes officielles lorsque des problèmes en matière d'inégalités, de droits de l'homme et de bonnes relations persistent et doivent être mis en lumière, de même que dans le cas où il existe des preuves de discrimination illégale;
- De fournir un soutien stratégique aux individus alléguant une discrimination, d'intervenir dans les affaires où des arguments sur l'égalité et les droits de l'homme doivent être invoqués et d'examiner sur le plan judiciaire les décisions qui contreviennent à la législation sur l'égalité ou les droits de l'homme et nécessitent un service de conciliation;
- De consulter toutes les parties intéressées au sujet de l'élaboration de son plan stratégique;
- De publier un rapport sur l'état de la nation tous les trois ans présentant les domaines où la Grande-Bretagne fait défaut en matière d'égalité et de droits de l'homme, les résultats escomptés et les indicateurs permettant d'évaluer les progrès accomplis;
- De surveiller tous les actes de violence inspirés par la haine, notamment la maltraitance à l'égard des personnes âgées et des personnes handicapées;
- De combattre les préjugés et les stéréotypes à l'égard de groupes particuliers;
- D'établir une présence régionale qui abordera les problèmes liés à la vie quotidienne des populations au niveau local;
- De promouvoir les bonnes relations au sein des différentes collectivités et entre leurs membres et faire intervenir son réseau régional dans ces initiatives;
- De subventionner les organismes s'efforçant d'atteindre les objectifs de la Commission;
- De constituer une solide base de données factuelles et de connaissances en ce qui concerne la discrimination pour influencer sur l'élaboration future des politiques et des meilleures pratiques.

## **Irlande du Nord**

### **Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord**

86. La Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord est un organisme public non ministériel créé en vertu du *Northern Ireland Act* (loi relative à l'Irlande du Nord) de 1998. Elle s'emploie à éliminer les actes de discrimination illicites, à promouvoir l'égalité des chances pour tous et à encourager l'adoption de bonnes pratiques en la matière. Elle s'est vu confier tout un éventail de pouvoirs et de responsabilités, dont les tâches de conseiller et d'assister les plaignants, d'enquêter et de faire respecter la loi, de mener des campagnes de sensibilisation et d'étudier la législation en vigueur en ce qui concerne les questions d'égalité.

### **L'Assemblée d'Irlande du Nord**

87. Dans le cadre de l'Accord du Vendredi saint, les partis politiques d'Irlande du Nord ont affirmé le droit des femmes à participer pleinement à la vie politique, sur un pied d'égalité avec les hommes. À la suite de la suspension de la gestion décentralisée le 14 octobre 2002, le Gouvernement a continué de publier un document annuel présentant ses priorités et ses prévisions budgétaires. L'une des priorités stratégiques fondamentales présentées dans le document pour la période 2006-2008 mettait l'accent sur une société fondée sur le partenariat, l'égalité, l'inclusion et le respect mutuel. Toutes les politiques ont fait l'objet d'évaluations d'impact de haut niveau afin d'assurer que les questions portant sur l'égalité, les bonnes relations et les nouveaux objectifs en matière de besoins sociaux sont bien prises en compte dans l'élaboration des propositions de politiques, notamment en ce qui concerne les droits des femmes.

### **Service de promotion de l'égalité sans distinction fondée sur le sexe, l'âge et l'orientation sexuelle**

88. En septembre 2004, le Cabinet du Premier Ministre et le Bureau du Vice-Premier Ministre ont publié un document de consultation sur une stratégie d'égalité entre les sexes intitulé *Gender Matters*. Les réponses à la consultation ont été publiées à l'été de 2005. La stratégie finale a été lancée en décembre 2006 et met l'accent sur la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'ensemble des activités des services d'Irlande du Nord. Elle renforcera leurs activités au titre de la section 75 du *Northern Ireland Act* (loi de l'Irlande du Nord) de 1998 et leur fournira le cadre nécessaire pour s'attaquer systématiquement aux inégalités entre les sexes et brosser le tableau général des mesures prises en vue de promouvoir l'égalité des sexes.

## **Écosse**

### **Service de promotion de l'égalité**

89. La mission principale du Service de promotion de l'égalité est de promouvoir l'égalité et de sensibiliser l'ensemble de l'Exécutif à ces questions, en défendant les intérêts des différents groupes concernés par les questions d'égalité. En 2005, l'Exécutif écossais a mis sur pied une équipe chargée de l'intégration de l'égalité des sexes au sein du Service de promotion de l'égalité afin de faire avancer les travaux visant à encourager et habiliter les équipes de la politique de l'Exécutif à

incorporer des considérations d'égalité dans leurs activités. Dans le cadre du programme de travail pour appuyer l'application des obligations d'égalité des sexes dans le secteur public, l'équipe a mis au point un instrument pour évaluer l'impact des politiques sur l'égalité et l'a mis à la disposition du personnel de l'Exécutif en octobre 2006. Toutes les politiques de l'Exécutif ayant une incidence sur la population sont censées avoir fait l'objet d'une évaluation d'impact des politiques sur l'égalité en fonction du sexe, du handicap, de la race, de l'orientation sexuelle, de la religion et de l'âge. Au cours de 2006 et 2007, l'équipe a également organisé à l'intention de tous les ministères de l'Exécutif toute une série de réunions d'information sur les obligations du secteur public et l'évaluation d'impact. Un site Web contenant un certain nombre de ressources électroniques sur l'intégration de l'égalité, notamment l'intégration sexospécifique, a été mis à jour en 2006. Un nouveau portail donnant accès aux ressources sur l'intégration de l'égalité – PRIME – a été lancé en septembre 2006.

### **Groupe consultatif sur la vérification de la prise en compte de l'égalité dans le budget et les politiques**

90. Le Groupe conseille l'Exécutif écossais depuis 2001. Il s'intéresse à six éléments en matière d'égalité, mais surtout à la question de l'égalité entre les sexes. Les travaux sur la mise au point d'outils permettant de faire une analyse sexospécifique du budget ont progressé grâce à une initiative pilote du Ministère de la santé en collaboration avec la Division des sports du Ministère de l'éducation. Les projets pilotes ont été élaborés en conformité avec une approche conçue initialement pour étudier et confirmer une question de politique publique, puis d'appliquer une analyse d'impact sexospécifique à la politique et au processus d'allocation des ressources en ce qui concerne cette question. Un rapport sur le projet pilote a été publié en octobre 2006 et des activités visant à appliquer les enseignements tirés de ces travaux sont en cours.

### **Convention des femmes écossaises**

91. L'Exécutif a continué de financer la Convention des femmes écossaises (établie en 2003) qui permet aux femmes de participer au débat sur des sujets qui les préoccupent et d'influencer les décisions politiques en Écosse. Cette activité nous offre la possibilité de diffuser plus largement les informations et sert de base à des consultations auprès des femmes sur toute une gamme de domaines d'action de l'Exécutif écossais.

### **Groupe stratégique sur les femmes**

92. Créé en 2003 pour une courte durée, le Groupe stratégique sur les femmes constituait un petit groupe indépendant de femmes chargé d'examiner les mesures que devait prendre l'Exécutif pour améliorer la condition des femmes. Le Groupe a identifié les problèmes de fond suivants : l'emploi et la rémunération, les services de garde et autre formes de soins aux enfants, la pauvreté et l'exclusion sociale, la violence et la sécurité et l'influence et la prise de décisions. Son rapport contenait des recommandations sur l'application de mesures immédiates, à moyen et à long terme.

93. L'Exécutif écossais a commenté le rapport du Groupe stratégique sur les femmes en mars 2004. En mars 2006, il a fourni d'autres informations à jour sur les mesures prises. Ces informations faisaient ressortir la nécessité d'entreprendre des

discussions avec les femmes appartenant à des minorités ethniques, les femmes handicapées, les femmes âgées, les femmes lesbiennes, bisexuelles et transsexuelles et les femmes de divers groupes confessionnels. Une série de tables rondes ont donc eu lieu en Écosse en 2005 et 2006 pour étudier sous tous leurs aspects les recommandations du Groupe stratégique sur les femmes.

94. En octobre 2006, l'Exécutif écossais a convoqué à nouveau une réunion à laquelle ont participé plusieurs membres originaires du Groupe stratégique sur les femmes ainsi que d'autres femmes ayant un intérêt dans ce domaine, afin de réfléchir sur les premières recommandations et d'examiner les priorités en vue d'une action future et des modifications à apporter dans le contexte de l'obligation légale en matière d'égalité des sexes et des recommandations de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi du Royaume-Uni. Le Groupe a présenté plusieurs recommandations à l'Exécutif écossais qui les prendra en compte lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de son plan pour l'égalité entre les sexes.

## **Pays de Galles**

### **Groupe stratégique sur l'égalité et la diversité**

95. Le rôle du Groupe stratégique sur l'égalité et la diversité consiste à fournir un soutien, des conseils et des orientations sur l'intégration de l'égalité dans les politiques, stratégies, programmes et pratiques du Gouvernement de l'Assemblée galloise. Il assure la liaison entre les groupes internes et externes afin de déterminer des initiatives précises à entreprendre, notamment celles portant sur les sexes spécifiques. Il a convenu de fournir un financement de base à la Wales Women's National Coalition jusqu'en 2008 et d'appuyer financièrement les manifestations de la Journée internationale de la femme.

### **Assemblée galloise**

96. Le Gouvernement de l'Assemblée galloise est tenu d'un point de vue légal de « faire le nécessaire pour que ses fonctions soient exercées de façon à ce que toute l'importance soit accordée au principe de l'égalité des chances pour tous » (section 120 du *Government of Wales Act* (loi du Gouvernement du pays de Galles) de 1998.

97. Son engagement envers l'égalité des chances est souligné dans tous ses principaux documents stratégiques, notamment dans *Making the Connections, Spatial Plan, and Wales: A Better Country*. En appui à cet engagement, il a établi pour la période 2005-2006 une stratégie d'intégration dans le but d'assurer la présentation d'un rapport annuel rétrospectif sur les progrès réalisés sur les questions d'égalité ainsi que la mise en œuvre de plans prospectifs d'action en matière d'égalité à compter de 2007 et au-delà afin que les objectifs et la mesure de leur réussite soient définis au départ dans le plan d'action et présentés dans le rapport annuel.

### **Plan pour l'égalité entre les sexes**

98. En avril 2007, l'obligation générale de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est entrée en vigueur au pays de Galles. En juin 2006, le Gouvernement de l'Assemblée galloise a tenu une série d'activités d'engagement à travers le pays de Galles pour déterminer les principaux problèmes rencontrés par les hommes et les femmes. Ces informations ont permis au Gouvernement de

l'Assemblée galloise d'élaborer un plan qui a fait l'objet de consultation en janvier 2007. Elles ont également été examinées dans le cadre d'une série de groupes de discussion en février 2007.

### **Champions de l'égalité**

99. Les champions de l'égalité continuent d'apporter un appui important au personnel des différents ministères. Le rôle des champions de l'égalité a été revu en 2006 et de nouvelles directives ont été publiées. À l'issue de ces directives, chaque ministère a été prié de désigner un champion dans son équipe de gestion. Cette participation assurera la prise en compte de l'égalité dans toutes les décisions d'affaires.

### **Comité sur l'égalité des chances**

100. Le tâche principale de l'Assemblée nationale du Comité sur l'égalité des chances du pays de Galles est de vérifier les arrangements pris par le Gouvernement de l'Assemblée galloise et l'Assemblée nationale du pays de Galles en vue de la promotion du principe de l'égalité des chances pour tous et de la lutte contre la discrimination à l'égard de toute personne fondée sur la race, l'appartenance sexuelle ou le handicap.

101. Au cours des quatre dernières années, le Comité a porté un vif intérêt à la promotion de l'égalité des femmes au pays de Galles et à l'élimination de la discrimination fondée sur l'appartenance sexuelle. Il a reçu des présentations annuelles de l'organisme bénévole Chwarae Teg (pour plus de précisions, voir article 11) sur ses travaux portant sur le soutien et le renforcement du rôle des femmes dans l'économie galloise. En mai 2004, le Comité a soumis le rapport de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes à un examen minutieux. Par la suite, il a écrit à la Commission pour signaler à son attention les documents stratégiques clés sur les questions d'égalité au pays de Galles, en particulier la stratégie galloise en faveur des personnes dispensant des soins.

102. En octobre et novembre 2004, le Comité a examiné le rapport intérimaire du Groupe de travail sur la garde d'enfants et a transmis ses commentaires au Ministre de la santé et des services sociaux du Gouvernement de l'Assemblée galloise, agissant en qualité de président du Groupe. Le Comité a continué d'insister auprès du Gouvernement de l'Assemblée galloise et du Gouvernement du Royaume-Uni pour attirer leur attention sur les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au pays de Galles.

103. En juin 2005, l'Assemblée nationale du pays de Galles a rétabli le Groupe de travail interpartis sur l'égalité de rémunération. Le Groupe est chargé d'examiner minutieusement les travaux présentés par le Gouvernement de l'Assemblée galloise en ce qui concerne la troisième phase de la campagne « Close the Pay Gap » (Comblent l'écart de rémunération) et de fournir des conseils sur les activités entreprises dans le cadre de la campagne. Le Ministre chargé des questions d'égalité continue de faire parvenir au Comité les rapports d'exécution de la campagne.

104. En juin et septembre 2006, le Comité a procédé à un examen attentif du *Sex Discrimination Act 1975 (Public Authorities) (Statutory Duties) Order* (Ordonnance relative à la loi sur la discrimination sexuelle) de 2006 et a convenu à l'unanimité de recommander à l'Assemblée de rejeter la législation qui, à son avis, ne traitait pas suffisamment de la question de l'égalité de rémunération. En conséquence, le

Secrétaire d'État a retiré les organismes gallois (autorités publiques agissant entièrement et exclusivement au pays de Galles) de l'ordonnance et le Gouvernement de l'Assemblée galloise a convenu d'entreprendre des négociations afin d'obtenir une ordonnance de transfert des fonctions ayant rapport à l'obligation légale d'assurer l'égalité entre les sexes.

### **Article premier. Élimination de la discrimination**

105. Le Gouvernement du Royaume-Uni fait sienne la définition de la discrimination énoncée à l'article premier de la Convention et demeure pleinement résolu à éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la mesure du possible. Les dispositions exposées dans le présent rapport donnent une indication de notre détermination soutenue en ce sens.

### **Article 2. Obligations relatives à l'élimination de la discrimination**

#### **Adoption d'un langage neutre dans toute législation**

106. Pendant de nombreuses années, les termes se référant au sexe masculin dans les textes législatifs englobaient également le féminin. En pratique, seuls les pronoms masculins étaient utilisés dans les contextes s'adressant à la fois aux femmes et aux hommes. De même, certains termes, tels que « président », étaient employés au masculin indépendamment du fait que la fonction soit occupée par un homme ou par une femme. Nombreux sont ceux qui estiment que cette pratique tend à renforcer les stéréotypes féminins historiques.

107. En conséquence, dès l'ouverture de la prochaine session du Parlement, le Gouvernement a décidé de mettre fin à cette pratique. Il a donc été demandé au Conseil parlementaire de rédiger les projets gouvernementaux en des termes qui ne font pas de différence entre les sexes autant que faire se peut.

#### **Textes de loi adoptés ou modifiés depuis le précédent rapport**

##### **Loi sur l'égalité de 2006**

108. La loi sur l'égalité de 2006, établissant la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, a entraîné un certain nombre de modifications importantes à la législation sur l'égalité en Grande-Bretagne. En ce qui concerne l'égalité entre les sexes, l'adoption d'une nouvelle obligation légale d'assurer l'égalité des sexes dans le secteur public au titre de la partie 4 modifiant, à compter d'avril 2007, la loi sur la discrimination sexuelle de 1975 est de loin la mesure la plus importante. En vertu de cette nouvelle obligation, les autorités publiques sont invitées à promouvoir activement l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

109. La partie 2 de la loi sur l'égalité interdit toute discrimination en Grande-Bretagne fondée sur la religion ou la croyance dans la fourniture de biens, d'installations et de services, la gestion et la mise à disposition de locaux, l'éducation et les fonctions publiques. La cour de comté veille à l'application des lois (*sheriff court* en Écosse) et les recours comprennent l'attribution de dommages-intérêts. Le règlement de 2003 sur l'égalité en matière d'emploi (religion et croyance) interdit la discrimination fondée sur ces motifs.

110. La partie 3 de la loi comporte un pouvoir réglementaire qui autorise le Gouvernement à interdire la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle pour ce qui est de la fourniture de biens, d'installation et de services, la gestion et la mise à disposition de locaux, l'éducation et l'exercice de fonctions publiques. Les parties 2, 3 et 4 de la loi sur l'égalité sont entrées en vigueur en avril 2007.

111. Une fois créée (octobre 2007), la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme s'acquittera de ses fonctions à l'égard de la discrimination fondée sur la race, le handicap, le sexe, la religion et la croyance, l'âge et l'orientation sexuelle. La Commission surveillera, par exemple, l'efficacité de la législation et veillera à son application. Elle sera habilitée à mener des enquêtes dans des cas particuliers.

#### **Obligation légale d'assurer l'égalité des sexes – Ordonnance de 2006 relative à la loi sur la discrimination sexuelle de 1975**

112. L'ordonnance de 2006 relative à la loi sur la discrimination sexuelle de 1975 renferme certaines obligations nécessaires aux autorités publiques pour les aider à se conformer à la nouvelle obligation en matière d'égalité des sexes dans le secteur public. Depuis le 6 avril 2007, les autorités publiques sont tenues :

- D'élaborer et de publier un plan pour l'égalité entre les sexes (d'ici le 30 avril 2007) qui définirait leurs objectifs en matière d'égalité entre les sexes et de présenter les mesures prises par l'organisme en vue de leur mise en œuvre. D'examiner la question de savoir si l'un de leurs objectifs doit porter sur des questions d'égalité de rémunération ou sur les causes des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes;
- De s'engager à faire une évaluation des effets de la nouvelle législation en menant des études d'impact sexospécifiques sur les changements d'orientation et les changements dans l'emploi et la prestation de services. Ces études seront également publiées.

113. Conformément à leurs obligations spécifiques, les autorités publiques doivent tenir des consultations avec les employés et les parties intéressées lors de l'élaboration des plans pour l'égalité entre les sexes et les études d'impact et décider si elles s'attaquent aux causes des écarts de rémunération entre les sexes. Elles doivent publier leurs intentions à cet égard et y donner suite. Enfin, leurs actions doivent refléter leur engagement envers l'égalité des sexes. La Commission pour l'égalité des chances sera chargée d'appliquer l'obligation légale d'assurer l'égalité des sexes jusqu'en octobre 2007, date à laquelle la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme prendra la relève (pour plus de précisions, voir article 4).

#### **Directive 2000/78/CE de l'Union européenne en matière d'emploi**

114. En Grande-Bretagne, les règles ayant trait à l'orientation sexuelle et à la religion ou la croyance ont été mises en application en décembre 2003 (voir ci-dessous). Le Royaume-Uni s'est prévalu de la période supplémentaire de trois ans qui a été accordée pour ce qui est de l'application des dispositions concernant l'âge et le handicap. La plupart des dispositions relatives au handicap ont été mises en application le 1<sup>er</sup> octobre 2004 dans le cadre de la réglementation portant modification de la loi sur la discrimination fondée sur le handicap et les dispositions restantes en septembre 2006 (voir ci-dessous). La réglementation interdisant la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi et la formation professionnelle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2006, à l'exception des dispositions relatives aux

pensions professionnelles, qui ont été mises en application le 1<sup>er</sup> décembre 2006 (voir ci-dessous). Des dispositions analogues sont entrées en vigueur en Irlande du Nord.

**Règlement sur l'égalité en matière d'emploi (religion et croyance), 2003**

115. Adopté en décembre 2003, ce règlement interdit toute discrimination ou tout harcèlement fondé sur la religion ou la croyance.

**Règlement de 2003 (amendement) relatif à la loi de 1970 sur l'égalité de rémunération et règlement de 2003 (amendement) relatif à la loi de 1975 sur la discrimination sexuelle**

116. **Le 19 juillet 2003, le règlement portant modification de la loi de 1970 sur l'égalité de rémunération et de la loi de 1975 relative à la discrimination sexuelle est entré en vigueur pour tenir compte des décisions de la Cour de Justice européenne.**

117. *Le règlement en matière d'égalité de rémunération :*

- A prorogé de six mois le délai prescrit au cours duquel une femme doit déposer une réclamation liée à l'égalité de rémunération devant un tribunal du travail en cas de « dissimulation » et d'« incapacité »;
- A prolongé jusqu'à six ans en Angleterre et au pays de Galles et jusqu'à cinq ans en Écosse le délai antérieur de deux ans au cours duquel un tribunal du travail peut accorder un rappel de salaire. Le délai prescrit pour un rappel de salaire peut être prolongé en cas de « dissimulation » et d'« incapacité »;
- A institué une nouvelle règle qui permet de déposer une réclamation liée à l'égalité de rémunération pendant une relation de travail stable ou dans les six mois suivant la cessation de cette relation. Des réclamations distinctes sur l'égalité de rémunération devaient auparavant être présentées à la fin de chaque contrat individuel.

118. *Le règlement en matière de discrimination sexuelle :*

- Déclare illégale toute discrimination établie à l'encontre de toute personne après la cessation d'une relation officielle avec un employeur si la discrimination est consécutive à cette relation et y est étroitement liée;
- Tient les fonctionnaires en chef responsables des actes illégaux de discrimination sexuelle commis par les agents de police à l'encontre d'autres agents dans l'exercice de leurs fonctions.

119. Le 28 avril 2004, des textes réglementaires distincts, mais correspondants dans l'ensemble, sont entrés en vigueur en Irlande du Nord. Il s'agit notamment du règlement de 2004 (Irlande du Nord) relatif à la loi sur l'égalité de rémunération de 1970 (amendement) et du règlement de 2004 relatif à l'ordonnance de 1976 sur la discrimination sexuelle (amendement).

**Règlement de 2004 sur les tribunaux du travail (constitution et règlement intérieur) (amendement)**

120. Ce règlement est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2004 et incorpore une nouvelle annexe 6 aux principaux textes réglementaires qui renferment le règlement intérieur et s'appliquent à toutes les affaires portées devant les tribunaux concernant le



principe de la valeur égale des emplois. Les modifications consécutives à l'ajout de l'annexe 6 sont également apportées aux principaux textes réglementaires.

121. Les principales réformes portent notamment sur :

- Les nouveaux pouvoirs habilitant les présidents des tribunaux du travail à nommer les membres d'un comité de tribunal possédant les connaissances spécialisées dans les affaires portant sur le principe de la valeur égale;
- Des instructions normalisées nécessitant un échange rapide d'informations factuelles et exigeant des parties qu'elles produisent un exposé écrit des questions convenues de fait, présentant les faits sur lesquels elles s'entendent ainsi que les terrains de désaccord;
- Les améliorations à la gestion des cas à l'aide des audiences sur le principe de la valeur égale pour établir des paramètres, convenir de calendriers et s'occuper des retards et des désaccords;
- Une utilisation plus efficace des experts indépendants;
- Une diminution du temps passé en contre-interrogatoire et le recours à des experts chargés de représenter les parties à l'audience au moyen d'une présentation préalable de preuves d'expert écrites et le recours plus fréquent aux questions écrites.

#### **Règlement de 2005 sur l'égalité en matière d'emploi (discrimination sexuelle)**

122. La directive 76/207/CEE de 1976 sur l'égalité de traitement a été modifiée par la directive 2002/73/CE. En Grande-Bretagne, le règlement d'application de cette directive est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2005 et, en Irlande du Nord, les lois d'application sont entrées en vigueur le 5 octobre 2005.

123. La directive a actualisé la loi portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail pour tenir compte des modifications apportées au Traité de l'Union européenne et des faits nouveaux survenus dans la jurisprudence européenne depuis la publication de la directive initiale sur l'égalité de traitement. Pour être conforme, la loi du Royaume-Uni ne nécessitait qu'une modification à la loi de 1975 relative à la discrimination sexuelle aux termes de laquelle toute discrimination en raison d'une grossesse ou d'un congé de maternité et tout harcèlement sexuel et harcèlement fondé sur le sexe étaient explicitement illégaux. Les tribunaux devaient auparavant invoquer la jurisprudence.

#### **Règlement de 2006 sur l'âge et l'emploi (égalité)**

124. Le règlement sur l'âge et l'emploi (égalité), entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2006, interdit toute discrimination injustifiée fondée sur l'âge dans l'emploi et la formation professionnelle. Le règlement protège les travailleurs de tous âges et accorde des responsabilités et des droits importants aux employeurs et aux employés en Grande-Bretagne du point de vue du recrutement, de la promotion et de la formation. Des dispositions analogues s'appliquent également en Irlande du Nord.

#### ***Work and Families Act* (loi sur le travail et la famille), 2006**

125. Le *Work and families Act* (loi sur le travail et la famille) prévoit les textes de base autorisant les modifications à la rémunération des congés légaux de maternité et d'adoption, un mécanisme permettant aux pères de prendre un congé de paternité

supplémentaire lorsque celui de la mère prend fin parce qu'elle retourne au travail et l'élargissement du droit à un horaire de travail mobile.

126. Le règlement sur la rémunération et le congé de maternité et d'adoption est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2006, touchant les mères dont l'accouchement est prévu dans la semaine du 1<sup>er</sup> avril 2007 ou après et les adoptants dont l'enfant sera accueilli à partir de cette date. Une disposition est prise pour maintenir les contacts entre l'employé et l'employeur pendant le congé et la période de rémunération légale passe de 26 à 39 semaines. Des dispositions législatives analogues ont été adoptées en Irlande du Nord.

127. Le droit à une rémunération et à un congé de paternité supplémentaire ne sera pas en vigueur avant avril 2009. Le droit à des horaires de travail mobiles a été étendu aux personnes s'occupant d'un conjoint adulte, d'un partenaire, d'un partenaire civil, d'un parent proche ou d'un adulte vivant sous le même toit à partir du 6 avril 2007 (pour plus de précisions, voir article 11).

#### ***Childcare Act (loi sur la garde d'enfants) 2006***

128. Le *Childcare Act* (loi sur la garde d'enfants) de 2006 a fait avancer les principaux engagements énoncés dans la stratégie sur 10 ans en matière de garde d'enfants du Gouvernement et leur a donné force de loi (voir art. 11). La loi inscrit en droit les aspirations de tout parent à ce que des services de garde de qualité soient accessibles à tous ceux qui désirent travailler.

#### ***Domestic Violence, Crime and Victims Act (loi sur les victimes de violence familiale et d'actes criminels) (2004)***

129. Le *Domestic Violence, Crime and Victims Act* (loi sur les victimes de violence familiale et d'actes criminels) de 2004 a fait l'objet du plus important remaniement de la législation en matière de violence familiale depuis 30 ans. Cette révision comprend toute une série de mesures qui, une fois promulguées, fourniront une protection et un soutien supplémentaires aux victimes et aideront à traduire les auteurs des crimes en justice.

130. Les dispositions suivantes sont déjà appliquées :

- Les voies de fait simple constituent une infraction pouvant mener à l'arrestation de sorte que les agents de police n'ont pas à invoquer la section sur le « pouvoir d'arrestation » étant attachée aux ordonnances d'injonction<sup>1</sup> (janvier 2006);
- La modification du critère d'admissibilité dans la loi sur le droit de la famille pour permettre aux partenaires de même sexe d'être traités de la même manière et pour offrir le même niveau de protection aux personnes ayant des relations intimes mais qui ne vivent pas ensemble (via s82, Sch 9 du *Civil Partnership Act*) (loi sur le partenariat civil) de 2004.

131. Les dispositions suivantes seront appliquées à partir de juillet 2007 :

- Selon la section 1, un manquement aux ordonnances relatives à l'interdiction de molester constituera désormais, en vertu de la loi sur le droit de la famille

<sup>1</sup> Cette section a été abrogée par la loi intitulée *Serious Organised Crime and Police Act* (loi sur le crime organisé grave et la police) de 2005 en vertu de laquelle toutes les infractions sont répréhensibles sous réserve que toutes les conditions nécessaires soient remplies.

de 1996, une infraction passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans;

- La section 12 étend les attributions concernant les ordonnances d'interdiction de communiquer en vertu de la loi sur la protection contre le harcèlement de 1997 à toutes les infractions avec violence. Les tribunaux sont également investis de l'autorité d'émettre une ordonnance dans le cas où une personne est accusée, pendant le procès, ou quand une personne n'est pas condamnée mais que le tribunal estime qu'une ordonnance est nécessaire pour protéger la victime. Cette mesure permet donc au tribunal d'émettre une ordonnance d'interdiction de communiquer même si l'inculpé a été acquitté d'autres accusations mais que, vu l'existence de preuves suffisantes de harcèlement, il estime nécessaire de protéger une personne contre le harcèlement de l'inculpé.

### ***Criminal Justice Act (loi sur la justice pénale) 2003***

132. Cette loi renferme des dispositions utiles relatives à la preuve par ouï-dire et de mauvaise réputation. La mauvaise réputation d'un inculpé est admissible dans une action pénale en partant du principe qu'elle touche une importante question en litige entre l'inculpé et la partie plaignante. Par exemple, lorsqu'il s'agit d'une question de crédibilité, les condamnations antérieures pour faux témoignage par rapport à une preuve présentée dans un cas précédent de violence familiale seraient donc très pertinentes.

133. La preuve de mauvaise réputation est également recevable pour démontrer la propension d'un inculpé à commettre des infractions « du genre de celles pour lesquelles il est accusé » ou des « infractions dont il est accusé ». Cette disposition permettrait de démontrer l'existence d'infractions antérieures d'ordre sexuel ou de condamnations pour violence familiale ou pour des infractions de type analogue (autres que pour violence sexuelle ou familiale). Les dispositions sur la preuve par ouï-dire ont également été clarifiées, le tribunal étant encouragé à adopter une démarche plus inclusive.

134. La loi établit les circonstances dans lesquelles le témoignage d'une victime est recevable lorsqu'il est obtenu en l'absence de toute crainte ou en raison de l'état physique ou mental de la victime. Des déclarations antérieures incompatibles ou des déclarations antérieures de la victime peuvent être admises dans certaines circonstances. Il existe également une disposition pour rafraîchir la mémoire des témoins à la barre.

### ***Sexual Offences Act (loi sur les infractions à caractère sexuel), 2003***

135. Le *Sexual Offences Act* (loi sur les infractions à caractère sexuel) de 2003 a remanié en profondeur le cadre juridique concernant les infractions à caractère sexuel. La loi a étendu la définition de certaines infractions afin d'inclure dans la définition de viol l'introduction du pénis dans la bouche de la victime sans son consentement. Certains comportements qui jusqu'alors n'étaient pas expressément visés ont été érigés en infraction, par exemple les services sexuels d'un enfant moyennant rétribution et le voyeurisme. Pour certains types de délits commis à l'encontre d'enfants, par exemple des infractions à caractère sexuel au sein de la famille, l'âge mineur est passé de 16 ans à 18 ans. La loi a également ajouté des infractions contre les personnes se livrant à la traite à partir du pays ou sur le territoire ou en provenance du pays à des fins d'exploitation sexuelle. De plus, la loi

a été réformée de façon à considérer une activité homosexuelle au même titre qu'une activité hétérosexuelle.

136. En vertu de la loi sur les infractions à caractère sexuel, l'exhibitionnisme, considéré auparavant comme une nuisance publique, est maintenant classé dans la catégorie des infractions à caractère sexuel. Des recherches ont en effet indiqué que l'exhibitionnisme pouvait être un symptôme avant-coureur d'autres types d'infractions plus graves, en particulier lorsqu'il survient dans des endroits isolés ou fermés, donnant à la victime des raisons de craindre qu'on pourrait lui faire du mal. Il est à espérer que ce cadre juridique plus contraignant contribuera à prononcer un plus grand nombre de condamnations de même que les dispositions relatives au témoin vulnérable du *Youth and Criminal Evidence Act* (loi sur la justice pour mineurs et les preuves pénales) de 1999 et les dispositions relatives à la règle de « mauvaise réputation » du *Criminal Justice Act* (loi sur le système de justice pénale) de 2003 (voir ci-dessus).

137. Toutefois, des difficultés inhérentes à la preuve se posent quant à l'existence d'une activité sexuelle illégale par rapport à la norme requise en vertu du droit pénal, en particulier lorsque l'activité n'implique que deux personnes. C'est notamment le cas d'une activité sexuelle entre adultes reposant sur la question du consentement. Outre le fait de créer un cadre juridique plus contraignant, d'autres raisons justifiaient la modernisation de la loi qui jusqu'alors protégeait les garçons et les filles de différents âges et portait sur des infractions entraînant des peines maximales différentes.

138. En mars 2006, un document de consultation a été publié afin de recueillir différents points de vue sur une série de mesures, notamment sur la question de savoir s'il fallait apporter une clarification à la loi sur le consentement en introduisant une définition juridique du terme « capacité », en particulier dans le cas où la consommation d'alcool avait affecté la capacité de la partie plaignante à consentir à une activité sexuelle. Les réponses à la consultation sont actuellement examinées et un résumé des résultats paraîtra bientôt.

139. La loi intitulée *Sexual Offences Act* (loi sur les infractions à caractère sexuel) de 2003 est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2004. Le Groupe interministériel sur les crimes à caractère sexuel avait précédemment convenu qu'il fallait procéder à une analyse en profondeur des données statistiques et la publier deux ans après l'entrée en vigueur de la loi, mais qu'il fallait auparavant faire un bilan plus informel, lequel a été achevé en 2005 et publié en février 2006 (<http://www.crimereduction.gov.uk/sexual/sexual24.pdf>).

#### ***Female Genital Mutilation (FGM) Act* (loi sur les mutilations génitales féminines), 2003**

140. La loi intitulée *Female Genital Mutilation Act* de 2003 (loi sur les mutilations génitales féminines) est entrée en vigueur en mars 2004. Elle abroge et rétablit des dispositions législatives précédentes et comble le vide législatif en érigeant en infraction pour tout ressortissant ou résident permanent du Royaume-Uni le fait de pratiquer des mutilations génitales sur des filles à l'étranger ou d'aider, d'encourager, de conseiller ou de procurer cette pratique à l'étranger, même dans les pays où la pratique est légale (voir art. 12).

### **Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains**

141. Le Premier Ministre a annoncé l'intention du Royaume-Uni de signer la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains à la fin de janvier 2007. La Convention sera mise en œuvre en étroite coopération avec des organisations non gouvernementales et les principales parties intéressées et son application fera l'objet d'un suivi par le Groupe interministériel sur le traite des êtres humains (pour plus de précisions, voir article 6).

### **Irlande du Nord**

#### **Ordonnance relative à l'emploi, 2002**

142. En Irlande du Nord, des dispositions législatives correspondant essentiellement à la première partie de la loi de 2002 sur l'emploi (congé et prestations obligatoires de maternité, de paternité et d'adoption) figurent dans l'ordonnance de 2002 relative à l'emploi (Irlande du Nord). Des dispositions correspondant essentiellement aux deuxième, troisième et quatrième parties de la loi (réforme des tribunaux, règlement des différends, questionnaires sur l'égalité de rémunération) figurent dans l'ordonnance de 2003 relative à l'emploi (Irlande du Nord).

#### **Ordonnance relative à l'égalité de rémunération, 2004**

143. Cette ordonnance, mise en application le 25 août 2004, prescrit les formules à utiliser dans les affaires portant sur l'égalité de rémunération en Irlande du Nord.

### **Écosse**

#### **Loi sur la justice pénale (Écosse), 2003**

144. En vertu de cette loi, la fabrication et la distribution d'images d'enfants indécentes et la possession de ces images seront dorénavant passibles de sanctions beaucoup plus sévères, soit de 10 ans et de 5 ans de prison respectivement.

#### **Ordonnance de 2006 relative à la loi de 1975 sur la discrimination sexuelle**

145. L'*Equality Act* (loi sur l'égalité) de 2006 précise également la manière dont les ministres écossais peuvent imposer des obligations particulières aux autorités publiques compétentes en Écosse afin qu'elles puissent mieux se conformer à l'obligation générale. Ainsi, depuis le 9 avril 2007 les autorités publiques écossaises sont tenues :

- D'élaborer et de publier un plan pour l'égalité entre les sexes (d'ici le 29 avril 2007) devant définir leurs objectifs en matière d'égalité entre les sexes, et de présenter les mesures prises par l'organisme en vue de leur mise en œuvre. Elles sont également tenues d'examiner la question de savoir si l'un de leurs objectifs doit porter sur des questions d'égalité de rémunération ou sur les causes des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes;
- De s'engager à faire une évaluation des effets de la nouvelle législation en menant des études d'impact sexospécifiques sur les changements d'orientation et les changements dans l'emploi et la prestation de services. Ces études doivent également être publiées;

- De rédiger et de publier une déclaration sur l'égalité de rémunération (d'ici le 28 septembre 2007) exposant leurs orientations en matière d'égalité de rémunération.

146. Par ailleurs, les ministres écossais seront tenus de présenter les domaines prioritaires dans lesquels les autorités écossaises considérées compétentes par les ministres dans la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en Écosse exerceront leurs fonctions et activités. Les ministres seront invités à faire rapport sur les progrès accomplis dans ces domaines prioritaires tous les trois ans.

## **Législation à venir**

### **Projet de loi unique sur l'égalité**

147. Aux fins de simplification et de modernisation de la loi sur la discrimination, le Gouvernement a annoncé en février 2005 la mise en place d'un processus de révision de la loi sur la discrimination dans le but d'entreprendre un réexamen fondamental de toute la législation en matière d'égalité. Ce processus permettra de rassembler neuf grandes mesures législatives de la loi sur la discrimination, notamment la loi de 1975 sur la discrimination sexuelle et la loi de 1970 sur l'égalité de rémunération, et quelque 100 mesures législatives accessoires. La révision tient compte également des diverses mesures d'action positive contenues dans la loi sur la discrimination.

148. Plus de 70 des principaux intéressés, dont des organismes économiques et financiers, des groupes de pression pour l'égalité, les commissions pour l'égalité et les organisations des administrations locales ont participé à un processus d'engagement global et inclusif. Un grand nombre d'experts, d'universitaires et d'intervenants spécialisés dans les questions en matière d'emploi, d'égalité et de discrimination ont été consultés. Les propositions seront publiées aux fins de consultation publique d'ici à l'été de 2007.

### **Refonte de directives**

149. La directive 2006/54/CE de l'Union européenne relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) est entrée en vigueur le 15 août 2006 et les États membres disposent de deux ans pour transposer la présente directive en droit national.

150. L'objectif de la proposition est de simplifier, moderniser et améliorer la loi relative à l'égalité des sexes en rassemblant en un texte unique les directives pertinentes. Le texte regroupe sept directives concernant l'égalité de traitement des hommes et des femmes. Elles portent notamment sur l'égalité de rémunération, l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail, les régimes professionnels de sécurité sociale, la charge de la preuve (les normes nécessaires pour tenter une action ou contester une réclamation).

### **Propositions sur la reproduction assistée**

151. Le 14 décembre 2006, le Gouvernement a publié des propositions de révision de la législation sur la reproduction assistée. Il s'agit notamment de propositions

relatives à l'évaluation des patients avant leur admission au traitement et à la reconnaissance parentale à la suite de l'utilisation du don de gamètes ou d'embryons. Le Gouvernement propose que la référence actuelle dans la loi à la nécessité pour l'enfant d'avoir la présence d'un père soit supprimée. La parenté légale à la suite d'une reproduction assistée sera reconnue dans le cas de partenariats civils et de couples homosexuels, reflétant en général les dispositions existantes concernant les couples mariés et non mariés. Le projet de loi devrait être publié en mai 2007.

#### **Directive 2004/113/CE sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes**

152. Cette directive a force de loi depuis le 13 décembre 2004 et les États membres de l'Union européenne ont trois ans pour l'appliquer. Le Gouvernement entend en transposer les dispositions dans la législation britannique par l'adoption d'une réglementation portant modification de la loi de 1975 relative à la discrimination sexuelle (telle que modifiée).

153. Le principe de la directive sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et de services est déjà largement évoqué dans la législation britannique. Il sera toutefois renforcé pour ce qui est de toute discrimination en raison de la grossesse ou de la maternité ou à l'égard de toute personne transsexuelle dans la fourniture de biens, d'installations et de services. Le Gouvernement est en consultation sur un projet de règlement depuis le début de 2007 afin de le mettre en œuvre d'ici la fin de l'année. La directive sera transposée séparément en Irlande du Nord par un règlement portant modification de l'ordonnance de 1976 relative à la discrimination sexuelle (Irlande du Nord).

#### **Règlement de 1998 relatif aux horaires de travail**

154. Le Gouvernement propose de modifier le règlement de 1998 relatif aux horaires de travail afin de faire passer le congé légal de quatre semaines à 5,6 semaines (maximum 28 jours). Des études démontrent que certains groupes, surtout les femmes, profiteront de cette mesure. Ce changement sera introduit progressivement à partir d'octobre 2007. L'Irlande du Nord modifiera de même sa réglementation relative aux horaires de travail (Irlande du Nord).

#### **Application de la loi – tribunaux du travail**

##### **Plaintes en matière de discrimination sexuelle**

155. En 2003-2004, 17 722 plaintes ont été portées devant un tribunal. Sur ce nombre, 3 % ont obtenu gain de cause, 45 % ont été retirées et 24 % ont été réglées par voie de conciliation grâce à l'assistance du Service consultatif de conciliation et d'arbitrage. En 2004-2005, ce nombre a diminué et est passé à 11 726 plaintes, dont 2 % ont obtenu gain de cause, 58 % ont été retirées et 19 % ont été réglées par voie de conciliation grâce à l'assistance du Service consultatif. En 2005-2006, les plaintes ont augmenté pour atteindre 14 250. Sur ce nombre, 17 % ont eu gain de cause, 40 % ont été retirées et 13 % ont été réglées par voie de conciliation grâce à l'assistance du Service consultatif

### ***Plaintes en matière d'égalité de rémunération***

156. Les plaintes en matière d'égalité de rémunération ont également été de nature diverse. En 2003-2004, le nombre de plaintes portées devant un tribunal a diminué pour atteindre 4 412. Sur ce nombre, 3% ont obtenu gain de cause, 43 % ont été retirées et 37 % ont été réglées par voie de conciliation grâce à l'assistance du Service consultatif. En 2004-2005, le nombre de plaintes portées devant un tribunal a presque doublé pour atteindre 8 229, dont 1 % ont obtenu gain de cause, 38 % ont été retirées et 19 % ont été réglées par voie de conciliation grâce à l'assistance du Service consultatif. En 2005-2006, les plaintes ont augmenté de manière dramatique, doublant presque pour atteindre 17 268. Sur ce nombre, 33 % ont obtenu gain de cause, 39 % ont été retirées et 13 % ont été réglées par voie de conciliation grâce à l'assistance du Service consultatif. Il est intéressant de noter l'augmentation, cette année, du nombre de plaintes portant sur le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale.

### **Effet positif de la législation sur les femmes handicapées**

#### **Loi sur la discrimination fondée sur le handicap, 1995, telle que modifiée**

157. Le *Disability Discrimination Act* (loi de 1995 sur la discrimination fondée sur le handicap) prévoit le cadre général des droits civils des personnes handicapées. De nouveaux droits importants sont entrés en vigueur en octobre 2004 suite à la mise en œuvre par le Gouvernement des dispositions finales de la troisième partie de la loi sur la discrimination fondée sur le handicap, améliorant l'accès des personnes handicapées aux biens, aux installations et aux services. Les nouvelles obligations exigent des prestataires de services qu'ils prennent des mesures raisonnables en vue d'éliminer, modifier ou éviter tout obstacle physique, par exemple des escaliers ou des comptoirs bas, empêchant une personne handicapée d'avoir accès à un service offert au public ou lui causant des difficultés déraisonnables.

158. Le 1<sup>er</sup> octobre 2004 et le 1<sup>er</sup> septembre 2006, les règlements sont entrés en vigueur pour permettre l'application des dispositions ayant trait aux handicaps visés à l'article 13 de la directive relative à l'emploi. Ces règlements ont renforcé et élargi les dispositions relatives à l'emploi de la loi sur la discrimination fondée sur le handicap. Les dispositions du règlement entré en vigueur en octobre 2004 :

- Mettent fin à l'exemption de la portée des dispositions relatives à l'emploi en ce qui concerne les petits employeurs (moins de 15 employés);
- Élargissent la portée aux agents de police, aux pompiers, aux gardiens de prison, aux avocats en chambre (avocats en Écosse), aux partenaires de sociétés de commerce et aux employés à bord de navires, d'aéronefs et d'aéroglossiers.

159. Le règlement qui est entré en vigueur en septembre 2006 met en application les dispositions relatives aux handicaps de la directive en ce qui concerne l'éducation supérieure et l'éducation complémentaire. La Commission sur les droits des handicapés a révisé ses codes de pratique pour tenir compte des mesures étendant les droits et devoirs consacrés dans la loi sur la discrimination fondée sur le handicap. Des dispositions analogues sont entrées en vigueur en Irlande du Nord.



***Disability Discrimination Act (loi sur la discrimination fondée sur le handicap)***

160. Le *Disability Discrimination Act* (loi sur la discrimination fondée sur le handicap) de 2005 a obtenu l'assentiment royal en avril 2006 et a élargi et renforcé les dispositions de la loi de 1995 sur la discrimination fondée sur le handicap. Ces mesures sont les suivantes :

- Confier un nouveau domaine de compétence aux organismes publics, notamment une obligation d'égalité à l'égard des personnes handicapées, les invitant à tenir dûment compte de la nécessité d'éliminer la discrimination et le harcèlement et à promouvoir l'égalité des chances en faveur des personnes handicapées;
- Étendre la portée aux personnes infectées par le VIH ou atteintes d'un cancer et de sclérose en plaques (à partir du diagnostic);
- Simplifier la définition du handicap dans la loi sur la discrimination fondée sur le handicap en éliminant la condition voulant que les maladies mentales soient cliniquement bien établies;
- Interdire aux propriétaires bailleurs et aux administrateurs de locaux transportés à bail de refuser déraisonnablement d'effectuer, à la demande d'un locataire, des aménagements en lien avec un handicap, les amener à modifier raisonnablement leurs politiques, pratiques et procédures et leur fournir des aides et des services auxiliaires tels que des versions de documents accessibles;
- Étendre la portée de la loi aux clubs parlementaires de plus de 25 membres;
- Adopter une nouvelle protection pour les conseillers locaux handicapés;
- Confier un nouveau domaine de compétence aux organes généraux de qualification qui accordent entre autres le certificat de niveau A et le certificat général de fin d'études secondaires;
- Assujettir à la loi tous les véhicules de transport terrestres, les voitures de louage, les véhicules de dépannage et les véhicules utilisés en transport de tourisme et d'agrément;
- Habilitier le Gouvernement à fixer une date limite à laquelle tous les véhicules ferroviaires, y compris les tramways, devront être accessibles aux personnes handicapées. La loi de 2005 garantit que cette date ne dépassera pas le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

161. Ces dispositions sont pour la plupart entrées en vigueur entre le 5 décembre 2005 et le 4 décembre 2006, mais celles concernant les organismes de qualification seront appliquées à partir de septembre 2007. Des dispositions analogues s'appliquent en Irlande du Nord.

**Effet positif de législation sur les lesbiennes*****Adoption and Children Act (loi relative à l'adoption et aux enfants), 2002***

162. La loi intitulée *Adoption and Children Act* de 2002 (loi relative à l'adoption et aux enfants) a été mise en application en 2004 et permet aux couples non mariés,

indépendamment de leur orientation sexuelle, et aux partenaires civils de présenter une demande d'adoption conjointe.

***Employment Act (loi relative à l'emploi), 2002***

163. En avril 2003, un nouveau congé de paternité rémunéré de deux semaines est entré pleinement en application, conformément aux dispositions de la loi de 2002 relative à l'emploi. Un parent ayant la responsabilité d'élever un enfant, y compris le partenaire de même sexe d'une mère ou d'un adoptant peut bénéficier de ce congé. En avril 2003, le nouveau droit à des horaires de travail mobiles pour les parents ayant des enfants en bas âge est entré en vigueur. Les parents et leurs partenaires homosexuels peuvent aussi demander un aménagement de leur temps de travail s'ils ont la responsabilité d'élever un enfant.

**Règlement de 2003 sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle)**

164. Ce règlement régit la discrimination dans l'emploi et la formation fondée sur l'orientation sexuelle.

**Règlement de 2007 sur la loi relative à l'égalité (orientation sexuelle)**

165. Le Gouvernement a lancé une consultation en mars 2006 portant sur la question d'étendre la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle au secteur des biens et services. Il a publié sa réponse à la consultation le 7 mars 2007 et a déposé devant le Parlement le règlement de 2007 sur la loi relative à l'égalité (orientation sexuelle). Il est entré en vigueur en avril 2007.

***Local Government Act (loi relative aux administrations locales), 2003***

166. Le Gouvernement a annulé la section 28 en novembre 2003 par la loi de 2003 relative aux administrations locales. Il est clairement indiqué, dans la publication du Department for Education and Skills (Ministère de l'éducation et du développement des compétences) intitulée *Sex and Relationship Guidance*, que les enseignants doivent pouvoir aborder avec sensibilité et honnêteté la question de l'orientation sexuelle, répondre aux questions posées et offrir un soutien, le cas échéant, sans jamais promouvoir directement telle ou telle orientation.

**Lutte contre l'intimidation dans les écoles**

167. Le Ministère de l'éducation procède actuellement à la révision de l'ouvrage *Don't Suffer in Silence*, publié à l'intention des écoles, lancé initialement en 1994 et mis à jour en 2000 et 2002. Cette publication donne des orientations pratiques pour lutter contre toutes les formes d'intimidation dans les écoles. La nouvelle version, qui s'intitulera vraisemblablement *Safe to Learn*, a été mise en ligne en mars 2007. En outre, le Ministère a publié des orientations précises sur la lutte contre l'intimidation raciste en mars 2006. Il envisage de publier, plus tard en 2007, des orientations sur la lutte contre l'intimidation homophobe.

***Civil Partnership Act (loi relative au partenariat civil), 2004***

168. La loi intitulée *Civil Partnership Act* de 2004 (loi relative au partenariat civil), entrée en vigueur le 5 décembre 2005, autorise les couples de même sexe à s'engager officiellement et légalement l'un envers l'autre en formant un partenariat

civil. Ce partenariat leur procure un ensemble de droits et de responsabilités, notamment les droits à pension et à succession et des droits en matière familiale.

### **Autres mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard de différents groupes**

#### **Délinquantes**

169. Les femmes forment 6 % de l'ensemble de la population carcérale et près de 12 % des délinquants condamnés à des sanctions communautaires. La population carcérale féminine a augmenté pour atteindre 126 % entre 1995 et 2005 par rapport à une augmentation de 46 % chez la population masculine. Elle a cependant diminué de 1 % en décembre 2006 par rapport à la même période en 2005.

170. Plusieurs femmes détenues n'ont commis que des infractions mineures. En effet, 40 % des femmes purgent une peine pour délit de vol et de comportement malhonnête, et une forte proportion, près de 75 %, purgent des peines de moins de 12 mois. Bon nombre de femmes sont également mises en détention provisoire et près de 60 % d'entre elles ne subiront aucune peine privative de liberté. Le Gouvernement est préoccupé par les effets de l'emprisonnement, non seulement sur les femmes elles-mêmes mais également sur les chances d'épanouissement de leurs enfants. Il reconnaît également que le système de justice pénale répond davantage à la nature et aux caractéristiques de la majorité, à savoir les délinquants.

#### **Mesures pour réduire la délinquance féminine**

171. Afin de lutter contre la délinquance féminine et réduire le nombre de femmes incarcérées, le Gouvernement a lancé en mars 2004 un programme de lutte contre la délinquance féminine, le Women's Offending Reduction Programme. Ce programme met l'accent sur l'élargissement de l'accès des femmes à des services et des interventions communautaires qui répondent mieux à leurs besoins afin de les inciter à utiliser davantage les services communautaires plutôt que de recourir à de courtes peines d'emprisonnement. Un examen provisoire des progrès accomplis a été publié en septembre 2005 ([www.homeoffice.gov.uk/documents/worp-annual-review-0405](http://www.homeoffice.gov.uk/documents/worp-annual-review-0405)). Un autre examen sur les activités du programme sera lié à la réponse du Gouvernement aux recommandations présentées dans le rapport Corston (voir ci-dessous).

172. En novembre 2006, le National Probation Service (Service national de la probation) a publié un manuel intitulé *Delivering Effective Services for Women Offenders in the Community* portant sur les services dispensés aux femmes délinquantes dans la collectivité. En ce qui concerne les femmes incarcérées, le National Offender Management Service (Service national de gestion de la délinquance) élabore actuellement des directives sur les besoins opérationnels sexospécifiques qui définiront les services et le type de prestation requis afin de satisfaire les besoins des femmes sous garde. Ces directives s'appuieront sur les accords de 2007 relatifs au niveau de services du National Probation Service.

173. Pour renforcer l'efficacité de l'action communautaire à l'égard des femmes délinquantes, un montant de 9,15 millions de livres a été alloué en mars 2005 afin de mettre sur pied le programme *Together Women*. Selon l'approche intégrée élaborée dans le cadre du programme, les femmes sont dirigées vers les services appropriés qui répondent à leurs besoins à différents stades de leurs antécédents en

matière d'infractions, et ce, à partir de la prévention et de la déjudiciarisation jusqu'à la réinsertion après la mise en liberté. Le programme sera exécuté dans le cadre de projets de démonstration dans deux régions, Yorkshire et Humberside et le North West, sous la direction d'un gestionnaire régional des délinquants, et s'appuiera sur les bonnes pratiques déjà en place dans les services existants.

### **Examen indépendant sur les femmes vulnérables dans le système de justice pénale**

174. À la suite de la série de décès tragiques survenus à la prison de Styal entre 2002 et 2003, les ministres ont annoncé la conduite par la baronne Corston d'un examen indépendant sur les femmes particulièrement vulnérables dans le système de justice pénale. Le rapport intitulé *The Corston Report: a review of women with particular vulnerabilities in the criminal justice system* a été publié en mars 2007. Selon le rapport, il fallait accorder une plus grande attention aux femmes dans le système de justice pénale. Il y était souligné également la nécessité d'adopter une nouvelle démarche radicale pour traiter les besoins complexes et multiples des femmes qui commettent des infractions et de celles susceptibles d'en commettre. Le document contient 43 recommandations distinctes, notamment les suivantes :

- Désigner au sein du gouvernement un « champion » qui s'occuperait des délinquantes et des délinquantes potentielles;
- Mettre en place un groupe interministériel pour superviser les questions relatives aux délinquantes;
- Modifier la façon dont les organismes de justice pénale travaillent auprès des femmes;
- Réaliser l'engagement d'un programme décennal visant à remplacer les prisons des femmes par des petits établissements de détention locaux;
- Cesser la fouille à corps dans les prisons des femmes;
- Améliorer les conditions d'hygiène dans les prisons.

175. Les recommandations sont de nature très diverse et proposent aux différents ministères et autres organismes des mesures à prendre pour répondre aux besoins complexes et multiples aussi bien des femmes dans le système de justice pénale que des délinquantes potentielles. Ces recommandations seront étudiées de façon approfondie par tous les ministères et organismes concernés. Le Gouvernement élaborera des mesures détaillées et en établira les modalités d'application convenues.

### **Évaluer les besoins des jeunes femmes et des filles susceptibles de commettre des infractions ou impliquées dans une infraction**

176. Le programme de réduction du nombre de délinquantes a réuni le Youth Justice Board (Comité de la justice pour les jeunes), le National Probation Directorate (Direction nationale de probation) et le Prison Service (Administration pénitentiaire) afin qu'ils définissent et appuient conjointement des projets pilotes novateurs susceptibles de bien démontrer la façon de mieux satisfaire les besoins des jeunes femmes et des filles en matière de logement et de soutien connexe. Au cours de 2004, un groupe de travail a financé deux projets pilotes axés sur les jeunes femmes susceptibles de commettre une infraction ou impliquées dans une infraction pour lesquelles rien n'indique que des mécanismes sont établis pour répondre à leurs

besoins en matière de logement et de soutien. À la fin des projets, un certain nombre de facteurs ont été identifiés comme pouvant contribuer au risque de commettre une infraction et, à partir de ces facteurs, des modes d'intervention ont été élaborés.

177. Les expériences tirées des projets pilotes à l'intention des jeunes femmes sans abri se livrant à des activités criminelles depuis leur jeunesse révèlent que des problèmes graves et complexes sont à l'origine de leur comportement. Parmi les modes d'intervention utilisés, on note, entre autres, les services de counselling en matière de violence et d'exploitation, la revalorisation, la résistance à la pression des pairs, le soutien à la toxicomanie, le mentorat par les pairs, la médiation familiale et le traitement des crimes commis dans un but de lucre. Les conclusions des projets pilotes ont indiqué que les jeunes qui avaient bénéficié de services d'intervention ont en général estimé que ces services leur avaient été utiles. Toutefois, il était également évident que pour plusieurs jeunes ces services complémentaires étaient considérés davantage comme des conseils généraux et un appui pratique utile.

178. Dans les centres de détention pour jeunes, des quartiers ont été réservés exclusivement aux jeunes femmes de 17 ans dans cinq établissements pénitentiaires. Ces quartiers sont soumis à des régimes spéciaux conçus en collaboration avec l'administration pénitentiaire et le Comité de la justice pour jeunes pour répondre aux besoins des jeunes femmes.

#### **Programmes d'éducation et de réinsertion soucieux de l'égalité des sexes**

179. Les aptitudes et les compétences des délinquants sont, en règle générale, considérablement plus faibles que dans la population en général et 71 % des délinquantes n'ont aucune compétence. Le Gouvernement s'est engagé à améliorer l'apprentissage et l'acquisition des compétences chez les délinquantes et à leur donner accès à une éducation qui leur permettrait d'acquérir les aptitudes et les compétences nécessaires en vue de l'obtention d'un emploi durable. À cette fin, il a mis en place, en juillet 2006, un nouveau service d'apprentissage et de compétences. Ce service veille à ce que les besoins spécifiques des délinquantes soient reflétés dans un programme de formation individualisée destiné à améliorer leurs compétences et leurs aptitudes à l'emploi. Plus de précisions sont fournies à la section sur l'apprentissage et les compétences des délinquantes à l'annexe 1.

180. L'évaluation des besoins individuels des étudiants tiendra compte du sexe, de l'âge, de l'origine, du handicap, des objectifs personnels et professionnels et du fait qu'ils purgeront leur peine en garde à vue dans la communauté, le cas échéant. La prise en compte des questions liées au sexe dans l'évaluation permettra, par définition, d'assurer la reconnaissance des besoins spécifiques des délinquantes (voir annexe 1).

#### **Quartiers réservés aux mères et à leurs bébés**

181. Des quartiers spéciaux sont actuellement réservés aux mères et à leurs bébés dans sept prisons, soit 75 places au total. Deux sont situés dans les nouvelles prisons gérées par le secteur privé à Bronzefield et Peterborough. Une étude sur la gestion des quartiers réservés aux mères et à leurs bébés a été publiée en janvier 2005 à la lumière du *Framework for the Assessment for Children in Need and their Families* (cadre d'évaluation pour les enfants dans le besoin et leurs familles) (publié en 2000), des études judiciaires qui ont été récemment menées sur les mères et leurs enfants en prison et des publications du Ministère de l'éducation sur les normes

nationales en ce qui concerne les crèches et les services de garderie pour les enfants (publiées en 2001).

### **Article 3. Promotion et amélioration de la condition de la femme**

182. D'importants travaux sont entrepris au Royaume-Uni en vue d'appliquer des mesures en faveur de la promotion des femmes. Ils s'appuient sur l'accord de service public interministériel qui vise les domaines identifiés par les ministres de la condition féminine comme étant prioritaires en ce qui concerne l'égalité des sexes (voir art. 4).

#### **Mesures générales**

##### **Atténuer la pauvreté des parents seuls**

183. Le Gouvernement a entrepris une étude de la pauvreté chez les femmes et les hommes, les filles et les garçons. On constate que les femmes sont défavorisées en partie parce qu'elles forment la majorité des parents seuls et des retraités célibataires. Les femmes célibataires sont en moyenne moins qualifiées que les femmes vivant en couple et sont plus susceptibles d'être atteintes d'une maladie ou d'une incapacité de longue durée et d'avoir des enfants d'âge préscolaire.

184. Toutefois, au deuxième trimestre de 2006, plus d'un million de parents seuls étaient sur le marché du travail (82 944 de plus qu'en 2003) et le taux d'emploi chez ces parents a augmenté au cours de la même période pour atteindre 56,5 % (en hausse de 3,2 % depuis 2003). Depuis juillet 2003, le programme *New Deal* pour parents seuls a aidé plus de 233 290 parents à se trouver un emploi. Entre 1996-1997 et 2005-2006, 1,1 million de retraités ont bénéficié d'un revenu relativement plus élevé après les dépenses de logement, dont la majorité sont des femmes.

##### **Progrès vers l'élimination de la pauvreté**

185. Le Gouvernement publie chaque année un rapport sur la pauvreté, *Opportunity for all*, dans lequel il expose sa stratégie assortie de mesures dont il attend des résultats. Le huitième rapport annuel, auquel a participé le Service de promotion de la femme et de l'égalité en ce qui concerne les questions intéressant les femmes, a été publié en 2006. Il indique clairement les progrès accomplis par le Gouvernement dans l'élimination de la pauvreté et de ses causes. La stratégie du Gouvernement consiste notamment à s'attaquer aux inégalités en améliorant les services publics, créer des emplois en s'efforçant sans cesse de faire mieux comprendre la pauvreté et l'exclusion sociale, identifier les principales priorités et les meilleurs moyens de les aborder, lutter contre la pauvreté actuelle et contre les formes qu'elle revêtira à l'avenir, notamment en venant en aide à ceux qui ne sont pas à même de travailler, investir dans les services à l'intention des filles et des garçons pour briser le cercle vicieux de la souffrance et travailler en partenariat avec les autres parties intéressées.

##### **Faire fond sur les programmes Sure Start**

186. Pour s'assurer que les soins à donner aux enfants ne viennent pas porter obstacle à l'entrée des femmes sur le marché du travail, le Gouvernement a énormément investi dans des services destinés aux jeunes enfants et aux familles.

Les programmes locaux Sure Start offrent une vaste gamme de services d'apprentissage, de santé et de soutien familial et contribuent à étendre l'accès aux services de garde dans des zones défavorisées ainsi qu'à encourager et à appuyer les parents désireux de retourner sur le marché du travail. La majorité de ces programmes ont été convertis en centres pour enfants Sure Start dès la mise en place par le Gouvernement d'un programme universel permanent pour les enfants de moins de 5 ans et de leurs familles (voir art. 10).

#### **Financement supplémentaire aux programmes Sure Start**

187. À la suite de l'examen des dépenses et du rapport prébudgétaire de 2004, des fonds supplémentaires importants ont été alloués aux programmes Sure Start. Les dépenses du Gouvernement au titre de ces programmes atteindront 1,8 milliard de livres en 2007-2008, le double des montants alloués en 2004-2005. Un élément important de cette allocation, la subvention générale Sure Start accordée aux autorités locales, financera les centres pour enfants Sure Start, les programmes locaux Sure Start, les écoles complémentaires, l'inclusion, le développement de la main-d'œuvre et l'accessibilité à des services de garde ainsi que des initiatives de durabilité. Elle aidera les autorités locales à remplir leurs nouvelles obligations énoncées dans la loi relative à la garde d'enfants. La subvention générale accordée à Sure Start s'élèvera à près de 3 milliards de livres pour la période 2006-2008, une augmentation de 700 millions de livres par rapport à 2004-2006.

#### **Soutien grâce à un système de crédits d'impôt**

188. le coût des services de garde peut avoir un impact sur le budget familial et c'est pourquoi une aide substantielle est accordée (plus de 2 millions de livres par jour au total) grâce à un système de crédits d'impôt. En avril 2006, la composante garde d'enfants du crédit d'impôt pour les travailleurs a aidé plus de 374 000 familles à faible revenu et à revenu moyen.

#### **Augmentation du salaire minimum national**

189. Depuis octobre 2006, le salaire minimum national a augmenté pour atteindre 5,35 livres de l'heure pour les travailleurs de 22 ans et plus, 4,45 livres pour les 18-21 ans et 3,30 pour les 16-17 ans (ce taux a été mis en vigueur en octobre 2004). Les femmes continuent de représenter les deux tiers des bénéficiaires. L'écart de salaire médian plein temps entre les sexes a diminué de 4,8 % depuis 1997 et ce, grâce à l'augmentation du salaire minimum national. En octobre 2007, le salaire minimum national a augmenté à nouveau pour atteindre un taux horaire de 5,52 livres.

190. En 2005, le Gouvernement a adopté une nouvelle approche visant à assurer une application effective du salaire minimum. À l'aide de cette approche, il a orienté la publicité et l'application vers des secteurs clés peu rémunérés. Celle-ci permettra à la fois au Gouvernement de relever le profil du salaire minimum dans chaque secteur, de résoudre les difficultés rencontrées et d'améliorer la mise en conformité. En 2005, le secteur choisi a été celui de la coiffure, dont 87 % des employés sont des femmes et, en 2006, celui des services de garde, dont 96 % des employés sont des femmes.

### **Amélioration de la rémunération et lutte contre les écarts de rémunération chez les apprentis**

191. En Angleterre, depuis août 2005, les apprentis bénéficiant d'un financement public sont en droit par contrat de recevoir une rémunération minimum hebdomadaire de 80 livres, bien que la plupart reçoivent davantage. Le Gouvernement s'est intéressé activement à l'examen des questions concernant la rémunération des apprentis et a mené une enquête intitulée *Apprenticeship pay: A Survey Of Earnings By Sector*, publiée en octobre 2005. Cette enquête a démontré que les apprentis qui participaient à des programmes gouvernementaux approuvés gagnaient plus de 500 livres par mois en moyenne. Le salarié le mieux payé dans le secteur de l'électrotechnique touchait un salaire net moyen de 183 livres par semaine.

192. Toutefois, la recherche a également permis d'identifier un écart de salaire moyen par semaine de 40 livres entre les apprentis masculins et féminins. Cet écart était en partie dû au niveau élevé de ségrégation entre les sexes dans de nombreux secteurs. Le Gouvernement surveille la situation et mènera une enquête de suivi au début de 2007 en prévision de la publication d'un rapport à la fin de mai 2007.

### **Instauration d'un crédit de retraite**

193. Le crédit de retraite, instauré en octobre 2003, est particulièrement favorable aux femmes. En effet, parmi les ménages de retraités bénéficiant d'un crédit de retraite en mai 2006, près de 60 % étaient des femmes non mariées et un peu plus de 20 % vivaient en couple. En vertu de ce crédit, toutes les personnes âgées de 60 ans ou plus devront percevoir un revenu hebdomadaire garanti de 119,05 livres (181,70 livres pour les couples) à partir d'avril 2007 (pour plus de précisions, voir art. 13).

### **Réforme du régime des pensions dans le cadre de la Commission des pensions et la loi sur les pensions**

194. En décembre 2002, le Gouvernement a chargé la Commission indépendante des pensions d'examiner les problèmes à long terme auxquels se heurtait le régime des pensions et de faire des recommandations en vue d'une réforme. En novembre 2005, la Commission a publié ses conclusions dans lesquelles elle énonçait ses propositions concernant la fourniture à tous les retraités d'un revenu de retraite équitable et adéquat (voir art. 13).

195. En novembre 2006, le Gouvernement a publié le projet de loi sur les pensions. Ce projet prévoit une réforme des pensions à long terme qui rendrait la pension d'État plus équitable et plus généreuse et fournirait une base solide pour permettre l'épargne privée. Selon les propositions du projet :

- Il sera plus simple et plus équitable pour les femmes et les personnes dispensant des soins de constituer une pension d'État grâce à la reconnaissance des contributions sociales;
- La pension d'État sera plus généreuse grâce au rétablissement du lien avec les revenus pour ce qui est de la pension d'État de base;
- L'âge d'admission à la pension d'État sera haussé pour faire en sorte que ces modifications soient à la portée de tous.



### **Soutien aux femmes âgées**

196. En lançant la stratégie *Opportunity Age* en mars 2005, dans le contexte d'une société vieillissante, le Gouvernement a mis sur pied un sous-comité interministériel des politiques sur le vieillissement. Ce sous-comité était composé d'importants ministres d'État qui étaient chargés de coordonner et de promouvoir des mesures gouvernementales en faveur des personnes âgées, hommes et femmes. Le Gouvernement a alors pris toute une série d'initiatives qui bénéficient directement aux femmes âgées, à savoir :

- Un peu plus de la moitié des bénéficiaires du crédit de retraite sont des femmes célibataires (voir art. 13);
- L'égalisation de l'âge de la retraite à 65 ans permet aux femmes de bénéficier d'une période de cotisation plus longue (voir art. 13);
- Le seuil de revenu retenu pour les contributions à la National Insurance (assurance nationale) est désormais dissocié du salaire minimum pour les employés. Cette mesure a entraîné une augmentation du nombre de personnes couvertes par le système de l'assurance nationale, dont 500 000 femmes. Ainsi, les personnes qui gagnent moins de 100 livres par semaines n'ont pas à payer de contributions à l'assurance nationale (à partir d'avril 2007), mais leurs droits à prestation commencent dès qu'ils gagnent 87 livres ou plus par semaine (à partir d'avril 2007).

### **Femmes appartenant à des minorités ethniques**

#### **Création d'un groupe de travail sur l'emploi et les minorités ethniques**

197. Le Groupe de travail sur l'emploi et les minorités ethniques coordonne les activités gouvernementales visant à améliorer l'emploi et la contribution générale des groupes issus de minorités ethniques au marché du travail. Créé dans le but de donner suite au rapport de 2003 du Groupe stratégique sur les minorités ethniques dans le marché du travail, il a fait exécuter un projet de recherche de grande envergure sur les obstacles à l'emploi des hommes et des femmes pakistanais et bangladais en Grande-Bretagne. Ce projet a fait ressortir les contraintes difficiles que rencontrent tous les hommes et les femmes pakistanais et bangladais. La deuxième partie de la recherche portant essentiellement sur les femmes doit paraître bientôt.

#### **Examen des obstacles à l'emploi dans le cadre du plan d'action gouvernemental**

198. La prochaine étape du plan d'action gouvernemental (publié en septembre 2006) en réponse au rapport de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi (publié en février 2006) abordera également les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontées les femmes noires et les femmes appartenant à des minorités ethniques et proposera des mesures pratiques pour relever les niveaux d'emploi. Pour plus de précisions, voir article 11.

#### **Sensibilisation des partenaires aux minorités ethniques**

199. Le nouveau programme de sensibilisation des partenaires aux minorités ethniques, dont le financement s'élève à 7,5 millions de livres, a débuté en février

2007 dans six villes visées dans le rapport de 1995<sup>2</sup> du Comité national de l'emploi. Conçu pour aider les femmes à surmonter les obstacles auxquels elles sont confrontées dans la recherche d'emploi, par exemple le manque de connaissance de l'anglais parlé, la formation professionnelle et l'accès aux services de garde, le programme s'adresse surtout aux femmes pakistanaises et bangladaises dans les ménages à faible revenu.

### **Fonds pour les zones défavorisées**

200. Créé en 2007, le Fonds pour les zones défavorisées combine le financement déjà alloué aux équipes d'intervention, à la sensibilisation des minorités ethniques et aux projets pilotes sur l'emploi dans les quartiers. Il est réparti dans 1 043 arrondissements qui se composent d'un mélange d'arrondissements généralement les plus défavorisés et de ceux ayant la plus forte proportion combinée de minorités ethniques et de chômage.

### **Projets pilotes Invest to Save budget**

201. Le Ministère du travail et des pensions a élaboré et parrainé trois projets pilotes *Invest to Save Budget* visant à aider les personnes appartenant à des minorités ethniques à se trouver un emploi. Les projets s'étalent sur trois ans (2005 à 2008) et sont dirigés par des organismes bénévoles et communautaires se consacrant aux minorités ethniques. Le projet pilote de l'organisme QED-UK est celui qui s'adresse le plus directement aux femmes appartenant à des minorités ethniques. En effet, ce projet porte sur l'activité économique des communautés asiatiques dans le South et le West Yorkshire. Il aide les employeurs à combattre leurs préjugés concernant l'emploi de personnes issues de la communauté asiatique. QED a produit un DVD intitulé *World at Work*, dont la partie consacrée aux femmes sur le marché du travail met en évidence des modèles de femmes asiatiques. Le Ministère des collectivités et des administrations locales l'a utilisé au moment de publier la réponse du Gouvernement au rapport de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi (pour plus de précisions, voir article 11).

### **Informar les femmes au sujet du salaire minimum national**

202. On a beaucoup parlé du salaire minimum national depuis son introduction en 1999. Près des deux tiers de ses bénéficiaires sont des femmes. Depuis 2004, le Gouvernement fait de la publicité directe par voie postale auprès de groupes de communautés ethniques et les invite à commander des exemplaires de guides abrégés disponibles en différentes langues (arabe, bengali, gujarati, punjabi, tamoul, ourdou, chinois). Parallèlement, le Gouvernement a bénéficié d'une couverture éditoriale dans la presse ethnique, notamment dans les médias lus par les nouveaux immigrants, par exemple des publications polonaises publiées en Grande-Bretagne.

### **Participation civique**

203. L'initiative *Together We Can* expose le plan du Gouvernement visant à permettre à toute personne d'adhérer à des organismes publics et d'influencer les décisions qui touchent sa collectivité (pour plus de précisions, voir article 7). Le rapport de 2006 contient des exemples de réseaux d'autonomisation des populations

<sup>2</sup> Enterprising People Enterprising Places (2005) NEP, disponible sur le site [www.nationalemploymentpanel.org](http://www.nationalemploymentpanel.org).

locales financés par le Ministère des collectivités et des administrations locales qui ont mené une action décentralisée auprès de diverses collectivités. Il porte également sur le programme de jumelage des magistrats du Ministère des affaires constitutionnelles dont le but est d'accroître la diversité dans les tribunaux et de permettre à la population noire et aux minorités ethniques d'observer le travail d'un magistrat et de se familiariser avec les rôles et responsabilités associés à la fonction.

### **Renforcement du rôle de la femme musulmane au sein des collectivités**

204. Dans son programme « Preventing violent extremism: Winning hearts and minds » (Prévenir l'extrémisme violent : gagner les cœurs et les esprits), le Gouvernement reconnaît le rôle vital que les femmes peuvent jouer dans le renforcement des collectivités et la lutte contre l'extrémisme violent. Il convient qu'il importe de leur donner la parole et s'efforce de les habiliter à jouer un rôle actif au sein de leurs collectivités par les moyens suivants :

- Appui aux collectivités dans l'organisation de forums locaux qui mettent l'accent sur des groupes précis dont les voix ne sont pas toujours entendues, notamment les femmes musulmanes;
- Élargissement de la gamme d'individus et de groupes avec lesquels le Gouvernement collabore, notamment ceux qui, trop souvent, n'ont pas voix au chapitre, à savoir les femmes et les jeunes;
- Financement d'initiatives locales telles qu'une formation aux fonctions de direction permettant aux femmes d'accroître leurs aptitudes et de renforcer la confiance nécessaire pour être en mesure d'influencer profondément les membres de la collectivité;
- Soutien à la publication prévue à l'autonomie 2007 d'un manuel de bonnes pratiques sur les initiatives efficaces pour renforcer le rôle que les femmes musulmanes peuvent jouer dans leur collectivités;
- Organisation d'une série de tables rondes réunissant des universitaires, des théologiens et des responsables locaux en vue de stimuler le débat sur l'importance de l'accès des femmes à la mosquée pour une participation efficace à la collectivité et de faire mieux comprendre les raisons qui font que les femmes sont parfois interdites d'accès;
- Incitation des collectivités locales à contribuer à l'élimination de ces obstacles;
- Collaboration continue avec le Mosques and Imams National Advisory Board pour veiller à ce que cet organisme national responsable des mosquées et des imams s'engage à faire des progrès rapides dans cinq domaines clés, dont celui de l'intégration des jeunes et des femmes.

### **Les femmes dans la vie publique**

205. Le Ministère des collectivités et des administrations locales finance la publication d'un manuel de la Commission nationale des femmes, intitulé *Women in Public Life Today* dont le but est d'encourager les femmes, notamment les femmes appartenant à des minorités ethniques, à participer à la vie publique. La publication présente des études de cas sur les femmes noires et les femmes appartenant à des minorités ethniques. Elle a été mise à jour en juin 2004.

### **Participation au conseil scolaire**

206. Le Ministère de l'éducation apporte un appui à l'association caritative School Governor's One Stop Shop. L'association a été créée en 1999 initialement pour œuvrer dans les domaines du programme *Excellence in Cities*. Par la suite, en octobre 2005, les ministres ont étendu ses attributions à l'ensemble de l'Angleterre afin d'encourager un plus grand nombre de personnes à devenir membres du conseil scolaire, en particulier les membres de la population noire et des minorités ethniques. Ces nouvelles attributions portent notamment sur des initiatives novatrices telles que le projet *Breaking Down the Barriers*, lancé à Newham en novembre 2006, dont le but est de recruter un plus grand nombre de volontaires pour siéger au conseil scolaire parmi des groupes qui, non seulement y sont actuellement sous-représentés, mais qui hésitent aussi à y prendre part, notamment les femmes appartenant à des minorités ethniques, les jeunes, les réfugiés et les handicapés.

### **Initiatives des ministres**

207. Outre le dialogue qu'ils poursuivent avec les femmes musulmanes, les ministres de la condition féminine ont organisé conjointement avec le Premier Ministre une réunion de consultation au 10 Downing Street en mai 2006. L'objectif était d'inviter directement les mères musulmanes à faire part des problèmes affectant leurs familles et leurs collectivités. Les commentaires de ces femmes ont été publiés par la suite en tant que compte rendu. Le rapport peut être consulté à l'adresse : [http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/min\\_eth.htm](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/min_eth.htm).

208. À la lumière de ce rapport, le Gouvernement a annoncé que la prochaine étape du Plan d'action sur les femmes et le travail (pour plus de précisions, voir art. 11) tiendra compte à titre de priorité essentielle des problèmes et des obstacles particuliers auxquels sont confrontées les femmes appartenant à des minorités ethniques en milieu de travail. Chaque année, les Ministres organisent une réception au House of Commons dans le cadre du *Black History Month* pour célébrer les réalisations des femmes noires et des femmes appartenant à des minorités ethniques et de leurs contributions à la société britannique. Près de 250 femmes de différentes régions y participent. L'événement encourage également la participation des femmes noires et des femmes appartenant à des minorités ethniques à la vie publique, à l'esprit d'entreprise, à l'entreprise sociale et autres. À ce chapitre, une analyse de la situation des femmes noires et des femmes appartenant à des minorités ethniques au Royaume-Uni est publiée chaque année (voir annexe 1).

### **Irlande du Nord**

#### **Mise en place d'un groupe de travail sur les parents seuls**

209. Près d'un quart des familles ayant des enfants à charge sont dirigées par des parents seuls en Irlande du Nord, plus de la moitié sont divorcés, séparés ou veufs et près de 92 % d'entre eux sont des femmes. Environ 41 % des parents seuls sont sur le marché du travail par rapport à 68 % des mères mariées, ce qui les place en situation de risque élevé de pauvreté par rapport à tout autre type de ménage. Le Gouvernement a mis sur pied un groupe de travail en 2007 et l'a chargé de se pencher sur la promotion de l'intégration sociale en déterminant et en examinant les facteurs qui pourraient y contribuer. Un projet de rapport résumant les conclusions et les recommandations est attendu dans le courant de l'année.

### **Présentation d'une stratégie en faveur des enfants et des jeunes**

210. La stratégie sur 10 ans en faveur des enfants et des jeunes a été publiée le 20 juin 2006. Elle se fonde sur la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et renferme six résultats de haut niveau et des indicateurs de progrès concernant surtout les enfants et les jeunes vulnérables et marginalisés. Le Bureau du Vice-Premier Ministre met actuellement la dernière main au premier plan d'action sur les enfants et les jeunes. Chaque mesure sera liée à un ou plusieurs résultats attendus de la stratégie. Un certain nombre de structures seront créées pour superviser la mise en œuvre de la stratégie au cours des 10 prochaines années. Ces structures comprendront un groupe consultatif composé de parents, un groupe de médecins, un groupe d'examen de la planification et de la stratégie interinstitutions et un groupe d'information et de recherche.

### **Écosse**

#### **Amélioration de la situation des femmes en Écosse**

211. Dans son rapport de 2003 intitulé *Improving the Position of Women in Scotland : An Agenda for Action*, le Groupe stratégique sur les femmes a constaté la nécessité de se pencher sur diverses expériences de femmes. Reconnaisant que les besoins des femmes étaient complexes, l'Exécutif a organisé cinq tables rondes, dont l'une portait sur l'examen des préoccupations des femmes appartenant à des minorités ethniques. Depuis 2004, l'Exécutif écossais finance également le Centre de ressources des femmes musulmanes, Amina, pour l'aider à étendre son service d'assistance téléphonique à travers toute l'Écosse. L'Exécutif fournit également une assistance à l'organisme Saheliya qui s'occupe de la santé mentale des femmes noires et des femmes appartenant à des minorités et aide d'autres organismes à fournir des services aux femmes appartenant à des minorités ethniques ayant des problèmes de santé mentale.

#### **Donner la parole aux femmes musulmanes**

212. La campagne *Muslim Women Talk* a été organisée par une coalition de femmes musulmanes britanniques au lendemain des attentats à la bombe à Londres. Appuyée par le Home Office, la campagne visait à donner la parole à de nombreuses femmes de la communauté musulmane.

213. L'Exécutif écossais a accordé un financement à Amina (voir ci-dessus) pour l'organisation de plusieurs activités à travers l'Écosse s'adressant à des femmes de tous âges, nationalités et croyances. Trois de ces rencontres visaient avant tout les femmes dans la collectivité, et la quatrième s'adressait aux femmes musulmanes professionnelles et aux femmes travaillant auprès de femmes musulmanes dans la collectivité. Les membres du Parlement écossais, les conseillers, le service de police, le Bureau de la Couronne, le Service chargé des questions d'égalité de l'Exécutif écossais, les représentants des autorités locales et les organismes concernés de bénévoles noirs et appartenant à des minorités ethniques ont été invités à participer à toutes les rencontres à titre d'auditeurs. Des services d'interprètes et des structures d'accueil pour les enfants ont été offerts lors de chaque rencontre pour en maximiser la participation. Un atelier en ourdou et en punjabi s'est tenu dans chacune des activités communautaires.

## **Pays de Galles**

### **Financement au niveau local**

214. Au cours des deux dernières années, le Gouvernement de l'Assemblée galloise a financé les organismes ci-après pour qu'ils se penchent en priorité sur les préoccupations des femmes appartenant à des minorités ethniques. Le réseau gallois Minority Ethnic Women's Network, organisme-cadre intermédiaire représentant les femmes de minorités ethniques, a reçu un financement de base de 50 000 livres pour la période 2006-2007. Le Gouvernement de l'Assemblée galloise a également mis sur pied le Forum des femmes musulmanes. En novembre 2005, la campagne des femmes musulmanes *Lets talk* a été lancée et facilitée par l'association All Wales Saheli. Il a été convenu d'allouer un montant de 17 000 livres à l'association pour la période 2006-2007.

### **Priorité accordée au développement international**

215. L'élimination de la discrimination fondée sur le sexe est une préoccupation centrale de la politique de développement international du Gouvernement. En 2006, il a publié son troisième Livre Blanc sur le développement international<sup>3</sup>, mettant l'accent sur la nécessité de veiller à ce que la gouvernance agisse en faveur des pauvres, dont un nombre disproportionné de femmes. S'agissant de l'assistance au développement, le Gouvernement, dans ce Livre blanc, s'engage à donner un degré de priorité plus élevé aux activités à l'appui de l'égalité des sexes et des droits des femmes.

### **Évaluation des travaux du Ministère du développement international**

216. En 2005, le Ministère du développement international a fait réaliser une évaluation indépendante sur ses activités à l'appui de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes au cours des 10 années précédentes. L'évaluation, publiée en août 2006, a identifié certains points forts dans la démarche du Ministère, en particulier dans les secteurs de l'éducation et de la santé. Selon l'évaluation, le Ministère a également joué un rôle majeur dans les discussions et les négociations internationales sur l'égalité entre les sexes. En effet, les travaux de recherche financés par le Ministère ont eu une influence au niveau mondial. Toutefois, selon les conclusions de l'évaluation, dans l'ensemble, la contribution et les effets sur l'égalité entre les sexes avaient été plutôt inégaux. Le Ministère devait donc s'assurer que les objectifs en matière d'égalité des sexes étaient intégrés de façon plus systématique dans ses programmes.

### **Examen des meilleures pratiques sur l'intégration d'une perspective sexospécifique**

217. En 2006, pour compléter l'évaluation, le Ministère a fait réaliser un examen des meilleures pratiques sur l'intégration d'une perspective sexospécifique, dont des exemples provenaient de plusieurs institutions internationales et ministères du Royaume-Uni. L'examen a permis de tirer des enseignements utiles d'approches réussies d'intégration d'une perspective sexospécifique susceptibles de faciliter la mise en pratique à l'avenir. Se fondant sur les constatations de ces évaluations et afin de répondre aux exigences de la législation en matière d'égalité au Royaume-

---

<sup>3</sup> *Eliminating World Poverty: making governance work for the Poor.*

Uni, le Ministère a élaboré un programme et plan d'action sur l'obligation d'assurer l'égalité entre les sexes. Tous deux fixent le calendrier pour accélérer les progrès vers l'égalité entre les sexes, conformément aux engagements pris dans le Livre blanc et les conclusions de l'évaluation sexospécifique du Ministère.

#### **Prise en compte des opinions des femmes**

218. En conformité avec l'accent accru mis sur la prise en main du développement par les pays, le Ministère s'est employé à faire en sorte que les opinions des hommes et des femmes soient reflétées dans les politiques et plans nationaux des gouvernements partenaires. Il fallait pour cela renforcer le rôle des organismes de la société civile qui tiennent compte des sexospécificités, ainsi que promouvoir la sensibilisation et la réceptivité des ministères. Il fallait également travailler au niveau régional, par exemple en appuyant l'Union africaine dans la suite donnée au Protocole sur les droits des femmes et la Déclaration solennelle de 2004 sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique. Dans de nombreux pays, les efforts se sont concentrés sur la promotion de la participation des femmes à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des stratégies nationales de réduction de la pauvreté. Par exemple, en Ouganda, le Ministère a collaboré étroitement avec des organismes de la société civile et divers ministères pour s'assurer que les questions d'égalité entre les sexes figurent dans la révision de 2003-2004 du Plan d'action national de l'Ouganda sur l'éradication de la pauvreté. Le concours du Ministère aide également le Gouvernement à comptabiliser les effets des engagements en matière d'égalité des sexes dans le processus d'établissement du budget.

#### **Identification des obstacles à la participation des femmes à la croissance économique**

219. En juillet 2005, le Ministère a lancé un programme sur les femmes et la croissance en vue d'identifier les obstacles à la participation des femmes aux marchés du travail, tels que la discrimination ou la maladie, et d'examiner les moyens de surmonter ces obstacles. Des initiatives sont initialement prévues dans quatre pays et impliqueront une consultation étroite avec diverses parties intéressées.

#### **Promotion des droits des femmes et des filles à l'éducation**

220. Le Ministère appuie un certain nombre d'activités visant à promouvoir les droits des femmes et des filles, notamment l'éducation des filles, la mortalité maternelle et la santé en matière de reproduction, y compris le VIH et le sida. Dans le document de stratégie de 2005 intitulé *Girls' Education: Towards a better future for all*, le Ministère s'est engagé à jouer un rôle de premier plan au niveau international afin d'accélérer les progrès en matière d'éducation des filles. En avril 2006, le Ministère a annoncé une aide supplémentaire à l'éducation de 8,5 milliards de livres pour la période 2006-2007 à 2015-2016. Pour obtenir un financement accru du Gouvernement du Royaume-Uni, un gouvernement partenaire doit s'engager à long terme à réaliser l'égalité des sexes en éducation. Cet engagement implique, entre autres choses, un accès gratuit à l'éducation primaire (un facteur important influant sur l'accès des filles à l'éducation), la lutte contre l'exploitation et la violence à l'égard des filles et la fourniture d'un approvisionnement en eau potable et d'installations sanitaires. Certains progrès ont déjà été faits. En Afrique subsaharienne, le nombre de filles fréquentant l'école primaire est passé de 36 millions en 1999 à 48 millions en 2004. Ce nombre représente une augmentation

annuelle de plus de 2 millions de filles fréquentant l'école. En décembre 2006, le Ministère a publié un rapport de progrès sur la mise en œuvre de sa stratégie en faveur de l'éducation des filles. Selon le rapport, les taux d'inscription des filles à l'école primaire étaient en hausse dans les pays d'Afrique et d'Asie bénéficiant d'un appui du Ministère. D'autres progrès doivent cependant être faits, en particulier dans la lutte contre la violence à l'égard des filles dans les écoles et l'amélioration des possibilités pour les filles de poursuivre leurs études après le primaire.

#### **Autres initiatives gouvernementales**

221. Depuis 2003, le Gouvernement du Royaume-Uni a entrepris un certain nombre d'initiatives dont les résultats ont été concluants. Ces initiatives comportent notamment :

- Des efforts en vue d'assurer que les besoins des femmes et des filles sont adéquatement satisfaits dans des situations de conflit et après les conflits et que les femmes ont la possibilité de jouer un rôle central dans la consolidation de la paix et de la reconstruction. Le Royaume-Uni a été l'un des principaux partisans de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité. En mars 2006, il a publié un plan d'action national sur la mise œuvre de la résolution. En avril 2003, le Ministère du développement international, en collaboration avec le Ministère du commerce et de l'industrie et le Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth, a créé un groupe intergouvernemental sur les femmes en Iraq. Le groupe a élaboré une stratégie commune en faveur de l'égalité entre les sexes en Iraq et a plaidé avec succès auprès de l'administration États-Unis-Royaume-Uni à Bagdad l'intégration des femmes iraqiennes dans le processus politique et la reconstruction après le conflit;
- La contribution à un certain nombre de partenariats internationaux afin de promouvoir l'égalité des sexes en éducation, dont l'initiative pour l'accélération de l'éducation pour tous et l'initiative des Nations Unies en faveur de l'éducation des filles. Grâce à l'appui financier de 26 millions de livres du Ministère du développement international au projet de l'UNICEF sur l'éducation des filles au Nigéria, l'inscription des filles est passée en une seule année de 10 % à 15 % dans six États;
- La fourniture continue de connaissances générales sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, en particulier par le financement de deux programmes de recherche quinquennaux lancés en 2006. Les deux programmes visent une meilleure compréhension des stratégies en faveur de l'autonomisation des femmes. Le Ministère du développement international a également apporté son soutien à BRIDGE, un centre de documentation sur la participation des deux sexes au développement situé à l'université de Sussex.

#### **Collaboration avec d'autres organismes**

222. Le Royaume-Uni a adopté une position ferme dans les réunions internationales traitant des droits des femmes et du renforcement de leur pouvoir d'action, notamment à la Conférence de Beijing +10 et la conférence d'examen du Sommet du millénaire de 2005 et aux sessions de la Commission de la condition de la femme. Le Ministère du développement international est le principal fournisseur de fonds servant à financer les activités de base du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme et contribue aux processus de réforme des Nations



Unies afin de créer des systèmes renforcés pouvant apporter des résultats positifs en faveur des femmes.

223. Le Ministère a entretenu un dialogue actif étroit avec la Banque mondiale sur les questions concernant les femmes et le développement, en particulier dans l'élaboration de leur propre plan d'action en faveur des femmes, *Gender Equality as Smart Economics*, publié en 2006. Le Royaume-Uni a également joué un rôle de premier plan dans les travaux portant sur les questions de parité des sexes du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'une des principales instances de coordination des donateurs sur les questions de parité des sexes.

#### **Article 4. Mesures spéciales pour accélérer la réalisation de l'égalité**

224. Depuis le dernier rapport, le Gouvernement a adopté un certain nombre de mesures spéciales visant à améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes et faciliter l'intégration d'une perspective sexospécifique.

##### **Obligation légale d'assurer l'égalité des sexes**

225. Adopté en avril 2007, cet instrument juridique exige des autorités publiques qu'elles fassent la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes leurs activités et qu'elles tiennent dûment compte de la nécessité d'éliminer les actes illégaux de discrimination et de harcèlement sexistes. Pour assurer des résultats tangibles en matière d'égalité des sexes, les autorités publiques doivent penser autrement la manière de s'acquitter de leurs fonctions publiques, par exemple l'élaboration de politiques, les pratiques en matière d'emploi, la prestation des services, et examiner la manière dont celles-ci pourraient être améliorées pour mieux répondre aux besoins individuels des hommes et des femmes. Pour ce faire, elles devront procéder à un examen systématique de leurs fonctions, établir, en consultation avec les parties intéressées, des programmes triennaux sur l'égalité des sexes (objectifs et plans d'action en matière d'égalité des sexes) et réaliser des résultats axés sur l'égalité des sexes.

226. Des représentants officiels s'emploient à sensibiliser le secteur public aux implications de l'obligation et à la manière de l'appliquer. Les activités portent notamment sur une stratégie de communications, des ententes bilatérales, des conférences, des réunions et des manifestations. Il existe également un manuel d'accompagnement pour aider les autorités publiques à appliquer l'obligation. Il a été élaboré par la Commission pour l'égalité des chances en étroite collaboration avec les responsables du Service de promotion de la femme et de l'égalité et fournit des orientations pratiques, y compris divers conseils en ligne. Un code de pratiques sera également publié et fournira une interprétation officielle des obligations légales.

##### **Accord de service public sur l'égalité des sexes**

##### **Présentation de l'accord de service public sur l'égalité des sexes**

227. Il s'agit d'un objectif stratégique de haut niveau, présenté pour la première fois en 2003, en vue d'apporter des améliorations mesurables à l'égalité entre les sexes à travers différents indicateurs, dans le cadre des objectifs du Gouvernement en

matière d'égalité et d'intégration sociale. L'accord de service public s'est appuyé sur le rapport intitulé *Gender Equality as Smart Economics*, grâce auquel les ministères ont pu démontrer les progrès accomplis, et ce, malgré le fait qu'ils n'aient pas été en mesure de s'engager à réaliser les résultats attendus. Il leur était toutefois possible de démontrer qu'ils avaient entrepris des projets ou l'élaboration de stratégies visant à lutter contre les inégalités entre les sexes. Le fait que ces ministères aient à leur disposition un instrument stratégique pour mettre en évidence leurs bonnes pratiques constitue une caractéristique importante de l'intégration sexospécifique dans la prise de décisions et la prestation des services publics.

### **Constitution d'un Groupe directeur interministériel sur l'égalité des sexes**

228. Le Service de promotion des femmes et de l'égalité a constitué un Groupe directeur interministériel sur l'égalité des sexes, composé de professionnels de haut niveau, pour traiter des questions de parité des sexes à l'échelle du gouvernement afin de suivre et d'examiner les progrès de l'accord de service public que viennent renforcer des ententes ministérielles bilatérales.

### **Organisation de rencontres annuelles du Groupe directeur**

229. Des rencontres annuelles du Groupe directeur sur l'égalité des sexes ont également eu lieu dans le but d'examiner l'accord de service public et de faciliter l'intégration d'une perspective sexospécifique plus généralisée à l'échelle du gouvernement. La rencontre de 2004 a porté essentiellement sur la promotion de l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les domaines non assortis d'objectifs concrets, la sensibilisation à des questions telles que les délinquantes et la nécessité d'inciter plus de jeunes hommes à suivre une carrière dans le secteur des soins.

230. La rencontre de 2005 a mis l'accent expressément sur la violence à l'égard des femmes, en particulier sur la nécessité pour le secteur public d'en tenir compte dans l'élaboration des politiques et la prestation des services. La rencontre a réuni des ministères, des organismes régionaux de développement et des membres de la police pour lutter contre la violence familiale et l'exploitation sexuelle. Elle a également fait ressortir la nécessité de disposer de données policières fiables permettant de suivre efficacement l'indicateur de l'accord de service public sur la violence à l'égard des femmes. La rencontre a également permis de discuter des implications de l'obligation prochaine en matière d'égalité des sexes pour ce qui est de lutter plus systématiquement contre la violence à l'égard des femmes dans le secteur public.

### **Vers une approche stratégique d'un conseil d'exécution pour un accord de service public amélioré**

231. L'entente sur un nouvel accord de service public amélioré dans le cadre de l'examen des dépenses de 2004 a souligné l'importance que le Gouvernement attachait à cette méthode particulière d'intégration d'une perspective sexospécifique. Le Groupe directeur sur l'égalité des sexes a été remplacé par un conseil d'exécution stratégique qui assurera un mécanisme de suivi plus comptable et davantage axé sur l'exécution. Tenant compte des enseignements tirés de l'accord de service public précédent, ce conseil est conçu pour superviser la gestion des risques, encourager le sentiment de propriété commune, entreprendre des interventions ciblées et prévoir des plans d'exécution et d'action en ce qui concerne des cibles secondaires individuelles. Il agit également en tant que mécanisme

permettant d'identifier des questions et des thèmes intersectoriels et les possibilités de synergie avec d'autres champs de travail tels que l'application du dernier rapport de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi et de l'obligation en matière d'égalité des sexes.

### **Constitution d'un accord de service public élargi**

232. Bien que l'objectif soit le même, cet accord de service public comprend une gamme élargie de 19 indicateurs et de cibles secondaires. Les travaux pour les réaliser d'ici 2008 sont dirigés par 13 équipes dans sept ministères différents. L'accord est évalué quatre fois par an au moyen d'un exercice d'auto-évaluation, d'un rapport de performance au printemps et à l'automne et de rapports ministériels annuels. Il comprend des cibles secondaires dans les domaines suivants :

- Participation économique et promotion des femmes (conciliation travail-famille, services de garde, examens de la situation en ce qui concerne l'égalité de rémunération et la ségrégation professionnelle);
- Intégration sociale et civique des femmes (améliorer la représentation des femmes dans les nominations publiques);
- Accès à la prestation de services publics, et une connaissance de ces services, notamment en rapport avec la violence à l'égard des femmes, les services de garde, la violence familiale, les retraites complémentaires et la fourniture de transport public.

233. Bien que l'accord ne permette que d'améliorer indirectement la vie des femmes, il a néanmoins, pour la première fois, fourni aux décideurs gouvernementaux un outil stratégique d'intégration d'une perspective sexospécifique, en réunissant les cibles choisies dans un certain nombre de domaines clés en matière d'égalité des sexes. Les cibles ont été choisies parce qu'elles étaient mesurables et ambitieuses et non en fonction de gains rapides.

### **Période d'exécution d'un accord de service public**

234. Le budget de 2002 pour l'exécution de l'accord de service public couvrait la période 2003-2006. En raison des cycles de collecte des données, nous évaluons actuellement les données étayant l'indicateur final, mais les progrès concernant l'accord de service public sont encourageants. L'évaluation finale peut donc être réalisée. Pour ce qui est de l'accord de service public convenu dans le cadre du budget de 2004, la période d'exécution se termine en 2008. Les progrès se rapportant à un bon nombre des 19 cibles secondaires sont aussi encourageants, par exemple deux des cibles de Sure Start ont déjà été atteintes et nous réaliserons plus tôt que prévu une des cibles concernant l'horaire de travail mobile. Toutefois, dans l'ensemble, la situation demeure un projet ambitieux. Notre conseil d'exécution de haut niveau de l'accord de service public, en collaboration avec divers ministères, assure une responsabilité et un examen des risques liés à l'exécution à l'échelle du gouvernement.

### **Plans de révision des dépenses de 2007**

235. Des négociations sont actuellement en cours afin de consolider les avantages positifs tirés des deux accords de service public précédents en matière d'égalité des sexes et de conclure un accord de service public conjoint sur les questions d'égalité dans le cadre de l'examen des dépenses de 2007, qui renferme des mesures clés

permettant de poursuivre la réalisation de l'égalité des sexes. À partir d'avril 2007, l'exécution du présent accord de service public sera renforcée par l'obligation d'égalité des sexes (voir ci-dessous et art. 2). La priorité de cette obligation portera sur les résultats, permettant de ce fait d'assurer une meilleure intégration de l'égalité des sexes dans le processus de planification opérationnel des organismes publics.

#### **Participation stratégique des ministres de la condition féminine**

236. Les Ministres de la condition féminine veillent à ce qu'une perspective d'égalité entre les sexes soit pleinement prise en compte selon une approche stratégique dans l'élaboration de l'ensemble des politiques et programmes nationaux. Ils siègent à des comités ministériels de haut niveau traitant de questions en matière de santé publique, de politiques relatives aux enfants, de politiques sur le vieillissement, d'asile et de migration et de collectivités.

237. La promotion de l'égalité des sexes dans l'ensemble du gouvernement permet d'obtenir des données ventilées par sexe, dans toute la mesure du possible, et assure que les questions ayant des incidences significatives sur les femmes sont prises en compte dans l'élaboration des politiques et la prestation des services. La Ministre déléguée à la condition féminine et à l'égalité participe aussi activement à trois groupes interministériels composés de ministères centraux qui s'attaquent à la violence à l'égard des femmes et apportent un soutien aux survivants et aux enfants. Son rôle est de veiller à ce qu'une perspective d'égalité entre les sexes soit pleinement prise en compte dans l'élaboration des politiques et des programmes.

#### **Publication du rapport de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi**

238. À l'été de 2004, le Premier Ministre a créé la Commission de la condition de la femme et de l'emploi et l'a chargée d'examiner la question des écarts de rémunération et de l'inégalité des chances entre les hommes et les femmes (pour plus de précisions, voir article 11). La Commission a présenté ses recommandations dans un rapport intitulé *Shaping a Fairer Future* en février 2006. En septembre 2006, en réponse à ce rapport, le Gouvernement a publié un plan d'action sur la mise en œuvre des recommandations de la Commission, intitulé *Implementing the Women and Work Commission recommendations* (pour plus de précisions, voir art. 11). Les deux rapports peuvent être consultés dans la section des publications du site Web du Service de promotion de la femme et de l'égalité : [www.womenandequalityunit.gov.uk](http://www.womenandequalityunit.gov.uk).

#### **Publication de l'examen sur les questions d'égalité**

239. En 2005, le Premier Ministre a fait réaliser un examen portant sur les causes des inégalités les plus persistantes en Grande-Bretagne. Le but était :

- De mieux faire comprendre les causes sous-jacentes à long terme des désavantages dont devaient tenir compte les politiques gouvernementales;
- De faire des recommandations pratiques concernant les domaines prioritaires d'action du Gouvernement et du secteur public, des employeurs et des syndicats, de la société civile et du secteur bénévole;
- D'établir le bien-fondé de la modernisation de la législation en matière d'égalité vers l'adoption d'une loi unique sur l'égalité et de la création de la nouvelle Commission pour l'égalité et les droits de l'homme.

240. L'examen, présidé par Trevor Phillips, a été présenté au Premier Ministre en mars 2007. Selon le rapport final intitulé *Fairness and Freedom*, il importe d'intensifier les efforts en vue de supprimer les inégalités les plus chroniques, par exemple, en corrigeant les désavantages subis par les femmes ayant de jeunes enfants dans le domaine de l'emploi. Un certain nombre de recommandations politiques précises y sont formulées, notamment une application élargie des dispositions actuelles concernant les mesures positives conformément aux limites autorisées par le droit de l'Union européenne. L'examen révèle une réelle volonté de prendre des mesures d'action positive, mais le niveau de confusion qui existe à l'égard de ce qui est légalement permis explique en partie qu'elles soient si peu utilisées au Royaume-Uni.

### **Importance d'entreprendre l'intégration des sexospécificités dans le processus budgétaire**

241. Depuis 1998, le Ministère des finances du Royaume-Uni a entrepris un certain nombre d'analyses sexospécifiques, principalement dans le contexte du budget. Il a utilisé une analyse de l'incidence fiscale par sexe lors de l'élaboration des mesures en matière de politique fiscale de l'Administration fiscale et de l'Administration des douanes et accises. Le Royaume-Uni reconnaît que les principes de l'intégration des sexospécificités dans le processus budgétaire peuvent être un outil utile pour aborder les questions d'impartialité dans le traitement des hommes et des femmes à un niveau stratégique de prise de décisions.

242. Les résultats d'un projet pilote sur l'intégration des sexospécificités dans le processus budgétaire entrepris conjointement par le Groupe des questions féminines et de l'égalité et le Ministère des finances en 2004 n'ont pas été concluants. De plus, les preuves étaient insuffisantes pour justifier la poursuite des travaux à ce moment-là. L'absence de statistiques ventilées par sexe au sein de certains ministères a empêché la réalisation d'une évaluation complète des incidences sexospécifiques. Cependant, l'obligation d'assurer l'égalité des sexes, qui sera instaurée prochainement, devrait atténuer ces difficultés. Les autorités publiques devront réaliser des évaluations sexospécifiques au moment d'établir leurs priorités, notamment lors de la planification stratégique et opérationnelle, pour ce qui est du renouvellement de la prestation de services. Il est très important de procéder à une première ventilation des statistiques par sexe et, par la suite, l'obligation transcendera en fait à elle seule les exigences de l'intégration des sexospécificités dans le processus budgétaire. Le Service de promotion de la femme et de l'égalité continue de sensibiliser à l'importance d'une analyse sexospécifique dans l'établissement d'objectifs de haut niveau dans le cadre de sa série d'ententes bilatérales en cours avec le Ministère des finances sur le suivi de l'accord de service public en matière d'égalité des sexes (pour plus de précisions, voir ci-dessus).

### **Le rôle des hommes et des garçons**

243. La Commission de la condition de la femme, à sa cinquante et unième session qui s'est tenue à New York du 26 février au 9 mars 2007, a réexaminé les conclusions concertées de la quarante-huitième session sur la situation des hommes et des garçons. À la suite d'un examen rapide, qui a permis d'étayer la position du Royaume-Uni à la Commission de la condition de la femme, le Service de promotion de la femme et de l'égalité cherchera maintenant à examiner les progrès du Gouvernement dans ce domaine afin d'évaluer la mesure dans laquelle les

ministères tiennent compte du rôle des hommes et des garçons dans leurs efforts visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes.

244. Il s'agira notamment de déterminer si le rôle des hommes et des garçons fait partie de l'exercice d'établissement des objectifs stratégiques dans le cadre de l'examen détaillé des dépenses de 2007 et si ces questions s'inscrivent directement dans les obligations de chaque ministère en vertu de leurs programmes sur l'obligation d'assurer l'égalité des sexes, mis en place au Royaume-Uni en avril 2007. Le Groupe des questions féminines et de l'égalité saisira l'occasion pour inviter les principales parties intéressées à prendre part à ce processus et veillera, le cas échéant, à ce que les meilleures pratiques, partagées par l'Union européenne et les participants à la cinquante et unième session de la Commission de la condition de la femme, soient répandues.

### **Article 5. Préjugés sexistes et stéréotypes**

245. Le Gouvernement du Royaume-Uni a clairement exprimé, dans son cinquième rapport périodique, sa volonté de supprimer les obstacles à l'égalité des sexes qui empêchent les femmes de s'épanouir, renforcent les stéréotypes sexistes dans les choix professionnels et amplifient les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

#### **Réponse du Gouvernement au rapport de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi**

246. Outre l'établissement de cibles précises pour accroître la participation des femmes à la vie économique dans le cadre des accords successifs de service public en matière d'égalité des sexes, un nombre important de travaux ont été entrepris au Royaume-Uni à la suite de la création de la Commission indépendante de la femme et du travail par le Premier Ministre en 2004. La Commission avait pour mandat d'examiner les causes de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de l'inégalité des chances des femmes en matière d'emploi. Elle a présenté son rapport final *Shaping a Fairer Future* au Premier Ministre en février 2006 (voir art. 11).

247. Le Gouvernement attache une grande importance aux questions soulevées dans le rapport de la Commission au sujet des stéréotypes sexistes. Il a présenté un plan d'action sur la mise en œuvre des recommandations de la Commission, intitulé *Government Action Plan: Implementing the Women and Work Commission Recommendations*, dans lequel il a convenu :

- De donner des orientations aux travailleurs du secteur des soins à la petite enfance pour faire en sorte que les perspectives de carrière des enfants de 3 à 5 ans ne soient pas influencées par des stéréotypes;
- D'offrir une formation aux enseignants qui bat en brèche les stéréotypes sexistes;
- De formuler des normes nationales en matière d'orientation professionnelle pour permettre à tous les jeunes de bénéficier de conseils et d'orientation sur les carrières qui s'élèvent contre les stéréotypes sexistes et fournissent aux jeunes une idée précise des avantages et des défis que comportent les différentes carrières;

- D'inciter les écoles à offrir au moins une spécialisation dans un domaine non traditionnel;
- De considérer des méthodes d'enseignement différentes pour les filles et les garçons, par exemple des clubs informatiques pour les filles (pour plus de précisions, voir ci-dessous);
- D'incorporer dans les campagnes d'information publiques des contenus positifs sur le rôle des femmes et d'encourager les diffuseurs et annonceurs à présenter des images non sexistes des femmes et des hommes au travail.

## **Éducation**

### **Fournir aux jeunes des informations et des conseils**

248. Les jeunes reçoivent des conseils et des orientations de la part de diverses sources, notamment des parents ou des personnes dispensant des soins, du personnel scolaire, des pairs, des conseillers personnels et des conseillers directs du service Connexions.

249. Le Livre vert sur les questions touchant les jeunes, intitulé *Youth Matters*, publié en juillet 2005, énonce les propositions visant à améliorer les conseils et les orientations destinés aux jeunes et à leurs parents. Le document publié ultérieurement, intitulé *Youth Matters: Next Step*, énumère de nouveaux mécanismes pour dispenser les conseils et les orientations, dont le financement et la responsabilité relèvent des autorités locales, en passant par des fonds pour enfants, des établissements scolaires et des collèges. Cette transition sera introduite progressivement et les nouveaux mécanismes seront en place en avril 2008. *Youth Matters* propose également l'élaboration de normes de qualité pour donner un nouvel élan à la qualité et à l'impartialité des conseils et des orientations destinés aux jeunes. Les normes porteront également sur une action positive de lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les désavantages. Le premier projet des normes a été publié pour consultation en décembre 2006 et la version finale est disponible depuis avril 2007. Elles seront appliquées en avril 2008 pour tenir compte des nouveaux mécanismes de prestation de conseils et d'orientations.

### **Lever les obstacles sexospécifiques**

250. La publication *Challenging Gender Barriers* a été produite pour le compte du Ministère de l'éducation par la National Association of Connexions Partnership en septembre 2006, en étroite collaboration avec la Commission pour l'égalité des chances, en réponse à l'enquête générale officielle qu'elle a effectuée sur la ségrégation professionnelle (voir annexe 1). Le document porte sur deux rapports particulièrement importants – *Free to Choose* (Commission pour l'égalité des chances, 2005) et *Shaping a Fairer Future* (Commission de la condition de la femme et de l'emploi, 2006), qui mettent en évidence les inégalités des chances liées au sexe en milieu de travail. Le document décrit quelques-uns des travaux réalisés par les partenariats Connexions pour aider les jeunes à battre en brèche les stéréotypes et à atteindre leurs objectifs.

251. Ce document constitue la première des deux étapes d'une démarche visant à répondre à l'engagement pris de tester, à petite échelle, différents modèles et configurations plus intéressants et efficaces en matière de fourniture de conseils et d'orientations. Il présente un certain nombre d'études de cas sur des pratiques efficaces de lutte contre les stéréotypes sexistes et des conseils pour améliorer ces

pratiques. L'étape suivante consiste à promouvoir la publication des études de cas et à encourager les services Connexions à les utiliser pour améliorer leur pratique. Le Gouvernement collabore avec la National Association of Connexions Partnerships à ce sujet. Le document est disponible sur les sites [www.cegnet.co.uk](http://www.cegnet.co.uk) et [www.nacp.co.uk](http://www.nacp.co.uk).

### **Le sexe fait-il une différence?**

252. Le Service de promotion de la femme et de l'égalité, en collaboration avec le Ministère de l'éducation, a produit une documentation sur les questions d'égalité en 2003 et en 2004, intitulée *Does Sex Make a Difference?* Cette documentation est mise à la disposition de tous ceux qui travaillent auprès des jeunes. La documentation, qui renferme des statistiques utiles et des informations générales, porte sur toute une gamme de sujets, notamment la ségrégation professionnelle, l'écart de rémunération, les femmes dans la vie publique et la violence familiale. Elle vise particulièrement à aider les enseignants à stimuler les débats en classe, mais peut également être utilisée par des conseillers personnels ou quiconque travaille auprès des jeunes.

### **Accessibilité aux apprentissages**

253. En 2000, le Gouvernement a remplacé le certificat national général d'aptitude professionnelle par le certificat d'aptitude professionnelle de niveau A (examens passés à l'âge de 18 ans). Depuis, 47 % des apprentis qui entreprennent une formation sont des femmes et le nombre de femmes apprenties est en augmentation constante. Cela est particulièrement le cas à mesure qu'un plus grand nombre d'apprentissages sont offerts dans des secteurs non traditionnels. On constate toutefois quelques déséquilibres importants dans divers types d'emplois. C'est pourquoi le Gouvernement collabore avec le Learning and Skills Council et des partenaires, notamment des organismes du secteur de l'égalité, pour promouvoir et améliorer l'égalité des chances dans les apprentissages.

### **Amélioration de l'information et élaboration d'une stratégie nationale pour l'égalité en faveur des apprentis**

254. Le Gouvernement a donné suite aux recommandations d'une enquête de la Commission pour l'égalité des chances sur la ségrégation professionnelle (voir annexe 1). Il s'est efforcé notamment d'améliorer l'information, entre autres par la publication intitulée *Apprenticeship Pay: A Survey of Earnings by Sector*, publiée en octobre 2005, d'élargir le choix des apprentissages et d'offrir des possibilités de formation plus souples. Ces efforts font partie d'une action plus large du Gouvernement visant à s'attaquer aux obstacles à l'égalité des femmes dans l'emploi que la Commission de la condition de la femme et de l'emploi avait mis en lumière dans son rapport de février 2006 (voir art. 11). À cet égard, le Gouvernement a entrepris l'élaboration d'une nouvelle stratégie nationale sur l'égalité et la diversité dans les apprentissages afin d'améliorer la participation et le taux de réussite de tous les groupes sous-représentés. Il collabore également avec le Learning and Skills Council et les employeurs pour les encourager à effectuer une analyse de rentabilisation relative à la diversité et à l'intégration en matière de main-d'œuvre.



### **Résoudre la question de l'inégalité des chances chez les apprentis**

255. Le Gouvernement s'engage à collaborer avec des partenaires afin de résoudre la question de l'inégalité des chances dans le programme d'apprentissage des jeunes de 14 à 16 ans, notamment en s'attaquant à la ségrégation sexuelle et aux stéréotypes sexistes. Le Ministère de l'éducation a publié en août 2006 un rapport d'évaluation sur l'égalité des chances dans les apprentissages des jeunes, intitulé *Young Apprenticeships: Equal Opportunities*. La publication complète et le résumé sont actuellement disponibles ainsi que le manuel *Good equal opportunities practice at Key Stage 4* sur les bonnes pratiques, publié à l'intention des écoles et autres partenaires impliqués dans l'exécution du programme. De plus, depuis 2007, des sessions sont organisées partout dans le pays afin d'encourager les jeunes à s'inscrire au programme d'apprentissage.

### **Lancement d'une initiative sur les voies d'accès des femmes au secteur de l'emploi**

256. L'objectif principal est d'évaluer de nouvelles voies d'accès au recrutement et aux carrières auprès de 10 000 femmes au cours de la période entre 2006-2007 et 2007-2008 dans des secteurs où elles sont sous-représentées et où il y a insuffisance de main-d'œuvre dans certaines qualifications. Cinq conseils sectoriels de la formation professionnelle ont entrepris toute une série de projets ciblés portant sur le recrutement, la formation et l'avancement des femmes dans leur secteur. Ce sont notamment : Construction Skills – industrie de la construction, des architectes aux briqueteurs; Lantra – industries de l'environnement et du secteur non maritime; Skills for Logistics – logistique de fret (déménagement, manutention et entreposage de marchandises); Skillfast-UK – vêtements, chaussures et textiles et secteur connexe; Improve – fabrication de produits alimentaires et de boissons.

257. Deux projets – ConstructionSkills et Skillfast-UK – ont commencé au début de novembre 2006. L'organisme sectoriel chargé du développement des compétences collabore avec les cinq autres conseils à l'élaboration de leurs propositions. Des liens avec d'autres partenaires d'exécution ont été établis et des plans en rapport avec une série de mesures se rapportant aux femmes et à l'emploi sont mis en œuvre.

### **Lancement de l'initiative « Train to Gain » à l'intention des femmes**

258. Un montant de 10 millions de livres a été alloué au titre des périodes 2006-2007 et 2007-2008 afin de financer un nouveau programme pilote de niveau 3 (équivalent en gros aux niveaux avancés). Il sera mis à l'essai à Londres et s'adressera essentiellement aux femmes. Ce programme est offert dans le cadre de l'initiative « Train to Gain », lancée en octobre 2006. Il met l'accent sur la formation des femmes dans des domaines professionnels où elles sont actuellement sous-représentées au niveau 3. Il fournit un soutien par l'intermédiaire du réseau de courtage « Train to Gain » pour permettre aux femmes employées de perfectionner leurs compétences et d'obtenir un diplôme de niveau 3. La formation sera dispensée selon une formule souple dans le lieu de travail des employées et conçue en fonction de leurs besoins.

### **Accompagnement professionnel à l'intention des femmes peu spécialisées**

259. Selon le rapport de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi (voir art. 11), certaines femmes éprouvent des difficultés particulières pour ce qui

est de l'amélioration de leurs compétences et leur avancement au travail. Il a donc été annoncé dans le budget de 2006 que le nombre des projets pilotes d'accompagnement professionnel existants serait doublé dans les JobCentre Plus de 16 districts et viseraient essentiellement à aider les femmes peu spécialisées à retourner sur le marché du travail.

260. Depuis septembre 2006, des projets d'accompagnement professionnel sont réalisés dans les JobCentre Plus de 19 districts. L'accompagnement professionnel fait partie du programme « New Deal for Skills ». Une série de mesures ont été prises conjointement par le Ministère de l'éducation et le Ministère du travail et des pensions, dont le programme « Adult Learning Option » qui vise à améliorer les compétences des individus peu spécialisés pour lesquels l'absence de compétence est le principal obstacle à un emploi garanti et durable. Le programme offre une assistance individuelle conçue pour aider les adultes peu spécialisés sans emploi à développer leurs aptitudes à l'emploi en fournissant des conseils et des orientations personnalisés, y compris l'accès à un apprentissage approprié.

### **Lancement de projets pilotes sur l'accompagnement professionnel**

261. L'un des obstacles auxquels font face les femmes qui retournent au travail est le manque de compétence et de confiance en soi, ce qui est essentiel pour occuper un emploi de nos jours. L'accompagnement professionnel offre un soutien souple et adapté aux besoins des femmes. Il permet d'identifier la formation appropriée et de rehausser les niveaux de compétence en mettant l'accent sur les voies les plus probables de trouver un emploi. Les accompagnateurs professionnels sont en relations avec les conseils sectoriels de la formation professionnelle et les employeurs, en particulier ceux qui offrent un accès au programme « Train to Gain », afin de conseiller et de former leur clientèle et de lui fournir un soutien approprié.

262. En avril 2005, des projets ont été entrepris auprès de la clientèle des JobCentre Plus de huit districts qui bénéficiait d'un complément de revenu, de prestations d'incapacité ou d'allocations pour demandeurs d'emploi. Depuis juillet 2006, les projets ont été étendus aux JobCentre Plus dans 11 districts afin d'englober tous les districts du programme « Adult Learning Option »<sup>4</sup> et les cinq villes dont les besoins les plus grands ont été mis en lumière dans le rapport du National Employment Panel, intitulé *Enterprising People, Enterprising places*. En septembre 2006, suite à l'annonce du budget de 2006 en réponse au rapport de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi, des projets ont démarré dans les JobCentre Plus de huit autres districts.

263. Le rapport a fait ressortir le fait que les femmes retournant travailler après une interruption estimaient souvent que leurs compétences n'étaient plus à jour ou n'étaient plus requises. Un montant de 10 millions de livres a été engagé sur une période de deux ans pour permettre d'étendre l'accompagnement professionnel à toutes les parties des cinq villes où les problèmes rencontrés par les femmes peu spécialisées sont particulièrement aigus. Il s'agit notamment de Londres, Birmingham, Manchester, Bradford/Leeds et Leicester. Tous les 19 domaines d'un

---

<sup>4</sup> Depuis septembre 2006, le programme « Adult Learning Option » est offert dans les Jobcentre Plus de cinq districts. Il donne la possibilité à la clientèle des JobCentre Plus bénéficiant d'un complément de revenu, de prestations d'incapacité ou d'allocations pour demandeurs d'emploi de suivre gratuitement une formation pour l'obtention d'un diplôme de niveau 2.

projet d'accompagnement professionnel mettront l'accent sur l'assistance aux femmes peu spécialisées.

### **Les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie**

#### **Augmentation du nombre de femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie**

264. Bien que le nombre de femmes étudiant dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie au premier cycle et aux cycles supérieurs soit en augmentation, de fortes divisions dans les domaines sont encore très évidentes. Les femmes prédominent en médecine et en médecine dentaire, dans les domaines associés à la médecine et aux sciences biologiques et vétérinaires tandis que les hommes dominent en ingénierie et en technologie (voir tableau à l'annexe 1). La faible représentation des femmes dans tous les aspects et à tous les niveaux des emplois dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie semble indiquer qu'il existe des obstacles au recrutement, à la rétention et à l'avancement tant dans l'industrie qu'à l'université. Environ 70 % des femmes détenant des diplômes en sciences, en ingénierie et en technologie n'occupent pas un emploi dans ces domaines, ce qui se traduit par une perte de millions de livres du point de vue de l'économie.

#### **Élaboration de la stratégie dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie**

265. En avril 2003, le Gouvernement a publié un document intitulé *A Strategy for Women in Science, Engineering and Technology*, dans lequel il proposait les initiatives suivantes :

- La création d'un centre national de ressources;
- Le renforcement du suivi statistique;
- L'utilisation d'un mécanisme interministériel pour veiller à ce que tous les services gouvernementaux soient de bons employeurs dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie;
- L'attribution d'un nouveau rôle de supervision de l'évolution de la situation à la Science Workforce Team de l'Office of Science and Innovation et d'un rôle accru relativement aux questions concernant les minorités ethniques, les personnes handicapées et autres groupes socialement défavorisés;
- La création d'un groupe d'exécution indépendant pour superviser les progrès de la stratégie et de ses effets.

#### **Création du Centre de ressources du Royaume-Uni pour les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie**

266. Le Centre de ressources du Royaume-Uni pour les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie a démarré en septembre 2004. Il collabore avec des entreprises britanniques pour optimiser les possibilités des femmes professionnelles dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie et combler l'écart des compétences qui nuit à la compétitivité au Royaume-Uni. Il dirige, entre autres, un programme appelé *Return*, qui permet aux femmes spécialisées de reprendre leur carrière dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie ou dans un environnement sur mesure. Visant

surtout les femmes qualifiées, *Return* offre gratuitement des informations et des services d'appui afin d'aider les femmes à retourner au travail. Le Centre de ressources bénéficie d'un financement gouvernemental d'environ 7,5 millions de livres pour la période 2004-2005 à 2007-2008. Pour plus de précisions sur des programmes et des conseils spécifiques du Centre de ressources, veuillez consulter le site Web à l'adresse : <http://www.setwomenresource.org.uk/>

267. Le Centre de ressources offre également des conseils aux individus et organismes concernant les modalités d'accès à des programmes de mentorat et de réseau, de mise en place ou d'amélioration de programmes, pour aider les femmes à obtenir une assistance, développer leurs compétences et établir des contacts. Le Centre de ressources a produit une série de manuels de bonnes pratiques à l'intention des employeurs, chacun mettant l'accent sur un problème sexospécifique particulier.

#### **Mise en œuvre d'autres projets dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie**

268. Le Science, Engineering, Technology and Mathematics Network (Réseau des sciences, de l'ingénierie, de la technologie et des mathématiques) est un organisme caritatif qui œuvre à travers le Royaume-Uni et fait la promotion de la sensibilisation aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques, en particulier auprès des jeunes. Il agit par l'intermédiaire de son réseau d'appui SETPOINT. Ce réseau fonctionne à travers tout le Royaume-Uni au niveau local et travaille en collaboration avec les établissements scolaires et les entreprises locales en vue de fournir et d'appuyer des activités permettant de rehausser et d'enrichir le programme d'enseignement en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques. Les ambassadeurs en sciences et en ingénierie, dirigés par SETNET, sont des bénévoles ayant un intérêt dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques et travaillent auprès des établissements scolaires, des enseignants et des élèves pour stimuler et susciter leur intérêt dans ces domaines. Ils sont actuellement plus de 12 000 ambassadeurs dont 50 % sont âgés de moins de 35 ans et 38 % sont des femmes.

269. Le programme WISE Outlook vise à donner aux filles de 13 à 14 ans une expérience pratique dans des activités d'ingénierie, y compris des visites en entreprise. La Royal Academy of Engineering exécute un projet en génie à Londres. Lancé en 2006, ce projet d'une durée de 4 ans et demi est en partie financé par le Higher Education Funding Council for England et fait partie d'un programme décennal national dans le domaine de l'ingénierie. Il a été conçu pour accroître la participation en ingénierie dans l'enseignement supérieur de quatre groupes cibles, à savoir les femmes, les étudiants issus de minorités ethniques sous-représentées (notamment les garçons afro-antillais et les filles bangladaises et pakistanaïses), les étudiants issus de familles n'ayant pas une tradition d'études supérieures et des étudiants adultes.

### **Les femmes dans les domaines des technologies de l'information, de l'électronique et des communications**

270. Conscient que les femmes sont moins nombreuses que les hommes à s'intéresser aux études dans les domaines des technologies de l'information, de l'électronique et des communications ou à y travailler, le Gouvernement s'emploie, depuis la parution du dernier rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, à consolider une main-d'œuvre diversifiée hautement qualifiée dans ces domaines, notamment :

- En tirant les enseignements d'études précédentes sur des comparaisons internationales au sujet de la sous-représentation des femmes dans les domaines des technologies de l'information, de l'électronique et des communications et en communiquant ces enseignements aux organisations et aux entreprises partenaires du Royaume-Uni ainsi qu'en encourageant l'adoption de directives pratiques visant à encourager la participation des femmes dans ces domaines;
- En finançant un certain nombre d'études sur l'analyse de rentabilisation en ce qui concerne la diversité, l'expérience des femmes âgées travaillant dans le secteur et une étude menée en ce moment par la Roehampton University sur le recrutement de femmes hautement spécialisées qui retournent travailler dans le secteur;
- En collaborant étroitement avec le Centre de ressources du Royaume-Uni pour les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie financé par le Ministère du développement international;
- En travaillant auprès de l'industrie et d'autres parties intéressées pour aider à accroître la diversité de la main-d'œuvre dans les domaines des technologies de l'information, de l'électronique et des communications. Les principaux partenaires sont l'Intellect Women in IT Forum ainsi que e-Skills UK (organisme dirigé par des employeurs et agréé par le Gouvernement), Science, Engineering and Technologies Manufacturing Alliance and Equalitec (réseau de femmes réintégrant le secteur des technologies de l'information, de l'électronique et des communications).

### **Mise sur pied de clubs informatiques pour les filles**

271. Ces clubs se situent en dehors du cadre scolaire et sont financés, en Angleterre, par le Ministère de l'éducation. Ils visent à inciter les filles à se diriger vers les technologies de l'information et des communications et à attirer un plus grand nombre de femmes dans des carrières technologiques. Des projets semblables existent aussi en Écosse, au pays de Galles et en Irlande du Nord. Les clubs informatiques pour les filles seront autosuffisants lorsque le financement du Ministère de l'éducation prendra fin en 2008. Ces clubs offrent plus de 200 heures de formation électronique, notamment des activités interactives en ligne, des projets et des problèmes à résoudre en différé, tous correspondant au niveau 3 du programme des technologies de l'information et des communications en Angleterre. À ce jour, 80 000 filles de 2 500 établissements scolaires anglais en ont bénéficié.

272. Les données qualitatives révèlent une utilisation généralisée des compétences acquises dans les clubs informatiques tant à l'intérieur du programme qu'à l'extérieur du milieu scolaire. Près de 67 % des membres disent avoir été plus enclins à examiner une carrière en technologie grâce aux clubs informatiques. Le

taux de rétention pour 2006-2007 est prometteur. En effet, il est de 90 % pour les membres, 99 % des animateurs espèrent que leur école poursuivra le programme et 92 % des animateurs désirent rester. Pour plus de précisions, voir le site : [www.cc4g.net](http://www.cc4g.net)

### **L'image de la femme dans les médias**

273. Le Gouvernement, les organismes de réglementation de la radiodiffusion et les diffuseurs sont conscients du rôle que jouent les médias dans l'image qu'ils renvoient de la femme. En vertu du *Communications Act* (loi relative aux communications) de 2003, l'Office of Communications (Bureau des communications), l'instance de réglementation indépendante, est chargé de fixer les conditions de licence que devront remplir tous les diffuseurs en ce qui concerne la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes. En vertu de la section 27 de la loi, le Bureau est aussi tenu de promouvoir l'égalité des chances et de formation des personnes employées par des sociétés de radiodiffusion et de télévision. Auparavant, cette obligation ne s'adressait qu'aux détenteurs de licences de diffusion terrestre, mais elle a été étendue, en vertu de la section 27, aux détenteurs de licences de services de câblodiffusion, de satellite et de radio. En 2004, la British Broadcasting Corporation a offert de présenter un rapport au Bureau des communications sur l'égalité des chances à l'instar des autres diffuseurs.

### **Action menée dans le cadre du débat lié au concept de la « taille zéro »**

274. L'utilisation évidente de modèles d'une extrême maigreur dans l'industrie de la mode a récemment fait l'objet d'une attention considérable de la part des médias au Royaume-Uni et à l'étranger. Le Ministère de la culture, des médias et des sports, le British Fashion Council, le London Development Agency et les principaux groupes de personnes souffrant de troubles du comportement alimentaire se sont réunis afin de dresser un tableau complet de la situation. Le British Fashion Council, avec l'appui du London Development Agency, mène actuellement une enquête, sous la présidence de la baronne Kingsmill, afin de déterminer dans quelle mesure l'industrie londonienne de la mode fait la promotion de la santé et du bien-être lors des défilés de mode. Le Ministère de la culture, des médias et des sports examinera également en profondeur les conclusions et les recommandations de cette enquête dont la parution est attendue plus tard dans le courant de l'année. À la lumière de ces conclusions et recommandations et d'autres travaux et discussions, il décidera des mesures que devra prendre le Gouvernement à cet égard.

### **Emploi des femmes dans les organes de radiodiffusion**

275. En novembre 2006, le Bureau des communications a publié un examen des rapports des sociétés de diffusion sur la promotion de l'égalité des chances dans l'emploi. Il a également fait paraître un manuel officiel à l'intention de toutes les sociétés de diffusion spécialisées dans lequel sont proposées les normes minimales qu'elles doivent mettre en place pour promouvoir l'égalité des chances. Le Ministère du travail et des pensions dirige le projet pilote « Invest to Save Budget in Yorkshire » qui est relié au réseau régional de la British Broadcasting Corporation. Ce projet présente des exemples de femmes asiatiques qui ont réussi au sein de la Corporation afin de renforcer la confiance d'autres femmes.

276. Selon le rapport du Bureau des communications, les femmes représentent entre 45 % et 50 % de la main-d'œuvre recensée dans les secteurs de la radiodiffusion

terrestre, de la câblodiffusion et de la télévision et de la radio par satellite. Elles représentent près de 70 % des travailleurs occupant des fonctions d'administration et de soutien, 57 % dans la commercialisation et 48 % dans des fonctions liées aux programmes ou à la programmation. Toutefois, elles ne sont encore que 20 % dans les fonctions techniques et d'ingénierie. Elles n'occupent également que 19 % des postes de directeur au niveau du conseil d'administration, 34,7 % des postes de cadre au niveau supérieur (à l'exclusion du conseil d'administration) et environ 32 % à tous les niveaux de cadre supérieur (y compris la haute direction).

## **Article 6. Exploitation des femmes**

### **La traite des êtres humains**

#### **Mesures de lutte contre la traite des femmes**

277. Cette année, le Royaume-Uni est devenu signataire à la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains. Cette adhésion fait fond sur la stratégie du Gouvernement visant à lutter contre la traite des êtres humains en établissant des normes minimales relatives à la protection et au soutien des victimes contre toutes les formes de traite. La stratégie établit le cadre futur pour le renforcement des dispositions en faveur des victimes d'exploitation sexuelle, qui affecte surtout les femmes, et l'élaboration de mesures en faveur des victimes d'autres formes d'exploitation, notamment la traite aux fins du travail forcé.

278. Le 23 mars 2006, à la suite d'une consultation qui avait été menée l'année précédente, le Gouvernement a publié le Plan d'action du Royaume-Uni relatif à la lutte contre la traite des êtres humains ([www.homeoffice.gov.uk/documents/human-traffick-action-plan](http://www.homeoffice.gov.uk/documents/human-traffick-action-plan)). Il y énonce les mesures qui sont prises actuellement et établit l'orientation des travaux futurs dans les domaines de la prévention, des voies d'exécution, des poursuites et de la protection ainsi que de l'assistance auprès des adultes et des enfants victimes. Au cours de sa présidence à l'Union européenne en 2005, le Gouvernement du Royaume-Uni a affirmé que la lutte contre la traite des êtres humains était l'une des priorités de son Ministère de la Justice et de l'intérieur. Il a poursuivi ses travaux sur un vaste plan d'action de l'Union européenne relatif à la lutte contre la traite des êtres humains dont l'adoption à l'unanimité en décembre 2005 par le Conseil des ministres a constitué une des réussites majeures de la présidence du Royaume-Uni.

#### **Mise en place d'un groupe interministériel**

279. Le Gouvernement s'est engagé à adopter une approche commune intégrée pour lutter contre la traite et a chargé un groupe interministériel sur la traite des êtres humains de coordonner ses travaux sur cette question. Un groupe de représentants d'organisations non gouvernementales, présidé conjointement par le Ministre responsable de l'intérieur et le Solliciteur général, a également été créé pour agir en tant qu'instance consultative sur les politiques gouvernementales relatives à la traite des êtres humains et autres questions connexes. Le Gouvernement s'efforce de sensibiliser le public en général aux problèmes de la traite. Des liens sont établis avec d'autres stratégies, le cas échéant, y compris la stratégie sur la prostitution (voir ci-dessous) et le Plan d'action interministériel sur la violence et l'exploitation sexuelles (voir art. 16).

**Financement du projet Poppy**

280. Depuis 2003, le Gouvernement apporte un soutien financier au projet Poppy, dirigé par l'organisme Eaves Housing for Women, dont l'objectif est d'offrir des moyens d'hébergement et de soutien aux victimes de la traite. En 2006, le Gouvernement a accordé un financement de 2,4 millions de livres sur deux ans, permettant ainsi de poursuivre la fourniture de 25 places de crise et d'offrir 10 nouvelles places de réinstallation progressive et le premier service d'information à l'intention du personnel de première ligne dans l'identification et le traitement des victimes.

281. Le projet offre un hébergement sûr, des évaluations des besoins individuels et des risques, une assistance individuelle dispensée par des travailleurs de soutien qualifiés, une aide à la subsistance et aux frais de voyage, des services de téléphone mobile, un accès à des soins de santé et à des services de consultation, une liaison avec la police, l'accès à un conseiller juridique indépendant en matière d'immigration, un soutien pendant la durée des procédures dans le cadre du système de justice pénale, l'accès à des services d'interprétation ou de traduction et une assistance lors du rapatriement et du retour volontaire. Jusqu'à présent, le projet est venu en aide à 162 femmes.

**Sensibilisation grâce à l'opération Pentameter**

282. Pentameter est une opération de lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle, coordonnée à l'échelle nationale et impliquant d'importantes forces de police. Elle a été menée entre le 21 février et le 31 mai 2006 dans le but de sensibiliser le public et les principaux intervenants et de lancer toute une série de campagnes de mise en application. Grâce à cette opération, 84 victimes de la traite ont été provisoirement identifiées et 132 personnes ont été accusées de diverses infractions, notamment de traite, de viol, de séquestration, d'enlèvement et de facilitation d'entrée clandestine. On a également demandé aux forces de police locales d'étendre leurs activités à des services supplémentaires de soutien volontaire et communautaire aux victimes de la traite. Il existe à présent un certain nombre de projets financés de manière autonome qui sont en mesure d'offrir des moyens d'hébergement aux femmes.

**Action coercitive et poursuites judiciaires pour lutter contre la traite**

283. En vertu de la loi qui érige en crime la traite des êtres humains, des peines de 2 à 9 ans sur des chefs d'accusation spécifiques ont été prononcées, tandis que des condamnations pour plusieurs chefs, par exemple le viol et des procédés immoraux, ont abouti à des peines de plus de 21 ans.

284. Reflex, le groupe d'intervention interinstitutions créé en 2001 pour lutter contre le crime organisé lié à l'immigration, a mené à bonne fin une action coordonnée visant à déstabiliser les associations criminelles organisées. En 2004-2005, le groupe a procédé à 149 démantèlements d'activités criminelles, 1 456 arrestations et a saisi 5,5 millions de livres issues d'activités criminelles.

285. Une nouvelle agence sur le crime organisé, Serious Organised Crime Agency, a vu le jour en avril 2006. La lutte contre la traite devrait figurer parmi ses principales priorités. L'Agence regroupe le National Crime Squad, le National Criminal Intelligence Service, l'Agence des douanes et du revenu et le Service d'immigration.



### **Création du Centre de lutte contre la traite des êtres humains au Royaume-Uni**

286. Le Centre de lutte contre la traite des êtres humains a été mis en place en octobre 2006, le premier du genre en Europe. S'appuyant sur l'opération Pentameter, il est appelé à devenir un centre d'excellence pour la police dans le traitement de la traite des êtres humains. Le Gouvernement collabore avec le Centre dont le coordonnateur désigné pour l'aide aux victimes veille à ce que toutes les mesures d'application soient axées sur la victime et que les victimes identifiées bénéficient d'un soutien.

### **Mise au point d'un outil en ligne sur la traite**

287. Une trousse d'information sur la traite des personnes a été mise en ligne afin d'aider les policiers de première ligne, les agents des services d'immigration et tout autre professionnel concerné à porter assistance de façon appropriée et efficace aux victimes de la traite, en s'appuyant sur des directives et une formation.

### **Formation du personnel sur la traite des filles**

288. Le Gouvernement est conscient de l'importance cruciale de bien former le personnel de première ligne aux ports d'entrée pour identifier les mineurs qui pourraient éventuellement être victimes de la traite dans le pays. À l'heure actuelle, 600 (10 %) agents de contrôle des frontières, postés dans 22 ports d'entrée, ont reçu une formation sur l'identification d'enfants potentiellement à risque. Les équipes interinstitutions « Paladin » sont composées d'agents d'immigration, d'agents de police et de travailleurs sociaux spécialement formés dans la protection des enfants. Ces équipes sont établies dans les cinq principaux ports et dans des services de contrôle des demandes d'asile.

289. Le Gouvernement oriente la formation du personnel frontalier de façon à ce qu'il fasse preuve de vigilance quant à l'identification de mineurs non accompagnés potentiellement à risque et de sensibilité quant à la gestion des besoins de ces derniers. Le but de cette formation est d'identifier tout enfant qui pourrait avoir été victime de la traite et de le transférer dans un réseau structuré et complet de protection et de sauvegarde mis à la disposition de tous les enfants considérés à risque au Royaume-Uni.

### **Création d'un Groupe directeur sur la traite des enfants**

290. Un Groupe directeur sur la traite des enfants a été créé pour sensibiliser les agents de police aux moyens de lutter contre la traite des enfants. Des organismes clés mènent actuellement des activités conjointes aux principaux points d'entrée afin d'identifier les enfants à risque. Des initiatives comme l'affectation dans les différents ports d'agents de police chargés de la protection des enfants ont permis une meilleure coordination entre le Service d'immigration, les services sociaux et la police.

### **Élaboration d'une formation à l'intention des agents de police**

291. À partir de 2007-2008 et par la suite, le Royaume-Uni prévoit mettre au point des ressources de formation à l'intention de tous les agents de police, y compris la division spéciale postée aux ports d'entrée. Le but est de mettre en place des moyens d'enregistrement efficaces des répondants d'enfants qui seraient susceptibles de causer du tort aux enfants séparés aux ports d'entrée et dans les

services de contrôle des demandes d'asile et de faire en sorte que le personnel compétent et les intervenants sociaux soient pleinement au courant des directives. Ces ressources permettront également de constituer, en tant que base de données, le Registre national des mineurs non accompagnés pour suivre l'évolution des renvois d'affaires concernant la traite aux départements des services sociaux pour enfants, d'instituer dans tous les services gouvernementaux des directives sur la traite et de mettre en service une ligne de consultation au niveau national à l'intention des professionnels rencontrant des enfants qu'ils croient avoir été victimes de la traite, sous réserve d'une demande acceptée de financement conjoint d'organismes de bienfaisance.

### **Restre d'enfants se rendant au Royaume-Uni**

292. Une modification aux règles de l'immigration en ce qui concerne les enfants se rendant au Royaume-Uni est entrée en vigueur dans le cadre de l'établissement d'une nouvelle réglementation générale relative aux visas le 12 février 2006. Ces nouvelles mesures font en sorte que tous les enfants qui entrent au Royaume-Uni sont enregistrés et, dans le cas des ressortissants, le visa indique le nom de la personne avec laquelle l'enfant doit voyager ou indique que l'enfant voyagera sans être accompagné. Les renseignements sur la personne responsable de l'enfant sont consignés. La photographie de l'enfant figure également sur le visa. Ces mesures facilitent la tâche des agents d'immigration au moment d'établir l'identification de la personne responsable d'un enfant, l'endroit où ils séjourneront et en quelle compagnie, et le lien entre l'enfant et l'adulte voyageant ensemble ou, dans le cas d'un enfant non accompagné, entre celui-ci et le répondant au Royaume-Uni.

293. Le Gouvernement a entrepris l'étude d'une procédure de vérification et d'approbation d'arrangements privés de placement familial dans le cas d'enfants non accompagnés demandant à séjourner au Royaume-Uni pendant plus de 28 jours avant que ne soit acceptée toute demande de visa.

### **Collaboration avec les transporteurs pour sensibiliser les entreprises de transport aérien**

294. En termes d'activités menées avec les transporteurs, le Gouvernement collabore avec plus de 30 pays afin de sensibiliser les entreprises de transport aérien à la vulnérabilité potentielle des enfants qui entrent au Royaume-Uni. Tous les nouveaux agents de liaison des transporteurs aériens recevront une formation supplémentaire avant d'entrer dans leurs fonctions à l'étranger. Des conseils supplémentaires seront fournis à tous les agents de liaison des transports aériens déjà en place afin de les aider à identifier les enfants vulnérables se rendant au Royaume-Uni. En outre, des discussions ont lieu entre l'Association du transport aérien international et les services d'immigration d'autres pays pour établir les meilleures pratiques permettant d'empêcher que des personnes et des enfants vulnérables soient exploités pendant le transit.

### **Collaboration avec des organisations non gouvernementales et autres organismes**

295. En 2007-2008 et par la suite, le Royaume-Uni continuera de collaborer avec des organisations non gouvernementales et d'autres organismes afin d'optimiser la sensibilisation aux dangers tout en s'efforçant d'atténuer la pauvreté. Il étudiera les modalités pratiques et les questions juridiques associées à la procédure proposée de vérification et d'approbation des adresses et des personnes s'occupant des enfants

non accompagnés présentant une demande de séjour au Royaume-Uni pour une période de plus de 28 jours. Il continuera également d'étendre le programme de travail des agents de liaison des transports aériens à un plus grand nombre de pays et de procéder à une évaluation continue des programmes de formation à l'intention du personnel des entreprises de transport aérien à l'étranger et au Royaume-Uni. D'autres engagements sont également prévus avec l'industrie du transport aérien pour rallier tout le personnel à la cause.

### **Réexamen de la protection des enfants victimes dans le pays**

296. On procède actuellement à la révision du guide sur la protection des enfants, intitulé *Working Together to Safeguard Children*, pour y incorporer des orientations précises. Des travaux sont également en cours afin d'élaborer de nouvelles orientations sur la traite d'enfants en se servant du modèle du London Child Protection Committee. Le guide pratique a été lancé avec la collaboration du Ministère de l'éducation à l'occasion d'une conférence nationale des conseils locaux pour la protection des enfants le 13 mars 2007.

### **Modalités d'hébergement pour les enfants victimes de la traite**

297. La mise à disposition de moyens d'hébergement répondant à des conditions de sécurité satisfaisantes pour les enfants victimes de la traite susceptibles d'être exposés à la menace de leurs trafiquants figure dans le programme de réforme concernant les enfants demandeurs d'asile non accompagnés. Un document de consultation doit paraître prochainement. Les propositions porteront sur l'établissement de partenariats avec un plus petit nombre d'autorités locales qui devraient en principe mettre au point des services spécialisées pour les enfants demandeurs d'asile non accompagnés et les enfants victimes de la traite, y compris un meilleur accès à des services de santé mentale pour les enfants et les adolescents, des médecins traitants et des cliniques de médecine génito-urinaire. Le Gouvernement s'emploie également à mettre en place un registre national des enfants non accompagnés qui servirait de mécanisme d'enregistrement et de suivi des cas présumés de traite d'enfants.

### **Liaison avec des organisations internationales**

298. Le Foreign and Commonwealth Office collabore étroitement avec le Ministère de l'intérieur (principal ministère s'occupant de la traite au Royaume-Uni) et un certain nombre d'organisations internationales, notamment l'Union européenne, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, le Conseil de l'Europe, l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, l'Organisation internationale pour les migrations et le Bureau des Nations Unies pour le contrôle des drogues et la prévention du crime. L'Office continuera de financer des projets de lutte contre la traite par l'intermédiaire du Département pour le contrôle des drogues et la prévention du crime. L'an dernier, un montant de 6 millions de livres a été alloué au Fonds pour le contrôle des drogues et la prévention du crime. Un financement lui sera également accordé pour 2007-2008.

### **Priorité accordée au développement international en ce qui concerne la traite**

299. Le Ministère du développement international fournit actuellement plus de 14 millions de livres aux projets traitant de la lutte contre la traite. Une partie de ce montant est allouée à l'Organisation internationale du Travail pour lutter contre la

traite des femmes et des enfants en Chine. Au Bangladesh, le Ministère collabore avec le Gouvernement, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le Fonds des Nations Unies pour les activités en matière de population (FNUAP) à un projet de réforme policière dont l'un des éléments est axé sur la lutte contre la traite, en particulier des femmes et des filles. Le projet vise à apporter des modifications à la politique et à améliorer l'accès des victimes au système de justice.

### **Lutte contre la prostitution**

300. En janvier 2006, le Gouvernement a publié une stratégie coordonnée sur la prostitution qui traite des dangers associés à la prostitution. La stratégie remet en question l'opinion selon laquelle la prostitution de rue est inéluctable et immuable et cherche à lutter contre toutes les formes d'exploitation sexuelle à des fins commerciales. Elle vise aussi à désorganiser les marchés du sexe en empêchant les individus, en particulier les enfants et les jeunes, d'être entraînés dans la prostitution, en protégeant et en soutenant ceux qui sont déjà impliqués à trouver des moyens de s'en sortir, en protégeant les collectivités contre la nuisance associée à la prostitution et en faisant en sorte que ceux qui contrôlent, contraignent ou exploitent les personnes qui se livrent à la prostitution soient traduits en justice.

301. Les principaux éléments des travaux de cette année relatifs à la stratégie comprennent la mise jour prévue du guide sur la protection des enfants impliqués dans la prostitution et la fourniture d'orientations et de conseils à des projets d'appui et des partenariats locaux spécifiques afin d'améliorer l'accès au traitement de la toxicomanie et à d'autres services offerts à la population en général.

302. L'Exécutif écossais a publié des directives à l'intention des administrations locales et des partenaires de la planification communautaire sur la lutte contre la prostitution de rue au niveau local. Le Parlement écossais a érigé en infraction le fait pour une personne de racoler ou de flâner dans le but d'obtenir les services d'une personne se livrant à la prostitution de rue. Pour les liens entre la consommation de drogues et la prostitution, voir article 12.

### **Législation contre la pornographie extrême**

303. Le Gouvernement du Royaume-Uni propose de légiférer pour ériger en infraction la possession même en nombre limité d'images pornographiques décrivant des scènes de violence sexuelle extrême et autre matériel obscène. En vertu de l'*Obscene Publications Act* (OPA) (loi sur les publications obscènes) de 1959, il est déjà illégal de publier et de distribuer au Royaume-Uni le matériel auquel doit s'appliquer l'interdiction. Ce matériel est de plus en plus accessible à l'étranger sur le réseau Internet. La nouvelle loi prohibera toute possession en ligne et hors ligne de matériel de pornographie violente et extrême.

## **Article 7. Vie politique et publique**

### **Augmentation du nombre de femmes dans la vie politique**

#### **À Westminster**

304. En 2002, le Gouvernement a adopté le *Sex Discrimination (Election Candidates) Act* (loi relative à la lutte contre la discrimination sexuelle dans le

processus électoral) qui prévoyait des mesures positives en faveur d'une participation accrue des femmes. Les effets de cette législation se font déjà sentir et le nombre augmente, en particulier dans les partis qui ont appliqué ces mesures. Depuis janvier 2007, sur les 646 députés siégeant à la Chambre des communes, 126 sont des femmes (19,5 %). La proportion est semblable à la Chambre des lords où siègent 142 femmes sur un total de 748 membres (19 %). Au sein du Cabinet, sur les 23 membres, 8 sont des femmes, soit 34,8 %. Deux députés sont des femmes appartenant à des minorités ethniques.

### **En Europe**

305. Parmi les membres du Parlement européen, 78 proviennent du Royaume-Uni dont 20 sont des femmes (25,6 %).

#### **À l'Assemblée d'Irlande du Nord**

306. Dans le cadre de l'Accord du Vendredi saint, les partis politiques d'Irlande du Nord ont affirmé le droit des femmes à participer pleinement à la vie politique, sur un pied d'égalité avec les hommes. Lors des élections de 2003, le nombre de femmes est passé de 15 à 18. En 2004, la première femme a été élue membre du Parlement européen. En novembre 2006, le Secrétaire d'État pour l'Irlande du Nord a tenu une conférence pour encourager les femmes à participer à la vie politique et publique et donnera suite à certaines des questions soulevées au cours de cette rencontre.

#### **Au Parlement écossais**

307. À la suite des élections de mai 2003, le nombre de femmes membres du Parlement écossais est passé de 48 à 51 (39,5 % de l'ensemble des parlementaires). Sur les 73 parlementaires élus au niveau des circonscriptions, 30 (soit 41,1 %) sont des femmes et parmi les 56 parlementaires élus au niveau régional, 21 (soit 37,5 %) sont des femmes, ce qui représente une augmentation de 5,4 % par rapport à 1999. Actuellement, quatre femmes sont membres du Cabinet.

#### **À l'Assemblée nationale du pays de Galles**

308. L'Assemblée nationale du pays de Galles compte 60 membres élus. Depuis décembre 2006, sur les 60 membres de l'Assemblée nationale, 31 sont des femmes (51,7 %). Quatre des neuf ministres du Cabinet sont des femmes (44,4 %).

#### **Au niveau des conseils locaux**

309. Le nombre de femmes au poste de conseiller local augmente graduellement. Les données de 2004 révèlent qu'en Angleterre, 29 % des conseillers sont des femmes sur une population adulte d'environ 52 %. À la suite de la publication en 2006 du Livre blanc sur les collectivités locales<sup>5</sup>, le Gouvernement a mis en place la Commission des conseillers locaux en février 2007. La Commission travaille auprès d'entreprises locales afin de les encourager à recourir davantage au travail à temps partiel et à des horaires de travail plus souples et demande aux employeurs à permettre à tout employé de s'absenter pour ses activités de conseiller. Elle examine également le temps que requièrent les obligations, le calendrier des réunions locales

<sup>5</sup> « Strong and Prosperous Communities: The Local Government White Paper », Communities and Local Government 2006.

et invite les conseils à étudier la possibilité d'offrir de meilleurs services de garderie. Elle fera rapport en novembre 2007.

### **Encourager les femmes à se porter candidates aux élections du conseil local**

310. Les initiatives encourageant un plus grand nombre de personnes à se porter candidates aux élections du conseil local sont notamment :

- Une campagne gouvernementale accompagnée d'un plan d'action, lancée en juin 2005, intitulée *Together We Can*. Cette initiative vise à donner à un plus grand nombre de citoyens et de collectivités les moyens de jouer un rôle dans la formulation des politiques publiques et les questions qui les touchent. Elle s'est intéressée à une participation des citoyens en général, plutôt qu'à des politiques électorales en particulier, ainsi qu'à certaines activités menées dans le cadre de l'initiative portant sur l'éducation des adultes à la citoyenneté, l'initiative *Take Part*, au renforcement des capacités des groupes communautaires locaux, notamment le programme *Guide Neighbourhoods* et aux activités visant à encourager les autorités locales à s'engager plus efficacement au niveau communautaire, par exemple le *Civic pioneers network*. Pour plus de précisions à ce sujet, voir le site : [www.takepart.org/assets/documents/take-part-framework/](http://www.takepart.org/assets/documents/take-part-framework/);
- Le Gouvernement a conféré aux agents électoraux locaux de nouveaux pouvoirs de promotion de la participation au processus électoral en vertu de la section 69 de l'*Electoral Administration Act* (loi relative à l'administration électorale) de 2006. Cette section autorise également le Secrétaire d'État à rembourser les dépenses engagées par les agents électoraux dans l'exercice de ces activités et un fond de 2,5 millions de livres sera mis à disposition à cette fin dans le cadre de l'exercice 2007-2008.

### **Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap pour favoriser une plus grande diversité**

311. Depuis décembre 2006, en vertu des dispositions du *Disability Discrimination Act* (loi relative à la discrimination fondée sur le handicap) de 2005, les autorités locales sont tenues de procéder à des ajustements raisonnables pour répondre aux besoins de leurs membres handicapés. Cette mesure devrait encourager une plus grande participation de femmes handicapées à la vie politique locale.

### **Augmentation du nombre de femmes dans la fonction publique**

312. Le Bureau du Cabinet a lancé le site *Web Public Appointments Vacancies* ([www.publicappts-vacs.gov.uk](http://www.publicappts-vacs.gov.uk)) en mars 2003 de façon à ce que toute l'information relative aux possibilités d'emplois dans la fonction publique soit rassemblée en un seul endroit. L'objectif du Gouvernement est d'accroître la représentation des femmes afin que d'ici 2008, selon l'objectif secondaire de l'accord relatif à l'application du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique (voir art. 4), plus de 40 % de femmes soient nommées à des postes de responsabilité dans l'ensemble des ministères.

313. En 2006, les ministères avaient achevé leurs premiers plans annuels de nominations dans la fonction publique. Ces documents stratégiques énoncent les politiques et pratiques des ministères relatives aux nominations dans la fonction publique, notamment pour ce qui est de la diversité. Par exemple, le Ministère du

commerce et de l'industrie prévoit s'assurer que les femmes, les personnes appartenant à des minorités ethniques et les personnes handicapées seront informées des postes à pourvoir. En 2004, le Ministère du travail et des pensions a créé la base de données électronique, *The Talent Register*, qui contient plus de 800 noms de personnes inscrites ayant répondu à une campagne publicitaire inédite. Elle a été mise au point dans le cadre d'un projet, réalisé entre avril 2004 et 2005, dont l'objectif était d'accroître la diversité.

314. Le Bureau du Cabinet publie annuellement sur le site Web des nominations publiques ([www.publicappointments.gov.uk](http://www.publicappointments.gov.uk)) un résumé interministériel sur les niveaux atteints en matière de diversité par les ministères dans toutes les nominations au sein des organismes publics, y compris les nominations ministérielles.

#### **Au niveau national**

315. Le nombre de postes occupés par des femmes n'a cessé d'augmenter. Il est passé de 26 % en 1992 à 35,5 % en 2006. Le nombre de postes occupés par des personnes appartenant à des minorités ethniques a lui aussi augmenté, passant de 2 % en 1992 à 6,5 % en 2006. Environ 20 % des candidats retenus issus de minorités ethniques en 1992 étaient des femmes et ce nombre a atteint 39 % en 2006. En 2001, 197 postes au moins étaient occupés par des femmes handicapées et, en 2006, ce nombre a augmenté pour atteindre 450<sup>6</sup>.

#### **Au niveau local**

316. Les femmes participent déjà à la vie publique au niveau local. Depuis 2003, on constate que 54 % de tous les directeurs d'écoles (enquête du réseau de l'éducation pour le Ministère de l'éducation, Angleterre) et 49,4 % des magistrats (Association des magistrats, Angleterre et pays de Galles) sont des femmes. En 2005, 43 % des postes au NHS Trust étaient occupés par des femmes.

#### **Augmentation du nombre de femmes dans les différents conseils de l'ingénierie et de la technologie**

317. En plus de l'objectif général selon lequel les femmes doivent occuper 40 % des postes dans la majorité des ministères, l'accord relatif à l'application du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique (voir art. 4) contient également un objectif distinct qui veille à ce que les conseils et les directions liés aux secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie soient composés de 40 % de femmes. La raison étant que les femmes sont particulièrement sous-représentées dans ces secteurs. En 2006, le taux de participation des femmes aux conseils liés aux secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie a été estimé à 26 %, une augmentation par rapport au taux de 23 % de 2002.

318. On compte 59 organismes liés aux secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie répartis dans huit ministères. Pour atteindre son objectif, le Gouvernement doit recruter 116 femmes supplémentaires en deux ans (on compte actuellement 221 femmes sur un total de 843 membres). L'objectif étant très ambitieux, il finance donc le Centre de ressources du Royaume-Uni pour les

<sup>6</sup> Les chiffres se rapportent aux organismes parrainés par les ministères du Royaume-Uni. Source: *Public Bodies 2006* disponible sur le site Web du Bureau du Cabinet : <http://www.civilservice.gov.uk/other/agencies/index.asp>.

femmes dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie pour qu'il mette en œuvre une stratégie lui permettant d'atteindre l'objectif de l'accord relatif à l'application du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique (voir art. 5). La stratégie repose sur une démarche par étapes et agit sur des interventions relatives à l'offre et à la demande. Le Centre de ressources procède actuellement à l'organisation d'un groupe de discussion composé de femmes siégeant aux conseils liés aux secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie pour examiner directement les questions et faire connaître les interventions futures.

**Renforcement de la capacité en termes d'offre du nombre de femmes admissibles à poser leurs candidatures dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie et les informer des possibilités**

319. Un certain nombre d'initiatives sont entreprises afin de faire mieux connaître les possibilités d'emploi offertes aux femmes dans la fonction publique. Ces initiatives comprennent l'organisation d'une série de séminaires régionaux à travers le Royaume-Uni, notamment au pays de Galles et en Écosse, pour faire connaître les activités d'un organisme public et la base de données « Get SET » à l'intention des femmes dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie. Il s'agit d'un outil en ligne auquel les femmes peuvent s'inscrire, quel que soit le stade de leur carrière dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie. Il fournit aux médias et à d'autres organismes un accès à des milliers de femmes qui, à diverses étapes de leur carrière dans ces secteurs, y ont enregistré leurs renseignements personnels et peuvent être contactées pour se voir offrir une promotion ou un emploi. Il peut s'agir par exemple de prendre la parole lors de rencontres, servir de modèle, commenter la couverture de l'actualité dans le domaine scientifique ou siéger à des conseils et comités publics. À ce jour, 637 femmes s'y sont inscrites. Le Centre de ressources a également créé une page Web pour promouvoir et appuyer cette activité et apporter un supplément de promotion et de publicité au projet.

**Collaboration avec les ministères pour accroître les candidatures et les nominations de femmes dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie**

320. Les interventions visant à encourager la demande de femmes dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie ont porté sur l'approfondissement du dialogue avec les coordonnateurs des ministères qui accueillent des organismes œuvrant dans ces secteurs et sur la confirmation d'une entente entre tous les organismes sur des listes définitives, ainsi que sur une collaboration avec le Bureau du Commissaire des nominations publiques et le Bureau du Cabinet. En octobre 2006, une présentation devant des représentants ministériels à l'occasion du séminaire du Bureau du Commissaire des nominations dans la fonction publique a fourni au Centre des ressources un accès complet à tous les ministères et a contribué à promouvoir les activités du Centre. Une réunion a par la suite été organisée avec le Service des nominations dans la fonction publique pour examiner les activités du pays de Galles à cet égard. À cette occasion, le Centre des ressources a convenu de collaborer avec les conseils du Ministère du commerce et de l'industrie et de l'Agence des normes alimentaires. Le Research Council and the Renewable Advisory Board du Ministère du commerce et de l'industrie passe maintenant par le Centre de ressources pour annoncer les postes à pourvoir. D'autres rencontres sont prévues avec le Ministère de l'éducation, le Ministère de l'environnement, de



l'alimentation et des affaires rurales et le Ministère des transports. Les autres activités entreprises comprennent une collaboration avec les agences de recrutement et un appui aux représentants ministériels et aux donateurs afin de partager les bonnes pratiques et les préoccupations. En outre, un manuel sur les bonnes pratiques de nomination dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie est en cours de rédaction.

### **Mise en place d'un projet pilote de mentorat dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie et de la technologie**

321. Le projet « Mentoring for Public Life » a été lancé lors d'une rencontre à l'Admiralty Arch le 25 janvier 2007. Quelque 22 jumelages ont été établis pour cette première cohorte pilote.

### **Irlande du nord**

#### **Nominations au Secrétariat d'État pour l'Irlande du Nord et dans divers ministères d'Irlande du Nord**

322. Le Secrétariat d'État pour l'Irlande du Nord, qui relève de l'administration centrale, est régi par le *Code of Practice on Ministerial Appointments to Bodies*, publié en août 2005 par le Commissaire aux nominations dans la fonction publique pour l'Angleterre et le pays de Galles. Selon le rapport annuel sur les nominations dans la fonction publique du Secrétariat pour l'Irlande du Nord, publié dans le document intitulé *Northern Ireland Office 2005 Departmental Report, Expenditure Plans and Priorities, 2006* ([www.nio.gov.uk](http://www.nio.gov.uk)), en mars 2005, les femmes n'occupaient qu'un peu plus de 35 % des postes dans les organismes publics. Dans les 23 organismes publics énumérés dans le rapport, quatre femmes occupaient un poste de président et trois occupaient un poste de vice-président. Dans son plan des nominations dans la fonction publique pour la période 2007-2008, le Secrétariat d'État pour l'Irlande du Nord s'est fixé comme objectif d'augmenter la part des postes occupés par des femmes dans la fonction publique à 45 % d'ici à 2009.

323. Le Service central des nominations au sein du Cabinet du Premier Ministre et du Vice-Premier Ministre établit chaque année séparément un rapport sur les nominations aux postes de la fonction publique en Irlande du Nord ([www.ofmdfmi.gov.uk/public-appointments](http://www.ofmdfmi.gov.uk/public-appointments)). Le rapport expose en détail le nombre de candidatures reçues et de postes attribués par chacun des ministères d'Irlande du Nord, y compris une analyse de ces données ventilées par sexe. D'après les estimations les plus récentes, le pourcentage de femmes employées actuellement dans des organismes publics en Irlande du Nord représente près de 32 %. En décembre 2006, on comptait 33 présidentes et 4 vice-présidentes dans les 109 organismes d'État d'Irlande du Nord.

#### **Au niveau des conseils locaux**

324. En 2006, sur les 582 conseillers d'Irlande du Nord, 125 étaient des femmes par rapport à 108 en 2003. Ce nombre représente 21,5 % des sièges par rapport à 18 % en 2003.

**Dans la fonction publique**

325. En 2006, les femmes représentaient plus de 54 % de tous les employés du secteur non industriel du secteur public d'Irlande du Nord. Le pourcentage de femmes cadres intermédiaires (principal adjoint) est passé de 28 % en 2002 à 42,7 % en 2006 et le pourcentage de femmes cadres intermédiaires (échelon 7) est passé de 23 % en 2002 à 33,8 % en 2006. Au niveau des postes de cadre supérieur (échelon 5 et au-dessus), le pourcentage est de 21,4 %.

**Écosse****Nominations au niveau national**

326. Au 1<sup>er</sup> décembre 2006, les femmes représentaient 36 % des candidats retenus et 16 % des présidents. Suivant la législation visant à créer un poste distinct de Commissaire aux nominations publiques, un nouveau Commissaire est entré en fonction en juin 2004. L'une de ses principales tâches est de promouvoir la diversité par l'élaboration d'une stratégie sur l'égalité des chances dans les nominations publiques en Écosse. Cette stratégie, mise au point en collaboration avec l'Exécutif, le Parlement et d'autres organes, portera sur les questions de promotion et d'exécution de programmes de développement à l'intention des groupes sous-représentés, en l'occurrence les femmes.

327. D'autres travaux portent sur la mise en œuvre des recommandations figurant dans le rapport *Diversity in the Public Appointments Process in Scotland*, publié en octobre 2003. Le rapport est disponible sur le site Web *Social Research* de l'Exécutif à l'adresse : <http://sh45inta/library5/government/dpap-00.asp?mode=view>.

**Au niveau des conseils locaux**

328. En 2003, l'Écosse comptait 22 % de conseillers féminins. En 2006, l'Exécutif écossais a lancé une campagne pour inciter un plus grand nombre de personnes issues de groupes sous-représentés à se porter candidates aux élections municipales. Les femmes constituaient l'un des groupes cibles de cette campagne.

**Dans la fonction publique**

329. Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, les femmes représentaient 50,4 % du personnel de l'Exécutif écossais et de ses organismes gouvernementaux et ministères associés. Sur ce nombre, 49 (1,2 %) appartenaient à des minorités ethniques et 158 (3,9 %) étaient des personnes handicapées. Les femmes occupaient également 74 (33 %) des postes de haut fonctionnaire. Afin de promouvoir encore davantage la diversité et l'égalité, l'Exécutif écossais a réexaminé et lancé à nouveau sa stratégie sur la diversité en décembre 2005. De plus, en juillet 2006, en appui aux initiatives élargies de la fonction publique, il a publié un plan d'action sur la diversité ministérielle dans lequel il énonce la manière dont il a l'intention d'accélérer le pas sur la voie de la diversité et de faciliter le changement de culture au sein de l'organisation.

**Politiques visant à promouvoir l'égalité des sexes**

330. De plus en plus de travailleurs adoptent la formule de travail modulable proposée par l'Exécutif. En avril 2006, ce dernier a lancé un programme de bons de services de garderie dont l'objectif est d'apporter une aide supplémentaire aux

parents qui travaillent. La politique révisée sur la dignité au travail a aussi été lancée en 2007. Elle mettra à nouveau l'accent sur l'élimination de la discrimination et d'autres comportements inadmissibles. Une nouvelle politique sur la violence familiale sera également publiée en 2007. La réunion inaugurale du Réseau des femmes cadres pour promouvoir l'égalité des sexes au sein de l'Exécutif se tiendra aussi en 2007.

## **Pays de Galles**

### **Augmentation du nombre de nominations au niveau national**

331. En 2002-2003, le Gouvernement de l'Assemblée galloise a mis en œuvre un plan d'action dont le but était d'augmenter le nombre de candidatures parmi les groupes sous-représentés, notamment les femmes. Cette approche stratégique comprenait des travaux de recherche, des activités de renforcement des capacités et des campagnes d'information. En 2005-2006, 45 % des nominations et des renominations au sein des organismes publics financés par l'Assemblée et les organismes du Service national de santé étaient des femmes.

### **Représentation au Conseil pour un partenariat avec le secteur bénévole**

332. Le Conseil pour un partenariat avec le secteur bénévole de l'Assemblée nationale comprend un représentant d'organismes bénévoles traitant des questions relatives à la parité des sexes. Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2006, les femmes forment la majorité des 21 membres du secteur bénévole siégeant au Conseil. Dix membres de l'Assemblée siègent également au Conseil, dont sept sont des femmes.

333. Les membres du secteur bénévole du Conseil sont chargés de constituer et de maintenir un réseau complet dans leur domaine de compétence et reçoivent un financement qui leur permet de diffuser des renseignements et des points de vue à ce sujet. Ce processus fait l'objet d'un suivi et offre une véritable occasion d'influencer le Gouvernement de l'Assemblée galloise et d'encourager la participation démocratique du secteur dans les affaires de l'Assemblée nationale.

### **Augmentation du nombre de femmes travaillant au sein de la fonction publique galloise**

334. Les mesures prises actuellement par le Gouvernement de l'Assemblée galloise en matière d'égalité des sexes et de diversité sont énoncées dans le Plan d'action de 2006 sur la diversité dans lequel figurent les mesures que devra prendre le Gouvernement pour promouvoir la diversité au cours de la période 2006-2008. Le plan fixe les objectifs à atteindre en matière d'égalité aux échelons supérieurs et demande à chaque membre du personnel de prendre sur soi-même d'assurer l'égalité et de promouvoir la diversité. En avril 2006, le pourcentage de femmes dans la haute administration était de 35 % et l'objectif était d'atteindre 45 % d'ici à avril 2008. En avril 2006, le pourcentage de femmes dans les groupes de relève était de 44 % et l'objectif à atteindre était de 50 % d'ici à avril 2008.

335. Le Gouvernement de l'Assemblée galloise mène également une politique globale de promotion de l'égalité des chances et de la diversité, notamment des initiatives concernant les horaires de travail mobiles, le travail à temps partiel, le partage de poste, les horaires comprimés, les congés spéciaux, les congés parentaux, les services de garderie et un plan de sacrifice salarial. La politique sur l'égalité des

chances est actuellement en cours de révision et sera remise en vigueur en 2007. Les horaires comprimés et le sacrifice salarial ont été tous les deux implantés en 2006.

#### **Mise en place d'un conseil de gestion parallèle**

336. En janvier 2006, le Gouvernement de l'Assemblée galloise a instauré un conseil de gestion parallèle opérant en marge du Conseil de gestion et comprenant un représentant de chaque ministère. Les candidats doivent démontrer la manière dont ils peuvent apporter une contribution plus diversifiée au groupe. Le conseil parallèle, mis en place en janvier 2007, se compose de huit hommes et de huit femmes. Le Conseil de gestion est actuellement composé de 12 hommes et de trois femmes.

#### **Vérification de la rémunération des hommes et des femmes**

337. La dernière vérification (mars 2006) a indiqué que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes employés par le Gouvernement de l'Assemblée galloise était passé de 5,4 % en 2004 à 3,8 % en 2006 (en utilisant la moyenne plutôt que les chiffres médians).

### **Article 8. Les femmes au niveau de la représentation internationale**

#### **Mesures visant à augmenter le nombre de femmes au Foreign and Commonwealth Office**

338. Tous les membres du Foreign and Commonwealth Office se sont fixé un objectif personnel en rapport avec la diversité. Un membre champion du Conseil est spécifiquement chargé des questions relatives aux femmes. Le nombre de femmes dans la structure aux échelons supérieurs a doublé au cours de la période 2001-2006 et l'Office s'est fixé comme objectif d'atteindre 25 % de femmes d'ici à 2008. Un programme d'action détaillé pour la promotion de l'égalité des sexes figure dans son plan en 10 points et dans son programme sur l'égalité des sexes. Il a déjà atteint la norme d'excellence dans l'exercice d'analyse comparative *Opportunity Now* et vise à atteindre la norme platine d'ici l'an prochain.

339. Chaque direction de l'Office possède un plan d'action sur la diversité et nomme un représentant de la Direction de la diversité. L'Office offre une formation supplémentaire ciblée à l'intention des femmes, notamment le programme « Springboard ». Le mentorat, le jumelage et l'accompagnement sont également des éléments importants de la formation de perfectionnement que l'Office offre aux femmes. L'obligation de mobilité à l'échelle mondiale peut poser des défis considérables aux femmes ayant des responsabilités familiales, notamment celles qui ont de jeunes enfants ou des parents âgés. Reconnaisant ces difficultés, l'Office encourage des formules de travail modulables, facilite les affectations conjointes pour les couples, autorise des interruptions de carrière pouvant aller jusqu'à cinq ans, offre la possibilité de rester au Royaume-Uni pendant des périodes prolongées pour faire face à des obligations familiales et subventionne des services de garderie, notamment des crèches sur le lieu de travail. Grâce à ses investissements dans les technologies de l'information, l'Office peut offrir à ses employés des horaires de travail plus souples à domicile et à l'étranger.

### **Les femmes dans la défense**

340. Le Ministère de la défense adhère au principe de l'égalité des chances dans la mesure où l'efficacité au combat ne s'en ressent pas. La majorité des postes dans les forces armées sont ouverts aux femmes<sup>7</sup> et leur contribution à l'efficacité opérationnelle des forces armées est essentielle. Les femmes exercent des fonctions dans toutes les spécialités, à l'exception de celles dont la tâche principale est d'engager le combat avec l'ennemi et de le tuer. Cependant, les femmes ne sont toujours pas autorisées à servir dans les services généraux des Royal Marines (commandos du Royal Marine), le Household Cavalry et Royal Armoured Corps, l'Infantry et le Royal Air Force Regiment.

341. En avril 2006, les postes de niveau le plus élevé occupés par des femmes étaient les suivants : service naval – 1 commodore, 1 capitaine et 27 commandants; armée de terre – 2 brigadiers, 20 colonels et 73 lieutenants-colonels; armée de l'air – 20 colonels d'aviation et 82 lieutenants-colonels d'aviation. Des statistiques détaillées sur la représentation des femmes dans les forces armées du Royaume-Uni entre 2003 et 2006 figurent à l'annexe 1.

### **Collaboration avec la Commission pour l'égalité des chances concernant l'emploi des femmes**

342. Pendant la période considérée, le Ministère de la défense a collaboré avec la Commission pour l'égalité des chances afin d'examiner les questions relatives à l'emploi des femmes dans les forces armées. En juin 2005, le Secrétaire d'État à la défense et la Commission ont signé un accord portant sur la question du harcèlement sexuel, en se fondant sur un vaste plan d'action (voir annexe 1) qui comporte notamment des enquêtes et des groupes de discussion avec des militaires, hommes et femmes, afin de mieux comprendre les cas de harcèlement sexuel et d'identifier les mesures les plus efficaces pour le prévenir. Il vise à faire en sorte que les procédures de plaintes des forces armées soient justes, objectives et confidentielles et inspirent confiance et à sensibiliser le public au harcèlement sexuel et au fait que ce comportement peut nuire à l'efficacité opérationnelle.

### **Nouvelles formes de travail**

343. Au cours de la période à l'examen, des travaux ont également été effectués sur différentes formules d'emploi offertes aux militaires. En 2005, les interruptions de carrière ont été proposées pour la première fois et des directives ont été publiées sur la gestion d'un horaire de travail atypique et le travail à domicile. En conformité avec la nouvelle législation nationale<sup>8</sup>, le régime professionnel de maternité des forces armées a été révisé, de sorte que les femmes militaires dont la naissance de l'enfant est prévue à partir du 1<sup>er</sup> avril 2007 ont droit à un congé de maternité de 52 semaines, dont 26 semaines à plein traitement.

344. Suite à certaines statistiques selon lesquelles la durée de la carrière d'une femme est considérablement plus courte dans les forces armées que celle d'un homme, la réalisation d'une étude détaillée indépendante sur les facteurs qui influençaient les décisions des femmes à quitter les services a été commandée. L'étude a été achevée en novembre 2005 et les résultats ont servi de base à des

<sup>7</sup> La proportion des postes ouverts aux femmes se présente comme suit : 71 % des postes dans le service naval, 67 % des postes dans l'armée de terre et 96 % des postes dans la Royal Air Force.

<sup>8</sup> Le *Work and Families Act 2006*.

travaux futurs. Certaines démarches sont déjà en cours notamment pour examiner la portée de la mise en place de formules de travail modulables dans des emplois non opérationnels. Cet aménagement demeure toutefois complexe en raison des systèmes de rémunération et de pension uniques qui ne s'appliquent qu'aux membres des forces armées.

## **Article 9. Nationalité**

345. La législation du Royaume-Uni en matière de nationalité reflète le principe selon lequel les hommes et les femmes ont des droits égaux.

### **Modification de la réglementation sur l'immigration concernant le mariage**

346. Le 1<sup>er</sup> avril 2003, la réglementation en matière d'immigration a été modifiée de façon à faire passer de 16 à 18 ans l'âge auquel une personne présente et établie au Royaume-Uni peut parrainer un conjoint pour entrer au Royaume-Uni. Cette modification vise en partie à empêcher les jeunes femmes de se marier avant d'avoir achevé leur éducation et jusqu'à ce qu'elles soient assez matures pour prendre une décision de cette importance. En décembre 2004, l'âge auquel un ressortissant étranger pouvait présenter une demande indépendante de congé pour entrer ou rester au Royaume-Uni a été repoussé à 18 ans.

347. La mesure d'exception relative à la violence familiale mentionnée dans le dernier rapport a été évaluée pendant les deux premières années de son application et les résultats sont en cours d'examen. On étudiera notamment s'il est nécessaire d'exiger davantage de preuves pour répondre aux critères.

### **Élaboration de nouvelles mesures d'appui en faveur des réfugiés**

348. Le Gouvernement a adopté de nouvelles mesures de coordination visant à améliorer l'accès des réfugiés à l'éducation, aux soins de santé et à l'emploi, dans le cadre des stratégies consécutives sur l'intégration des réfugiés, *Full and Equal Citizens*, lancée en novembre 2000 et *Integration Matters*, lancée en mars 2005.

349. Des travaux sur l'élaboration d'un nouveau modèle de services d'intégration des réfugiés à travers l'Angleterre sont en cours. Ces travaux s'appuient sur « Sunrise », un programme de service social individualisé conçu pour assister les réfugiés pendant la première période suivant l'octroi d'un asile jusqu'à concurrence de 12 mois. Le nouveau modèle d'intégration des réfugiés permettra d'évaluer et de prendre en charge les problèmes particuliers auxquels les femmes réfugiées sont confrontées. Il comprendra également un programme de mentorat et un service de conseils et de consultation à l'intention de ceux qui mettent en place et dirigent des organismes communautaires pour les réfugiés. Le Gouvernement continuera d'administrer le Fonds européen pour les réfugiés dont les antécédents positifs dans le financement de projets visant à accroître l'intégration des femmes et des enfants sont bien établis.

### **Lancement du programme « Gateway Protection »**

350. Le programme gouvernemental de réinstallation des réfugiés, « Gateway Protection », a été lancé en 2003 dans le but d'assurer une protection permanente aux réfugiés vulnérables venant de toutes les régions du monde. Le Royaume-Uni reconnaît que les femmes font partie d'une catégorie de réfugiés particulièrement

vulnérables ayant besoin de protection. Pour les besoins de réinstallation, le Royaume-Uni définit une femme vulnérable comme étant une femme ou une fille dont les problèmes de protection sont caractéristiques de son sexe, qui peut être à risque de subir ou avoir subi de nombreux problèmes de protection, y compris l'expulsion, la déportation forcée et autres menaces à sa sécurité, la violence sexuelle ou autre violence liée à son sexe, l'intimidation, la torture, la traite à des fins d'exploitation ou d'esclavage sexuels ou le travail forcé et le manque de possibilités d'intégration sur place. Depuis avril 2007, le programme a permis à plus de 50 femmes réfugiées exposées à la violence, qui sont les demandeuses principales, de bénéficier d'une réinstallation permanente au Royaume-Uni et d'un programme d'intégration de 12 mois. Plus de 300 autres femmes et filles ont été réinstallées en tant que dépendantes dans le cadre du programme « Gateway Protection ».

### **Importance du développement international**

351. Par l'intermédiaire du Ministère du développement international, le Gouvernement du Royaume-Uni s'est associé aux efforts de la société civile en menant des activités en faveur de l'amélioration de la protection des femmes et des filles réfugiées et déplacées à l'intérieur du pays. Le Ministère a également alloué un montant de 20 millions de livres en 2005 et 2006 au Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés pour lui permettre de renforcer sa capacité en matière de protection des réfugiés. De plus, le Ministère assiste le Haut Commissariat dans certains pays en particulier. Il honore ainsi son engagement à l'égard des femmes réfugiées en élaborant des stratégies en vue de résoudre les problèmes liés à la violence sexuelle et à la violence fondée sur le sexe, à la prostitution et à la traite. L'appui à la prise en compte systématique des problèmes liés à l'âge, au sexe et à la diversité dans les programmes du Haut Commissariat est un domaine prioritaire de la nouvelle stratégie institutionnelle du Ministère pour ce qui est de sa collaboration avec le Haut Commissariat au cours de la période 2007-2009.

## **Article 10. Éducation**

### **Engagement permanent à l'égard de l'éducation des femmes et des étudiants issus de minorités ethniques**

352. Le Gouvernement s'est engagé à consacrer un montant de plus de 10 milliards de livres à l'éducation au Royaume-Uni entre 2005-2006 et 2008 (s'étendant sur trois exercices financiers par opposition à quatre dans le dernier rapport). Depuis 2003, le Gouvernement a lancé un certain nombre de stratégies, politiques et initiatives nationales en vue d'augmenter la participation, la rétention et la réussite des femmes et des étudiants issus de minorités ethniques, à savoir :

- L'élaboration conjointe entre le Ministère de l'éducation et le Learning and Skills Council d'un certificat de niveau 2 en stratégie de commercialisation et de communication pour cibler des groupes particuliers d'étudiants tels que les femmes asiatiques qui sont actuellement sous-représentées dans les cours de niveau 2 du certificat national d'aptitude professionnelle. Cette stratégie sera mise en œuvre à compter de l'été de 2007;

- Une collaboration au cours des prochains mois avec Unionlearn en vue de la préparation de ressources génériques et ciblées à l'intention des représentants de l'Union Learning pour encourager les étudiants à atteindre le niveau 2 et au-delà;
- La prise en compte des questions importantes soulevées dans le rapport de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi, *Shaping a Fairer Future*. Dans ses recommandations, la Commission présente un ensemble de pratiques qui assurent l'incorporation de mesures de promotion de l'égalité dans les activités de tous les ministères dans le cadre des objectifs fixés dans un accord de service public et la présentation d'un rapport annuel dont la publication est prévue au printemps de 2007 (voir art. 11). Le Ministère de l'éducation a déjà pris des mesures pour appliquer certaines des principales recommandations de la Commission en mettant en œuvre les stratégies sur l'éducation et les compétences des 14-19 ans ainsi que les propositions énoncées dans le Livre vert de 2005 concernant les jeunes;
- Le cadre de résultats du Ministère continue d'énoncer et de faire progresser les principales priorités et aspirations du Gouvernement en matière d'exécution. Le Ministère s'engage à collaborer avec ses partenaires pour atteindre ses objectifs fixés dans l'accord de service public afin d'améliorer les chances d'épanouissement de tous, indépendamment de leur sexe ou de leur origine. Les données concernant un certain nombre d'objectifs de l'accord de service public du Ministère sont ventilées par sexe, dans le cadre de la gestion du rendement et de l'analyse et de l'élaboration des politiques du Ministère. Par exemple, 63,4 % des filles avaient obtenu au moins cinq notes allant de A+ à C à la fin de leur programme d'étude secondaire en 2005-2006 comparativement à 61,4 % en 2004-2005;
- L'objectif de l'obligation d'assurer l'égalité des sexes est d'éliminer la discrimination à l'égard des deux sexes et le Ministère de l'éducation prépare actuellement le terrain pour la mise en œuvre de son premier programme sur l'égalité entre les sexes devant être publié à la fin d'avril 2007.

#### **Augmentation du nombre de centres pour enfants « Sure Start »**

353. Les centres pour enfants Sure Start permettent aux enfants de moins de 5 ans et à leurs familles de recevoir des services holistiques intégrés cohérents et des informations, ainsi que l'assistance d'équipes multidisciplinaires de professionnels. L'accent est mis sur l'éducation de la petite enfance et l'enseignement préscolaire en fonction de l'âge et l'accès des enfants à des services de santé. Les centres s'appuieront sur des initiatives existantes réussies, comme les programmes locaux Sure Start (voir art. 3), les Neighbourhood Nurseries et les Early Excellence Centres et offriront des services intégrés de grande qualité au sein des communautés. Des efforts sont faits en vue de transformer les programmes au niveau local – une initiative ne bénéficiant qu'à une minorité d'enfants défavorisés – en un programme permanent et universel de centres de l'enfance pour tous les enfants de moins de 5 ans et leurs familles.

354. D'ici à 2008, 2 500 centres Sure Start seront établis en Angleterre pour permettre à tous les jeunes enfants et à leurs familles vivant dans les zones les plus défavorisées d'avoir accès à un centre. D'ici à 2010, 3 500 centres – un dans chaque collectivité – desserviront environ 2,9 millions d'enfants de moins de 5 ans. Plus de 1 000 centres Sure Start avaient déjà été mis en place en décembre 2006 et offraient



des services à près de 838 000 jeunes enfants et à leurs familles. Le service Sure Start a constitué une composante importante de l'accord de service public en matière d'égalité des sexes et les cibles fixées sont largement dépassées.

### **Dispositions nécessaires pour assurer un enseignement préscolaire**

355. Tous les enfants de 3 et 4 ans bénéficient aujourd'hui d'un enseignement préscolaire à temps partiel gratuit (12 heures et demie par semaine) et ce, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de la scolarité obligatoire (le semestre suivant leur cinquième anniversaire). Grâce à un financement accru de la part du Gouvernement, l'accès a été étendu aux enfants de 3 ans depuis avril 2004, soit six mois plus tôt que prévu à l'origine. En janvier 2006, presque tous les enfants de 4 ans et 96 % des enfants de 3 ans bénéficiaient sous une forme ou une autre d'un enseignement préscolaire gratuit. Près de 37 000 places en enseignement préscolaire sont offertes gratuitement et sont financées par le Gouvernement.

356. De nouvelles extensions à l'accès gratuit à l'enseignement préscolaire sont prévues dans la stratégie sur 10 ans. Depuis avril 2006, l'accès minimal gratuit est passé de 33 à 38 semaines par année et, à partir d'avril 2007, les enfants de 3 et 4 ans bénéficieront graduellement d'un accès accru de 15 heures par semaine et tous y auront droit d'ici à 2010. L'objectif à long terme est d'étendre l'accès à 20 heures par semaine. En septembre 2006, 20 orienteurs d'autorités locales se sont penchés sur la manière dont ils pourraient assurer les 15 heures d'accès et une plus grande souplesse à partir d'avril 2007. Ils mettront à la disposition des autorités locales des exemples des meilleures pratiques afin d'aider les fournisseurs à répondre à une plus grande demande.

### **Élaboration d'un cadre axé sur le développement personnel et social et l'éducation sanitaire dans les écoles**

357. La Qualifications and Curriculum Authority (Autorité nationale de vérification des qualifications et des programmes) procède actuellement à une révision du programme scolaire national pour ce qui est des étapes principales 3 et 4 (11-16 ans). La révision du programme des cours du secondaire consiste à revoir toutes les matières secondaires dont l'éducation personnelle, sociale et sanitaire.

358. Le cadre non législatif actuel en matière d'éducation personnelle, sociale et sanitaire a été adopté en 2000. Le Ministère ne procède qu'à une révision périodique de ce cadre et des autres matières du programme afin de permettre aux établissements d'enseignement de se familiariser avec le programme et d'obtenir les résultats attendus. L'examen du programme des cours du secondaire fait actuellement l'objet d'une consultation publique qui se terminera le 30 avril 2007. Il est possible de participer à cette consultation en se rendant sur le site de la Qualifications and Curriculum Authority : [www.qca.org.uk/secondarycurriculumreview](http://www.qca.org.uk/secondarycurriculumreview).

359. Le Livre blanc intitulé *14-19 Education and Skills*, publié en février 2005, prévoyait une révision de l'étape principale 3 du programme ainsi que l'instauration de programmes d'étude révisés dans les écoles à compter de septembre 2008. Dans son programme de travail actuel, l'Autorité veille à ce que ses programmes de réforme pour les 11-19 ans tiennent pleinement compte des questions de diversité et d'intégration, y compris une disposition relative au sexe, à la race, aux besoins éducatifs spéciaux et aux élèves exceptionnellement doués.

**Réduire le nombre d'exclusions définitives**

360. Le nombre total d'exclusions définitives a diminué de 25 % depuis 1996-1997 et le nombre de filles exclues définitivement a également diminué en termes absolus. Le pourcentage de filles exclues définitivement a été plus ou moins constant au cours de la même période. Selon les derniers chiffres disponibles, en 2004-2005, 21 % des exclusions définitives concernaient des filles (ou 1 940 filles sur un total d'environ 7 millions d'étudiants). Pour accroître l'égalité des chances en éducation de tous les enfants et réduire davantage les taux d'exclusion, les ministères espèrent que toutes les écoles secondaires collaboreront ensemble à l'amélioration des comportements et s'attaqueront à l'absentéisme persistant d'ici à septembre 2007. Les chiffres avancés par les équipes d'orienteurs montrent qu'une collaboration a un effet significatif sur la nécessité de procéder à des exclusions définitives et temporaires.

**Renseignements fournis dans le cadre du système de contrôle des connaissances du programme d'études national**

361. Le système de contrôle des connaissances du programme d'études national fournit des renseignements sur les résultats obtenus à la suite des examens et des évaluations par les enseignants. Les renseignements sont utilisés à des fins d'obligation redditionnelle de la part des établissements scolaires et de suivi de la performance des élèves, de façon à ce que l'enseignement puisse y être adapté pour répondre aux besoins des élèves. En 2006, les résultats des élèves à la première étape principale (5 à 7 ans) ont montré que, dans toutes les matières, le pourcentage de filles ayant atteint le niveau attendu ou au-delà était plus élevé que celui des garçons. En 2006, à l'étape principale 2 (7-11 ans), les filles ont obtenu de meilleurs résultats que les garçons en anglais. En revanche, pour ce qui est des mathématiques et des sciences, les pourcentages sont assez semblables. Dans toutes les disciplines de base de l'étape principale 3 (11-14 ans), le pourcentage de filles atteignant le niveau attendu était égal ou supérieur à celui des garçons.

**Examen d'évaluation des connaissances à 15, 16 et 18 ans**

362. Les proportions respectives de garçons et de filles qui quittent l'école après avoir obtenu le certificat général de fin d'études secondaires (passé à 15-16 ans) ou des qualifications équivalentes n'ont cessé d'augmenter au cours des 25 dernières années, le pourcentage de filles étant plus élevé que celui de garçons. En 2005-2006, 97,5 % des filles et 95,7 % des garçons en dernière année de scolarisation obligatoire ont réussi leurs examens (contre 96 % et 94 % respectivement en 2000-2001). Par ailleurs, on note une amélioration considérable dans l'ensemble des résultats au niveau du certificat général de fin d'études secondaires, les filles obtenant systématiquement de meilleures notes que les garçons. En collaboration avec le Ministère du commerce et de l'industrie, le Ministère de l'éducation soutient des initiatives visant à encourager davantage de filles à poursuivre des études en physique et en mathématiques après l'âge de 16 ans, ainsi que des études en sciences et en ingénierie (voir art. 5 sur les stéréotypes).

**Augmentation du nombre de femmes****Dans l'enseignement supérieur**

363. En 1970-1971, on comptait deux fois plus d'hommes que de femmes dans l'enseignement supérieur. En revanche, en 2004-2005, les femmes y représentaient

57 % des étudiants inscrits (voir le tableau à l'annexe 1). Les femmes qui retournent sur le marché du travail bénéficient tout particulièrement du fait que les collèges d'enseignement et les universités mettent davantage l'accent sur des formules plus souples, notamment un système d'accumulation et de transfert de crédits, des possibilités d'études à temps partiel et des cours d'été. Les femmes représentent environ 73 % des participants aux cours d'accès à l'enseignement supérieur. Certains cours sont spécifiquement conçus pour aider les femmes à entreprendre des études en sciences et technologie, en technologie de l'information et de la communication et en gestion financière, de même que des études dans les autres domaines où elles sont traditionnellement sous-représentées. Les femmes sont sous-représentées dans un certain nombre de disciplines, notamment en sciences et en ingénierie, mais elles sont plus nombreuses que les hommes à étudier en médecine et médecine dentaire et dans des disciplines connexes dont la biologie, la médecine vétérinaire, l'agriculture et autres disciplines connexes. Par ailleurs, la participation des femmes dans les disciplines scientifiques a augmenté ces dernières années pour atteindre 51 % en 2004-2005.

### **Détenant des diplômes de l'enseignement supérieur**

364. De 1990-1991 à 2004-2005, la proportion de femmes ayant obtenu un diplôme universitaire de premier cycle a augmenté de 43 % à 60 %. La proportion de femmes ayant obtenu un diplôme d'études supérieures a également augmenté pour atteindre 43 % en 1990-1991 et 55 % en 2004-2005. Une analyse du niveau des diplômes décernés révèle que les femmes ont obtenu davantage de bonnes mentions (correspondant aux mentions honorable et très honorable) que les hommes. Le Gouvernement s'efforce d'encourager les femmes à faire des études en ingénierie, en technologie et en informatique (voir art. 5).

### **Enseignant à tous les niveaux**

365. Les femmes sont bien représentées dans l'enseignement et continuent d'être attirées par cette profession. En 2005, elles représentaient 69 % des enseignants qualifiés à plein temps dans les établissements scolaires publics d'Angleterre. Les femmes étaient aussi plus nombreuses que les hommes aux échelons les plus élevés (directeur et directeur adjoint) et, en 2005, elles occupaient 60 % de ces postes.

366. Au niveau de l'enseignement supérieur, les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper des postes universitaires et la proportion est passée de 27 % en 1995-1996 à 36 % en 2004-2005. La plus forte proportion se retrouve dans les disciplines liées à la médecine (62 %), le droit (43 %), les langues (49 %) et l'enseignement (58 %). La proportion de femmes professeurs a plus que doublé au cours de cette période. Malgré un faible pourcentage au point de départ, la proportion est passée de 9 % à 19 %.

367. Le National College for School Leadership décerne un diplôme national de chef d'établissement (National Professional Qualification for Headship), un diplôme de base conçu pour préparer les candidats à cette fonction. Il sera obligatoire pour tous les nouveaux chefs d'établissement à compter d'avril 2009. En 2006, 64,7 % des candidats à ce diplôme étaient des femmes.

### **Étudiant au niveau 2**

368. L'enseignement est gratuit pour tous les adultes admis au niveau 2 en vue de l'obtention d'un premier diplôme national professionnel de niveau 2 (équivalant en

gros à cinq matières avec mention entre A+ et C au niveau ordinaire du certificat général de fin d'études secondaires). L'admissibilité a été testée pendant deux ans et elle est offerte à l'échelle nationale depuis septembre 2006. À l'automne 2005, un pourcentage plus faible de femmes que d'hommes détenaient un diplôme de niveau 2 (70 % par rapport à 66 %), mais cet écart se réduit peu à peu. Les statistiques suggèrent que les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'étudier en vue de l'obtention d'un premier diplôme de niveau 2. En 2005, les femmes représentaient 72 % des étudiants du premier niveau 2.

### **Assistance aux étudiants défavorisés**

#### **Étudiants à plein temps**

369. Le Gouvernement a mis en place un système de bourses pour les étudiants adultes ayant des enfants, en particulier les parents seuls, pour les aider à assumer les coûts afférents à la poursuite de leurs études supérieures. Il s'agit notamment de prestations pour les services de garderie, couvrant jusqu'à 85 % des coûts réels d'une garderie enregistrée ou agréée, soit un montant maximum de 148,75 livres par semaine pour un enfant à charge ou un montant maximum de 255 livres par semaine pour deux enfants à charge ou plus en 2006-2007. En outre, le Gouvernement continue d'accorder un financement aux institutions d'enseignement supérieur afin d'aider les étudiants en difficulté financière pendant l'année universitaire, notamment par l'intermédiaire de l'Access to Learning Fund. Un montant de 65 millions de livres est mis à disposition par l'intermédiaire du Fonds pour l'année universitaire 2005-2007. Il conviendrait que les institutions d'enseignement supérieur donnent la priorité aux étudiants ayant des enfants à charge lorsque vient le moment de déterminer les bénéficiaires d'une aide financière du Fonds.

#### **Étudiants à temps partiel**

370. Depuis 2004-2005, les étudiants à temps partiel à faible revenu, suivant au moins 50 % d'un enseignement à temps plein, ont la possibilité de faire une demande de bourse applicable aux frais de scolarité, jusqu'à un montant maximum de 1 125 livres en 2006-2007, et d'une allocation jusqu'à 250 livres applicables aux frais de cours, en particulier les manuels et le voyage. Comme les femmes sont plus susceptibles d'avoir la charge des enfants, elles bénéficient tout particulièrement de cette assistance. Pour 2006-2007, le montant du financement du Fonds mis à la disposition des étudiants à temps partiel a augmenté pour atteindre 12 millions de livres (contre 3 millions en 2005-2006). Les étudiants à temps partiel peuvent présenter une demande de bourse auprès du Fonds pour couvrir les frais des services de garderie. Il leur est aussi possible d'obtenir une aide financière, le cas échéant, pour réserver des services de garderie au début de leur cours. Les étudiants à temps partiel peuvent également présenter une demande d'aide financière pour assumer les frais de scolarité dans le cadre du nouveau programme Additional Fee Support Scheme qui fonctionne parallèlement au Fonds.

#### **Soutien dans le cadre du programme Learner Support Fund**

371. Le Learner Support Fund constitue la principale source de soutien financier pour aider les étudiants à assumer les frais supplémentaires liés aux études. Il vise essentiellement à fournir une aide financière aux étudiants adultes en difficulté et une allocation pour les services de garderie. En 2004-2005, près de 550 000 allocations pour situation difficile ont été accordées dont 63,5 % des bénéficiaires

étaient des femmes. En ce qui concerne le soutien aux services de garderie, 55 000 allocations supplémentaires ont été accordées dont 97 % des bénéficiaires étaient des femmes.

#### **Soutien aux services de garderie dans le cadre du programme Care to Learn**

372. Depuis 2003, le programme national Care to Learn offre une aide financière pour les services de garderie aux jeunes parents qui souhaitent retourner dans le système d'enseignement et poursuivre leur formation. Le programme verse jusqu'à 155 livres par enfant par semaine, 170 livres à Londres (2006-2007) pour les services de garderie, en plus des frais de voyage connexes, dans la mesure où le jeune parent utilise des services agréés par l'Office for Standards in Education (Office des normes scolaires), poursuit ses études dans un établissement subventionné par l'État et est âgé de moins de 20 ans à la date à laquelle il commence les cours. Ce programme vient en aide aux jeunes parents dans leur apprentissage. Une évaluation a montré que près de 90 % d'entre eux ne pourraient poursuivre leurs études sans l'aide de Care to Learn. En 2005-2006, plus de 4 800 jeunes parents ont bénéficié du programme et on s'attend à ce que ce nombre augmente à 7 000 en 2006-2007. La vaste majorité des bénéficiaires sont des femmes, 12 pères seulement en ont bénéficié en 2005-2006.

#### **Soutien aux services de garderie pour les parents poursuivant leurs études secondaires supérieures**

373. Pour les parents de 20 ans et plus poursuivant des études secondaires supérieures, le programme national de soutien aux services de garderie verse sensiblement la même prestation que le programme Care to Learn, sauf qu'il tient compte des revenus, dans la mesure où le parent utilise un service agréé par l'Office for Standards in Education et a un enfant à charge de moins de 15 ans. Encore une fois, la vaste majorité des bénéficiaires sont des femmes et moins de 1 % sont des hommes.

#### **Aide financière aux étudiants dans le cadre de l'Adult Learning Grant**

374. L'Adult Learning Grant est un programme conçu pour aider les adultes peu spécialisés et à faible revenu en leur versant une aide financière supplémentaire pour poursuivre leurs études. Cette aide est accessible aux personnes de 19 ans et plus étudiant à plein temps en vue de l'obtention d'un diplôme de premier niveau 2 ou de niveau 3 complet. Dans le cadre de ce programme, les étudiants peuvent recevoir jusqu'à 30 livres par semaine pendant la durée de leurs études. Il est actuellement mis à l'essai dans 25 zones du Learning and Skill Council et s'étendra à tout le pays en 2007-2008. Les personnes qui reçoivent des prestations de chômage ne sont pas éligibles au programme.

375. Au cours des trois premières années du projet pilote, plus de 16 300 étudiants ont reçu une aide de l'Adult Learning Grant dont 53 % étaient des femmes. En 2006-2007, le Gouvernement prévoit que plus de 11 000 étudiants en bénéficieront et ce nombre augmentera à 28 000 à compter de 2007-2008, date à laquelle l'allocation sera offerte dans toute l'Angleterre. Au cours des trois premières années du projet pilote, l'âge maximum était de 30 ans pour les étudiants de niveau 3 complet. Cette condition a été retirée pour l'année universitaire 2006-2007, de sorte que de nombreuses femmes âgées de plus de 30 ans qui souhaitent étudier au niveau 3 pourront désormais bénéficier du programme de l'Adult Learning Grant.

### **Augmentation du nombre d'étudiants de couleur au niveau 2**

376. Les étudiants de couleur représentent 12 % de tous les étudiants aux cours du premier niveau 2, ce qui correspond en gros à la population noire et issue de minorités ethniques. Bien qu'il n'existe aucune donnée à l'appui, les proportions de femmes noires et de femmes appartenant à des minorités ethniques par rapport aux hommes dans les cours de niveau 2 sont vraisemblablement les mêmes que celles constatées dans la population en général. Toutefois, les étudiants chinois, indiens, pakistanais et bangladais sont sous-représentés dans les cours de niveau 2. Le Ministère de l'éducation et le Learning and Skill Council prennent des mesures pour améliorer la base statistique et cibler les groupes sous-représentés. Ces mesures comportent notamment la fourniture par Learndirect d'un nouveau service d'assistance téléphonique dispensant des informations et des conseils et une campagne de promotion et de communication à l'intention des étudiants adultes de niveau 2 élaborée conjointement avec le Ministère de l'éducation et le Learn and Skill Council. La campagne sera lancée à l'été de 2007 et visera les groupes sous-représentés tels que certains groupes de minorités ethniques.

### **Irlande du Nord**

#### **Assurer l'enseignement préscolaire**

377. L'objectif d'assurer aux parents qui en font la demande une place subventionnée à chaque enfant d'âge préscolaire a été atteint. Le Gouvernement a accepté les propositions du Council for the Curriculum, Examinations and Assessment portant sur une révision du programme scolaire. La législation pertinente, l'*Education (Northern Ireland) Order* de 2006, a pris effet le 1<sup>er</sup> août 2006. Le programme révisé s'applique à tous les élèves, sans distinction de sexe, et comprend une disposition statutaire spécifique sur le développement personnel dès la première année. Cette mesure permettra aux jeunes d'aborder les questions telles que la santé personnelle, le bien-être physique et psychologique, les relations et l'éducation sexuelle. Le programme révisé sera introduit progressivement à compter de septembre 2007 jusqu'en 2010.

#### **Augmentation du nombre d'enseignantes à tous les niveaux**

378. Les femmes en Irlande du Nord continuent de former la majorité du personnel enseignant. À l'heure actuelle, 73 % des enseignants d'Irlande du Nord sont des femmes. En 2007, les femmes occupaient 49 % des postes de directeur et 71 % des postes de directeur adjoint dans les écoles primaires par rapport à 40 % et 68 % respectivement en 1999. En Irlande du Nord, 57 % d'entre elles ont complété le Professional Qualification for Headship (diplôme de chef d'établissement) et 51 % le Professional Qualification for Serving Heads (chef d'établissement en fonctions).

#### **Augmentation du nombre de femmes poursuivant une éducation complémentaire et supérieure**

379. Les femmes représentent actuellement plus de 60 % de tous les étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur, 62 % des étudiants de premier cycle et 58 % des étudiants des cycles supérieurs. Le nombre d'étudiantes à plein temps dans l'enseignement supérieur a augmenté de 4 % entre 2002-2003 et 2004-2005 et la majorité des étudiants résidant en Irlande du Nord ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur en 2004-2005 étaient des femmes. Parmi ces étudiants, les proportions d'hommes et de femmes ayant obtenu un diplôme de premier cycle avec

une mention très honorable étaient sensiblement les mêmes (12 %). En revanche, les femmes aux études de premier cycle ont été plus nombreuses que les hommes à obtenir une mention honorable (52 % contre 41 %). Au cours de l'année universitaire 2004-2005, 60 % de tous les étudiants inscrits aux études complémentaires étaient des femmes, une statistique qui a été constante pendant un certain nombre d'années.

#### **Examen d'évaluation des connaissances des filles et des garçons**

380. En Irlande du Nord, la proportion de filles quittant l'école après avoir passé avec succès le certificat général de fin d'études secondaires ou obtenu un diplôme équivalent a systématiquement été plus élevée que celle des garçons. En 1987-1988, 84 % des filles et 73 % des garçons ont quitté l'école après avoir obtenu le certificat général de fin d'études secondaires. En 2004-2005, ces pourcentages sont passés à 97 % et 94 % respectivement.

381. Au niveau du certificat général de fin d'études secondaires, les filles ont toujours surclassé les garçons. Entre 1987-1988 et 2004-2005, la proportion de filles ayant obtenu au moins une note allant de A+ à C est passée de 67 % à 87 %, tandis que pour les garçons, les taux correspondants étaient de 53 % et 77 % respectivement. En 1987-1988, parmi les élèves ayant obtenu les meilleurs résultats au certificat général (5 disciplines ou plus notées de A+ à C), 41 % des filles avaient atteint le meilleur niveau et ce pourcentage est passé à 71 % en 2004-2005, tandis que chez les garçons les pourcentages correspondants étaient de 32 % et 55 % respectivement. En 1987-1988, 29 % des filles ont quitté l'école avec au moins une note de niveau A ou l'équivalent par rapport à 23 % chez les garçons. En 2004-2005, cette proportion est passée à 55 % pour les filles et 32 % pour les garçons.

#### **Offrir un enseignement aux mères d'âge scolaire obligatoire**

382. Le Ministère de l'éducation a alloué des ressources supplémentaires à l'Executive Programme Children's Fund en 2001 aux fins de l'élaboration d'un programme régional de soutien aux filles enceintes et aux mères d'âge scolaire obligatoire (programme SAM). En 2004-2005, 243 jeunes femmes ont bénéficié de ce programme. Le programme tient compte des besoins des jeunes femmes en matière d'enseignement, d'insertion sociale et d'épanouissement personnel au moment où celles-ci doivent s'adapter à leur nouvelle situation. Les jeunes femmes qui souhaitent poursuivre leurs études après le programme peuvent bénéficier de services de garderie. Un soutien social est également offert par l'intermédiaire de réseaux de pairs informels et de services de conseils et d'appui exempts de tout jugement. Ce projet repose sur la conviction que les jeunes mères, et par conséquent leurs bébés, auront plus de chances de s'épanouir si elles mènent à bien leur éducation formelle et qu'il convient donc d'aider celles qui souhaitent poursuivre leurs études après le programme SAM.

### **Écosse**

#### **Analyse des résultats des filles et des garçons**

383. Les résultats de l'étude menée en 2005-2006 sur le niveau d'études des élèves écossais qui quittent définitivement l'école montrent que la proportion de femmes qui sortent du système d'enseignement public après avoir réussi les épreuves du Scottish Credit and Qualifications Framework est supérieure à celle des hommes à tous les niveaux, sauf dans la catégorie des étudiants ayant réussi trois épreuves ou

plus au niveau 7. L'Exécutif écossais a fait réaliser un projet de recherche sur les facteurs qui ont une influence sur les résultats obtenus par les filles et les garçons. Il a été publié en septembre 2001. Un projet de recherche de suivi a été publié en mai 2006. On y signalait que les écoles avaient recours à diverses méthodes pour traiter les différences perçues entre les filles et les garçons dans le rendement, le comportement, l'estime de soi, la confiance et les aspirations professionnelles. Dans l'ensemble, les stratégies les plus efficaces se partageaient quatre caractéristiques communes. Tout d'abord, l'initiative devait avoir un champion dans l'école et être inscrite dans la culture et la pratique scolaires. Il fallait entreprendre des activités de perfectionnement du personnel en conformité avec l'initiative et, enfin, les parents devaient s'impliquer (<http://www.scotland.gov.uk/Publications/2006/05/02135116/0>).

### **Offrir une orientation professionnelle qui bat en brèche les stéréotypes**

384. L'obligation statutaire incombant aux ministres écossais d'offrir des services d'information, de conseil et d'orientation aux étudiants des établissements scolaires et des instituts pédagogiques est assurée par l'intermédiaire de Careers Scotland. Depuis 2003, Careers Scotland a mis au point certains services conçus spécifiquement pour lutter contre les stéréotypes ou la discrimination fondée sur le sexe. En 2006, la Commission pour l'égalité des chances a mené une enquête sur les produits et services de Careers Scotland en rapport avec les stéréotypes sexistes. Cette enquête a cautionné la démarche orientée vers le futur et ambitieuse de Careers Scotland dans la lutte contre les stéréotypes sexistes.

### **Augmentation du nombre de femmes dans l'éducation complémentaire**

385. Au cours de l'année universitaire 2004-2005, plus de 260 000 femmes se sont inscrites dans des programmes d'études offerts par des établissements d'enseignement complémentaire, représentant 58 % des inscriptions, et 128 750 femmes dans des établissements d'enseignement supérieur, soit 57 % des inscriptions. En 1998-1999, 233 044 étaient inscrites dans l'enseignement complémentaire (55 %) et 101 364 dans l'enseignement supérieur (55 %).

### **Encourager les parents seuls à suivre des études complémentaires et supérieures**

386. En juillet 2001, l'Exécutif a lancé une série d'initiatives sur trois ans (2001-2004), pour un montant total de 24 millions de livres, afin d'inciter les parents seuls à suivre des études complémentaires ou supérieures en les aidant à venir à bout des difficultés, notamment financières, associées à la garde des enfants. Ces initiatives ont été généralisées dans le cadre d'un soutien plus vaste accessible aux étudiants en enseignement supérieur par l'entremise du Students Awards Agency for Scotland.

387. En Écosse, les parents seuls poursuivant des études supérieures à plein temps peuvent obtenir une allocation de 1 000 livres par an pour assumer les frais de garderie en établissement agréé. Des crédits de 8,5 millions de livres ont été dégagés à cet effet. Pour soutenir les services de garderie extrascolaires dans les zones défavorisées, un montant de 8 millions de livres a été accordé aux autorités locales. Ces crédits devraient permettre de maintenir 1 500 à 2 000 places. Pour répondre aux besoins des parents seuls à l'échelon local, un montant de 7,5 millions de livres a été dégagé pour la période 2001-2004 et versé aux établissements d'enseignement complémentaire afin d'élargir l'accès aux services de garderie. Cette mesure est maintenant intégrée dans le courant général. L'Exécutif écossais publie chaque



année un guide sur le financement des étudiants ayant des enfants à charge, y compris les parents seuls. Le dernier guide a été publié en mai 2006 et est disponible sur le site <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2006/05/25163137/0>.

### **Accès accru des femmes appartenant à des minorités ethniques à l'enseignement supérieur**

388. L'Exécutif écossais a élargi l'accès aux études supérieures, de sorte que, pour l'année universitaire 2005-2006, près de 9 770 femmes appartenant à des minorités ethniques ont pu s'inscrire dans des cours de formation professionnelle dans des établissements d'enseignement complémentaire et 8 235 dans des établissements d'enseignement complémentaire.

### **Pays de Galles**

#### **Augmentation du nombre de femmes ayant accès à l'enseignement supérieur**

389. Élargir l'accès et la participation est l'un des objectifs clés de l'Assemblée. Les plus récents pourcentages montrent que 56 % des étudiants dans l'enseignement supérieur et 58 % dans l'enseignement complémentaire sont des femmes. Depuis toujours, les femmes forment la majeure partie du personnel enseignant. En 1990-1991, 63 % des enseignants étaient des femmes. En 2005-2006, ce pourcentage est passé à 71 %. En 2005-2006, 56 % des enseignants chefs dans l'enseignement primaire étaient des femmes contre 41 % en 1990-1991. Dans l'enseignement secondaire, les pourcentages ont plus que doublé, passant de 8 % à 19 %. Près de 40 % du personnel universitaire dans les établissements d'enseignement supérieur sont des femmes.

## **Article 11. Emploi**

### **Encourager la participation des femmes au marché du travail**

390. Le Gouvernement reconnaît que les femmes qui souhaitent intégrer le marché du travail représentent une contribution importante pour l'économie, tant par leur travail que par les soins qu'elles prodiguent à leurs proches. Il a d'ailleurs fait beaucoup pour éliminer les obstacles qui empêchent l'épanouissement des femmes. Suite à certaines initiatives, on a assisté à une forte croissance du niveau de participation des femmes au marché du travail au cours des dernières décennies. En 2005, 70 % des femmes en âge de travailler occupaient un emploi par rapport à 60 % en 1975. Les femmes représentent actuellement 46 % de la main-d'œuvre contre 38 % en 1971 et 43 % des femmes travaillent à temps partiel par rapport à 10 % chez les hommes. D'ici l'an 2010, on comptera 2 millions d'emplois de plus, dont 80 % seront vraisemblablement comblés par des femmes.

### **Adoption de politiques de l'emploi favorables à la vie de famille**

391. Le Gouvernement s'emploie résolument à aider les mères et les pères à concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Il a donc institué un ensemble de nouveaux droits adaptés aux besoins de la famille dans le cadre du *Work and Families Act* (loi sur le travail et la famille) de 2006 en s'appuyant sur les avantages accordés aux parents travailleurs instaurés en 2003.

392. Les principaux éléments sont les suivants :

- Depuis avril 2003, les parents d'enfants âgés de moins de 6 ans ou les parents d'enfants handicapés de moins de 18 ans ont le droit de demander à travailler selon un horaire de travail mobile et les employeurs ont le devoir d'examiner sérieusement ces demandes; près de 5,4 millions d'employés se prévalent actuellement d'une forme quelconque d'horaire de travail mobile dont la plupart (3,2 millions) sont des femmes<sup>9</sup>. Environ 17 % des nouvelles mères travaillent selon un horaire variable par rapport à 17 % seulement en 2002<sup>10</sup>. Fort de ce succès, depuis le 6 avril 2007, le Gouvernement a étendu aux personnes dispensant des soins à des personnes adultes le droit de demander à travailler selon un horaire mobile;
- Depuis octobre 2006, le congé de maternité de toutes les mères employées dont la naissance de l'enfant est prévue à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007 est passé de 26 semaines à une année complète, indépendamment des états de service. La prestation réglementaire de maternité et l'allocation de maternité, ouvertes aux femmes remplissant les conditions d'admissibilité, ont été étendues et sont versées pendant 39 semaines aux femmes dont l'accouchement est prévu dans la semaine du 1<sup>er</sup> avril 2007 ou après. La prestation réglementaire de maternité versée équivaut à 90 % du salaire hebdomadaire de base pendant les six premières semaines et à un taux uniforme hebdomadaire (108,85 livres en 2006-2007) ou 90 % du salaire, si ce dernier est moins élevé pendant la période restante. L'allocation de maternité est la moins élevée du taux uniforme ou 90 % du salaire moyen de la femme. Le contrat de travail reste par ailleurs valable pendant toute la période du congé de maternité (et du congé parental). Environ 380 000 mères bénéficieront chaque année de l'augmentation des prestations de maternité;
- Depuis avril 2003, les adoptants d'un nouvel enfant ont droit à 52 semaines de congé d'adoption. Depuis octobre 2006, la prestation d'adoption réglementaire a été étendue de 26 à 39 semaines en ce qui concerne les enfants dont le placement est prévu à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007. Ce droit est subordonné à une condition de stage d'emploi de 26 semaines et au minimum de la rémunération assurable;
- Depuis avril 2003, les employés admissibles bénéficient également d'un congé de paternité payé pour les deux semaines entourant l'accouchement de leur partenaire. Selon les données recueillies en 2005, on estime que 79 % des employés se sont prévalus d'une partie au moins des deux semaines prévues du congé de paternité et 45 % ont utilisé les deux semaines<sup>11</sup>;
- Le Gouvernement a pris des mesures dans le cadre du *Work and Families Act* de 2006 pour conférer aux pères admissibles un nouveau droit à une période supplémentaire de congé de paternité (jusqu'à 26 semaines) qui pourra être rémunéré si le partenaire retourne au travail plus tôt. Le Gouvernement a l'intention de prescrire ce nouveau droit d'ici la fin de la présente législature du Royaume-Uni.

393. Des études indiquent que de nombreux employeurs offrent déjà des bénéfices contractuels qui vont au-delà du minimum réglementaire. En 2004, dans 57 % des

<sup>9</sup> Labour Force Survey, automne 2005.

<sup>10</sup> Maternity and Paternity Rights Survey of Employees, 2005.

<sup>11</sup> Statistics from Smeaton, D & Marsh, A (2006) Maternity and Paternity Rights and Benefits Survey of Parents 2005. Employment Relations Research Series Number 50, London: DTI.

lieux de travail de 10 employés ou plus, les femmes avaient droit à un congé de maternité entièrement payé et dans 55 % des lieux de travail de 10 employés ou plus, les hommes avaient droit à un congé de paternité entièrement payé ou à un congé discrétionnaire (Kersley *et al.*, 2005).

394. En 2002, seulement 9 % des mères avaient pris six mois de congé de maternité, dont 5 % avaient pris un an ou plus. En 2005, ces chiffres avaient augmenté de moitié pour ce qui est des mères ayant pris six mois et plus de 14 % avaient pris une année complète. La proportion des mères retournant travailler 17 mois après la naissance de leur enfant est demeurée inchangée entre 2002 et 2005, soit près de 80 %. En 2002, toutefois, 41 % des mères sont retournées travailler chez un autre employeur. En 2005, ce taux n'était plus qu'à 20 %.

## **Garde d'enfants**

### **Services de garde de qualité**

395. En 1997, 1 enfant sur 8 âgé de moins de 8 ans fréquentait une garderie agréée. Actuellement, le ratio est de 1 sur 4. En septembre 2006, il y avait plus de 1,28 million de places dans les garderies agréées (le double de 1997). Compte tenu de la rotation, en septembre 2006, près de 644 000 nouvelles places (nettes) en garderie agréée de l'Office of Standards in Education avaient été créées depuis 1997. D'ici à 2010, tous les enfants âgés de 3 à 14 ans bénéficieront d'une place en garderie tous les jours entre 8 heures et 18 heures, soit plus de 2 millions de places permanentes pour les enfants de moins de 14 ans.

### **Suivi de la stratégie sur 10 ans en matière de garde d'enfants**

396. En décembre 2004, le Gouvernement a publié sa stratégie sur 10 ans en matière de garde d'enfants, intitulée *Choice for Parents, the Best Start for Children* dont l'objectif était de créer un cadre permanent de services de qualité pour les enfants et leurs familles. Les principaux engagements étaient d'assurer aux enfants de 3 à 14 ans un accès universel à des services de garde à un coût abordable et de créer un centre pour enfants Sure Start dans chaque collectivité afin d'assurer en permanence des services à la petite enfance et des services de garde, conformément à la mission principale de l'État-providence. Le Plan d'action de la stratégie sur 10 ans, *Choice for Parents, the Best Start for Children: Making it Happen*, publié le 4 avril 2006, a fait ressortir les progrès réalisés depuis la publication de la stratégie, les défis à relever, les responsables de l'exécution et les échéances, afin d'assurer la bonne exécution des engagements pris dans la stratégie.

### **Adoption d'une loi sur les services de garde**

397. Le *Childcare Act* (loi sur les services de garde) de 2006 donne force de loi aux principaux engagements de la stratégie sur 10 ans en matière de garde d'enfants. Aux termes de la loi, les besoins des enfants et de leurs parents sont au cœur même de la stratégie, les autorités locales en étant les champions et veillant à ce que les opinions des familles soient prises en compte dans la planification et la prestation des services. Il est également inscrit dans la loi que tout parent désireux de travailler peut avoir accès à des services de garde de qualité.

### **Services complémentaires offerts dans les établissements scolaires**

398. D'ici à 2010, tous les établissements scolaires assureront un accès à des services complémentaires de base, notamment des services de garderie, un soutien aux études et divers services d'apprentissage en famille et de soutien aux parents. Plusieurs écoles primaires et secondaires offrent déjà des services complémentaires. En effet, une enquête initiale effectuée en 2005 sur les établissements scolaires subventionnés a révélé que 87 % des écoles primaires et 95 % des écoles secondaires offraient des activités régulières aux enfants ou des services de garde après l'école. Plus de 3 800 écoles, soit 1 sur 6, offrent à présent des services complémentaires de base. L'objectif voulant que 2 500 écoles offrent ces services en septembre 2006 a donc été dépassé.

399. En appui à la mise en place des services complémentaires dans les écoles, le Gouvernement s'est engagé, par l'intermédiaire des autorités locales, à verser environ 50 millions de livres en 2003-2005 et 110 millions de livres en 2005-2006. Un financement supplémentaire de 680 millions de livres est également prévu pour 2006-2008. De ce montant, 430 millions de livres seront versées aux écoles par l'intermédiaire des autorités locales qui seront chargées de l'élaboration stratégique des services complémentaires, tandis qu'un autre montant de 250 millions de livres sera versé directement aux écoles dans le cadre du programme School Standards Grant.

### **Efforts pour réduire l'écart de rémunération**

#### **Réponse du Gouvernement à la Commission de la condition de la femme et de l'emploi**

400. Depuis l'entrée en vigueur de l'*Equal Pay Act* (loi sur l'égalité de rémunération) en 1975, l'écart moyen de rémunération pour un travail à plein temps est passé de 30 % à près de 17 % en 2006 (environ 20 % en 2002). L'écart médian de rémunération pour un travail à plein temps était de 15,5 % en 2002 et de 12,6 % en 2006. En 2004, le Premier Ministre a demandé à la baronne Margaret Prosser de présider une étude indépendante en vue d'examiner les causes des disparités entre les sexes et de l'inégalité des chances et de proposer des solutions pratiques pour combler le retard pris par les femmes dans l'emploi. L'organe d'examen était la Commission de la condition de la femme et de l'emploi.

401. La Commission a présenté son rapport intitulé *Shaping a Fairer Future* au Premier Ministre en février 2006. Le rapport proposait une multitude d'idées pratiques sur la façon de combler les écarts de rémunération et de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, sur la base d'une analyse en profondeur de tous les renseignements disponibles. La Commission a constaté que la réduction des écarts de rémunération et des inégalités était un impératif économique absolu. Elle a estimé qu'une participation accrue des femmes au marché du travail et à des emplois et des fonctions mieux rémunérés rapporterait 15 à 23 milliards de livres à l'économie du Royaume-Uni et permettrait à ce dernier d'atteindre un taux d'emploi global de 80 %.

402. Le 11 septembre 2006, le Ministre de la condition féminine a rendu public le Plan d'action du Gouvernement intitulé *Government Action Plan : Implementing the Women and Work Commission Recommendations* en réponse aux recommandations formulées dans le rapport de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi. Sur les 40 recommandations de la Commission, le Gouvernement a

accepté en totalité ou en partie les 38 recommandations qui le concernaient, sauf une. Il a rejeté la recommandation voulant que des mesures d'incitation fiscale soient offertes aux petites sociétés qui emploient des travailleurs à temps partiel et à horaire de travail mobile, en faisant valoir que ces mesures ne feraient qu'ajouter un niveau de complexité pour certains employeurs de petites et moyennes entreprises et risqueraient de fausser les décisions quant à savoir qui employer tout en restant équitable vis-à-vis certains travailleurs.

403. Les progrès quant à l'exécution de certaines de ces recommandations sont les suivants :

- Un montant de 500 000 livres financera les initiatives visant à accroître la disponibilité des emplois à temps partiel de qualité. Les employeurs seront autorisés à présenter une demande de financement de contrepartie pour les services d'experts-conseils sur l'intégration d'emplois à temps partiel de qualité dans leurs entreprises. Le fonds a fait l'objet d'un appel d'offres le 30 janvier 2007 et a clôturé le 13 mars 2007;
- Un programme d'initiatives exemplaires entreprises par des employeurs. Ce programme exige des employeurs qu'ils s'engagent clairement à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par la mise en place de divers projets. Plus de 100 employeurs exemplaires des secteurs privé et public sont déjà inscrits. Des bulletins d'information électroniques sont publiés régulièrement par le Ministère des collectivités et des administrations locales exposant d'autres programmes de travail réalisés par des employeurs exemplaires. Le Gouvernement tiendra, au printemps de 2007, une conférence d'une journée sur les meilleures pratiques afin d'examiner les effets des initiatives sur la pratique en milieu de travail;
- Un montant de 10 millions de livres sera investi au cours des deux prochaines années dans l'initiative *Women and Work Sector Pathways* (voir art. 5), en appui aux projets mis de l'avant par les conseils sectoriels de la formation professionnelle qui proposent des façons novatrices pour l'avancement des femmes sur le plan professionnel. Le 20 novembre 2006, le financement a été annoncé pour des projets dans cinq secteurs qui permettraient aux femmes d'obtenir les diplômes nécessaires pour occuper des emplois non traditionnels et des postes de gestion et de supervision. Trois autres programmes ont été annoncés le 30 janvier 2007;
- Les objectifs du Women's Enterprise Task Force (voir ci-dessous) sont d'assurer une direction de haut niveau afin d'accélérer le développement d'entreprises dirigées par des femmes et de faciliter et de coordonner un meilleur service d'appui aux femmes entrepreneurs et potentiellement entrepreneurs;
- Le budget de 2006 a annoncé l'exécution de programmes pilotes de niveau 3 sur les compétences professionnelles des femmes (voir art. 5). Le programme de niveau 3 pour les femmes et les femmes appartenant à des minorités ethniques a commencé à Londres en novembre 2006 et plus de 10 000 diplômes de niveau 3 seront décernés au cours des deux prochaines années. Il est intégré au programme « Train to Gain » (nouveau programme national de formation des employeurs). Le coût du programme de niveau 3 pour les femmes sera de 10 millions de livres en 2006-2007 et de 10 millions de livres en 2007-2008;

- Un appui aux représentants pour l'égalité dans le cadre du Fonds de modernisation de l'Union;
- La mise au point d'un « contrôle de l'égalité », un outil souple auquel les employeurs peuvent avoir recours pour identifier les problèmes qui appellent une décision pour assurer l'égalité.

404. Le Gouvernement a lancé le programme « Towards a Fairer Future: Implementing the WWC Recommendations » en avril 2007. Il s'agit d'un vaste programme d'action entrepris un an après la présentation du rapport de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi. Il énonce les mesures prises par le Gouvernement pour lutter contre les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et la ségrégation professionnelle. Il a également fait connaître le nom des soumissionnaires retenus concernant le fonds pour le travail à temps partiel de qualité qui aidera les employeurs à offrir un plus grand nombre d'emplois à temps partiel de qualité ou d'emplois partagés.

#### **Examen des obstacles à l'emploi auxquels font face les femmes noires et les femmes appartenant à des minorités ethniques**

405. Le Gouvernement se penchera également sur les obstacles à l'emploi auxquels font face les femmes noires et les femmes appartenant à des minorités ethniques et examinera les mesures pratiques à prendre pour améliorer leurs niveaux d'emploi (voir art. 3). Par exemple, le projet du Ministère du travail et des pensions, « Barriers to Employment for Pakistanis and Bangladeshis » (deuxième volet), s'appuiera sur les résultats du projet « Barriers to Employment ». Il est conçu pour soutenir des initiatives politiques visant à encourager les femmes appartenant à des minorités ethniques, notamment les femmes musulmanes, à intégrer le marché du travail. Dans le cadre du projet, on analysera les facteurs culturels auxquels sont confrontées les femmes au foyer et dans leur collectivité en ce qui concerne le travail de même que les ressources mises à leur disposition pour les aider à faire le lien entre la collectivité et le travail. Il sera publié d'ici l'été de 2007.

#### **Mesures prises par les ministères**

406. En 2003, tous les 88 ministères et organismes avaient achevé leurs examens et leurs plans d'action sur l'égalité de rémunération. Les ministères sont aussi invités à revoir leurs régimes de rémunération suivant le versement de tout supplément de rémunération et à procéder tous les trois ans à une vérification de leurs politiques et pratiques en matière d'égalité de rémunération.

#### **Les femmes dans la fonction publique**

407. Le nombre de femmes à des postes de direction dans la fonction publique est passé de 22,9 % en 2003 à 25,5 % en avril 2005, dépassant la première cible de 25 % de l'accord de service public en matière d'égalité des sexes. Une nouvelle cible de 30 % d'ici à 2008 a été fixée dans le présent accord de service public en matière d'égalité des sexes. Le taux le plus récent pour octobre 2006 est 26,8 %. Ainsi, bien que des progrès aient été réalisés, il ne sera peut-être pas possible d'atteindre une cible plus ambitieuse avant 2008. Le Gouvernement examine actuellement les mesures qu'il pourrait prendre en vue d'accélérer les progrès dans le cadre de son plan en 10 points vers la réalisation de la diversité dans la fonction publique. Il a déjà mis en place une série d'initiative aux niveaux des organismes et des ministères pour atteindre ses objectifs.

### **Rôle du salaire minimum national**

408. Le salaire minimum national joue également un rôle dans la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Le Gouvernement a donc adopté une stratégie d'application ciblée dans certains secteurs d'emplois peu rémunérés (voir art. 3).

### **Mesures visant à augmenter le nombre de femmes entrepreneurs**

409. Les entreprises dirigées par des femmes contribuent pour environ 60 milliards de livres à l'économie du Royaume-Uni. Pour augmenter le nombre d'entreprises dirigées par des femmes au Royaume-Uni, le Gouvernement a annoncé dans son rapport budgétaire de 2006 la mise en place d'un groupe de travail sur les femmes chefs d'entreprise. Ce groupe est chargé de faire avancer la cause des femmes chefs d'entreprise auprès du Gouvernement et dans les régions. Il veillera à ce que les conditions optimales soient en place pour effectuer un changement de culture à long terme en tenant compte de toutes les politiques gouvernementales. Il sera chargé notamment :

- De collaborer avec les organismes régionaux de développement (voir ci-dessous) pour veiller à ce que les femmes aient accès à des services d'appui de qualité et respectueux des intérêts des femmes;
- De mener une action conjointe avec les banques afin de les sensibiliser à l'importance d'offrir des options de financement aux femmes entrepreneurs;
- De faciliter la transition des femmes touchant des prestations vers le travail indépendant;
- D'incorporer la collecte des données ventilées par sexe comme principe dans l'ensemble du Gouvernement et des régions;
- De fournir des avis d'experts sur les meilleures pratiques dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'application des politiques.

410. Le Gouvernement a annoncé une initiative (opérationnelle à compter de mars 2007) visant à recruter un réseau de 1 000 ambassadrices chefs d'entreprise pour conseiller et soutenir d'autres femmes dans le démarrage de leurs propres entreprises. Les ambassadrices, qui seront recrutées par les organismes régionaux de développement, organiseront à l'intention des femmes de leurs collectivités des séances de formation liées à des branches de production spécifiques.

### **Lancement de groupes pilotes régionaux de femmes entrepreneurs pour encourager un plus grand nombre de femmes à se lancer en affaires**

411. Les agences de développement régional (conducteurs stratégiques du développement économique régional) de cinq régions établissent des groupes pilotes de femmes entrepreneurs au niveau régional afin de mettre à l'essai différentes approches (telles que le groupe virtuel de femmes entrepreneurs et le de soutien des milieux d'affaires) visant à faciliter le démarrage et la croissance d'entreprises dirigées par des femmes. L'objectif est de fournir un soutien adapté aux besoins des femmes entrepreneurs dès les premières étapes précédant le démarrage.

412. Les organismes participant au projet pilote sont le North West Development Agency, ONE NorthEast, Yorkshire Forward, East Midlands Development Agency et Advantage West Midlands. Les premières conclusions de l'évaluation et les

enseignements tirés en matière de soutien aux futures entreprises ont été publiés au printemps de 2007.

#### **East of England Development Agency**

413. L'East of England Development Agency (Agence de développement de l'est de l'Angleterre) a été le principal partenaire dans l'élaboration de la stratégie régionale des femmes dont le point central a porté sur les efforts des agences de développement régional en faveur des femmes entrepreneurs au cours des 12 derniers mois. Les travaux se poursuivent dans le cadre du Groupe directeur régional présidé par un membre du Conseil de l'Agence et du programme « Enterprising Women » (programme financé à hauteur de 1,3 million de livres par l'Agence dans l'est de l'Angleterre) en vue de développer différents secteurs d'activités dans cette région. Ces travaux portent sur une série d'activités s'adressant essentiellement aux femmes issues de la communauté noire et de minorités ethniques dans les domaines de la science, de l'éducation et de la technologie, le secteur rural, les étapes préliminaires au démarrage et la croissance d'une entreprise. Un financement a été accordé à la publication d'un répertoire régional sur le soutien aux entreprises à l'intention des femmes. Plus de 10 000 exemplaires ont été distribués. Pour de plus amples renseignements, voir le site : [www.enterprising-women.org/](http://www.enterprising-women.org/)

#### **South East England Development Agency**

414. Le réseau des 22 entreprises pivots de la South East England Development Agency (Agence de développement du sud-est de l'Angleterre) se concentre essentiellement sur l'accompagnement aux entreprises et aux entrepreneurs se rapportant au domaine de la technologie de pointe et de l'économie du savoir. La société Arieso, chef de file dans la fourniture de solutions en matière d'optimisation avancée et de planification des réseaux de téléphonie cellulaire est considérée comme l'une des meilleures sociétés pivots. Elle a amassé 1,5 million de livres depuis sa première phase de financement institutionnel. À mesure que le réseau pivot s'agrandit, de nouvelles activités de commercialisation et de promotion sont élaborées et adaptées à des groupes spécifiques d'entrepreneurs, notamment les femmes. Plusieurs entreprises pivots organisent des rencontres dans le cadre du « Women in Business Networking ».

415. Le projet « Enterprise Gateways » (Passerelles des entreprises) est un projet conjoint du South East England Development Agency et du Business Link visant à encourager et à soutenir l'esprit d'entreprise chez les groupes difficiles à atteindre, notamment les femmes, les groupes de la communauté noire et appartenant à des minorités ethniques, les entreprises rurales, les entreprises sociales et autres. Six « passerelles » sont actuellement en activité dans la région.

#### **London Development Agency**

416. Les femmes forment 52 % de la population de Londres mais ne détiennent que 11 % des entreprises. L'année dernière, à la suite de consultations menées auprès de femmes chefs d'entreprise, de praticiennes et de dirigeantes, le London Development Agency (Agence de développement de Londres) a publié un rapport intitulé *Business Priorities for Women's Enterprise in London*. Ce rapport permettra d'étayer le plan d'action pour les entreprises dirigées par des femmes, lancé dans le but d'aider les femmes entrepreneurs à accéder plus facilement aux marchés.



### **Participation accrue au programme *New Deal* pour parents seuls**

417. La dernière analyse économétrique du nouveau programme pour parents seuls, publiée en juin 2006<sup>12</sup>, signale que parmi les participants admissibles au programme, 14,26 % ont obtenu un emploi par rapport aux non-participants. La participation au programme se fait sur une base volontaire et de plus en plus de parents seuls y adhèrent après avoir passé un entretien obligatoire portant essentiellement sur leur situation professionnelle. De nombreuses indications<sup>13</sup> permettent de penser que les entretiens obligatoires ont eu un effet positif tant du point de vue de l'adhésion des parents seuls au programme que des réactions positives de parents seuls qui en ont fait l'expérience. Dans son discours sur le budget de mars 2006, le Chancelier a annoncé que, dès avril 2007, des entretiens seraient organisés tous les six mois pour tous les parents seuls qui reçoivent des prestations depuis au moins un an et dont le plus jeune enfant est âgé de moins de 14 ans.

### **Soutien aux femmes âgées dans la recherche d'emploi – *New Deal* pour les 50 ans et plus**

418. Le *New Deal* pour les 50 ans et plus continue d'offrir un programme d'emploi volontaire aux hommes et aux femmes de plus de 50 ans qui sont des chômeurs de longue durée ou économiquement inactifs et qui perçoivent des allocations depuis au moins six mois. Entre avril 2000 et mai 2006, 50 000 femmes sont retournées au travail grâce à ce programme.

### **Bénéficiaires d'allocations d'aide à l'emploi**

419. Le Gouvernement a annoncé des propositions pour mieux soutenir le retour au travail des bénéficiaires d'allocations d'aide à l'emploi et de leurs partenaires à charge qui sont pour la plupart des femmes de plus de 50 ans. Il s'agira notamment de mesures axées sur une assistance et un appui fournis par l'intermédiaire du Jobcentre Plus aux personnes âgées entre 50 et 59 ans. En outre, le Gouvernement propose d'organiser des sessions d'orientation face à face à l'intention des travailleurs âgés. Ces sessions permettront aux femmes qui envisagent de quitter leur emploi en raison de problèmes de santé ou de responsabilités familiales de reconsidérer la possibilité de continuer à travailler.

420. Le taux d'emploi des 50 ans et plus est en hausse constante et, au cours des dernières années, il a eu tendance à augmenter plus rapidement que le taux d'emploi total. Pour les hommes âgés entre 50 ans et l'âge de la pension d'État (actuellement à 65 ans), le taux a augmenté de 4,2 % entre le printemps de 1999 et 2006 pour s'établir à 72,8 %. Pour les femmes âgées entre 50 ans et l'âge de la pension d'État (actuellement à 60 ans), le taux a augmenté de 5,3 % au cours de la même période pour s'établir à 68,4 %, une augmentation de 1,1 % plus élevée que chez les hommes (Office of National Statistics Labour Force Survey Spring quarter).

<sup>12</sup> Dolton, P. Azevedo, J.P. Smith, J. (2006). *The Econometric Evaluation of New Deal for Lone Parents*. RR356. Sheffield, DWP disponible sur le site : <http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep356.pdf>.

<sup>13</sup> Knight, G. et Lissenburgh, S. « Evaluation of Lone Parent Work Focused Interviews: Final Findings from administrative data analysis », DWP Research Report W182, février 2004; Thomas, A. et Griffiths, R. « Integrated Findings from The Evaluation of the First 18 Months of Lone Parent Work Focused Interviews ». DWP Research report W184, mars 2004.

**Assistance aux femmes handicapées**

421. En 2004-2005, 5 millions de personnes en âge de travailler en Grande-Bretagne étaient handicapées, y compris des personnes souffrant de maladies chroniques graves. Sur ce nombre, 2,3 millions étaient des femmes. Au printemps de 2006, 11 % des travailleurs souffraient d'un handicap chronique, dont 47 % étaient des femmes. Ce faible nombre reflète le fait que les femmes âgées de 60 à 64 ans ne sont pas comprises dans la population active.

422. Le Gouvernement attache une grande importance à l'intégration des personnes handicapées dans la société et au marché du travail en particulier. L'objectif spécifique de l'accord de service public du Ministère du travail et des pensions est de relever le taux d'emploi chez les personnes handicapées par rapport au taux d'emploi total. Depuis 1998, il est parvenu à réduire l'écart. À partir de 2003, le Ministère a piloté le programme « Pathways to Work » qui vise à aider les personnes handicapées à intégrer le marché de l'emploi et dont la réussite a été démontrée dans le cadre d'une évaluation indépendante. Le programme s'étend actuellement à l'ensemble du pays.

**Appui aux droits des travailleuses migrantes dans le développement international**

423. Le Ministère du développement international voit dans la migration une occasion et un moteur de changement en ce qui concerne les relations entre les hommes et les femmes. Elle offre des possibilités énormes de promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes. Une évaluation portant sur l'appui du Ministère à l'égalité des sexes dans les activités de migration et de développement a été entreprise en 2004 dans le cadre d'une série d'évaluations thématiques sur l'assistance au développement. Il a été signalé dans l'évaluation que beaucoup de progrès avaient été faits en trois ans, mais que le Ministère pouvait faire davantage, en particulier aux niveaux international et national. Ainsi, en 2004, le Ministère a appuyé la création du réseau Global Migration and Gender Network. En 2005, la Direction de l'Asie a accepté de financer la deuxième phase du programme du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) sur l'habilitation des travailleuses migrantes en Asie. Cet appui a permis à l'UNIFEM de faire pression en faveur de l'inclusion d'un indicateur correspondant aux droits des travailleuses migrantes.

**Irlande du Nord****Appui aux femmes entrepreneurs**

424. L'organisme Invest Northern Ireland a mis au point un cadre stratégique pour encourager les femmes entrepreneurs à développer leurs activités et faciliter le parcours des nouvelles venues. Selon le Global Entrepreneurship Monitor Northern Ireland 2005, 2,8 % des femmes étaient aux premiers stades d'une activité d'entreprise comparativement à 6,9 % chez les hommes. Au cours des trois dernières années, les activités d'entreprise ont augmenté chez les femmes, passant d'un faible taux de 1,4 % en 2002 à 2,8 %.

**Suivi de l'évolution de la représentation féminine dans les programmes de formation**

425. Le Ministère de l'emploi et de l'apprentissage suit de près l'application de ses principaux programmes et services en s'assurant qu'ils intègrent les grandes

dimensions de l'égalité, notamment la dimension homme-femme. Il publie les résultats de ce suivi dans son bulletin annuel intitulé *Labour Market Bulletin* et sur le site Web du Ministère, à l'adresse : [www.delni.gov.uk](http://www.delni.gov.uk).

426. Les chiffres du suivi de mars 2006 révèlent que la participation des femmes au programme Graduate Management Internship avait été de 63 % et de 57 % au Business Education Initiative. La représentation des femmes dans d'autres programmes tels que le *New Deal* pour les 18-24 ans et le *New Deal* pour les 25 ans et plus a été plus faible (31 % et 20 % respectivement). Le Ministère suit également de près les résultats du programme du point de vue sexospécifique, 29 % des femmes sortant du *New Deal* pour les 18-24 ans en 2005 ont obtenu un emploi tandis que pour les hommes, ce pourcentage était de 27 %. Le pourcentage correspondant en ce qui concerne le programme *New Deal* pour les 25 ans et plus était de 17 % pour les deux sexes. Le Ministère s'efforce de promouvoir l'égalité des chances dans tous ses programmes et services et procède à des évaluations périodiques de l'impact des politiques en matière d'égalité à cet égard. Les évaluations des programmes et services du Ministère portent également sur des questions concernant les femmes, le cas échéant.

#### **Participation des femmes aux appels d'offre du Programme de l'Union européenne pour la paix et la réconciliation**

427. Dans le cadre du Programme PEACE 11 (2000-2006), les femmes sont encouragées à rechercher des financements pour diverses activités. Des ressources sont notamment disponibles pour améliorer l'accès et la participation des femmes au marché du travail et favoriser l'esprit d'entreprise. Lors de la prochaine phase de financement en 2007-2013, les femmes constitueront à nouveau un nouveau groupe cible de bénéficiaires.

#### **Écosse**

##### **Amélioration de la prestation de services de garderie de qualité**

428. La stratégie de l'Exécutif écossais en ce qui concerne des services de garde d'enfants consiste à offrir des services de qualité et accessibles à un coût abordable dans tous les quartiers pour les enfants de 0 à 14 ans afin de satisfaire les besoins des parents qui travaillent. L'Exécutif a versé un montant de plus de 44 millions de livres au titre de la stratégie pour 2006-2007 et 2007-2008 aux autorités locales chargées, avec les Childcare Partnerships, de l'affectation de ces ressources en fonction des besoins à l'échelon local. Les services de garderie extrascolaires jouent un rôle important dans la croissance du marché du travail et la prospérité des familles en aidant les parents à retourner sur le marché du travail. Un groupe de travail intersectoriel a été créé pour formuler des recommandations sur les questions touchant la prestation des services de garderie extrascolaires, dont les résultats ont été publiés en 2003 dans le document intitulé *School's Out – Framework for the Development of Out of School Care*.

##### **Création de partenariats pour la garde d'enfants**

429. Un réseau de partenariats pour la garde d'enfants, composé de représentants des secteurs public, privé et bénévole, a été créé dans chaque collectivité locale. Dans le cadre du fonds *New Opportunities*, un montant de 14,5 millions de livres a été affecté au financement de la troisième phase du programme visant à mettre en place des services de garderie de qualité pour la période 2003-2006. Une évaluation

triennale de ce programme a commencé en 2005. L'Exécutif apporte son soutien à un agent de développement pour la promotion du réseau de gardiens d'enfants. Ce réseau offre des services de garde à domicile aux familles à faible revenu dont les horaires de travail sont irréguliers. Depuis avril 2003, les services de gardiens d'enfants sont considérés comme des agences de services de garde, donc régis par la Scottish Commission for the Regulation of Care. Par conséquent, ils sont admissibles au système de crédits d'impôt.

#### **Création de la Scottish Commission for the Regulation of Care**

430. En vertu du *Regulation of Care (Scotland) Act* (loi relative au règlement sur les soins) de 2001, l'Exécutif écossais a mis en place la Scottish Commission for the Regulation of Care (Commission sur les soins) en avril 2002. Les ministres écossais ont publié de nouvelles normes nationales sur les soins en ce qui concerne l'éducation préscolaire, les garderies d'enfants et les agences de services de garderie. Les inscriptions en vue d'un emploi dans l'éducation préscolaire et les garderies ont débuté en octobre 2006. Depuis avril 2003, l'inspection des centres offrant un enseignement préscolaire, effectuée auparavant par l'Inspectorat de l'éducation, a été remplacée par des inspections menées conjointement par la Commission sur les soins et l'Inspectorat. Ces inspections s'appliquent à tous les types de centres offrant un enseignement préscolaire, y compris les écoles maternelles.

#### **Promouvoir l'esprit d'entreprise chez un plus grand nombre de femmes**

431. En 2005, l'Exécutif écossais, le Scottish Enterprise and Highlands et l'Islands Enterprise ont lancé la stratégie *Sharpening the Focus on Women's Enterprise in Scotland* à l'intention des femmes chefs d'entreprise. La stratégie s'est appuyée sur des travaux de recherche réalisés en 2003-2004 sur les entreprises dirigées par des femmes en Écosse et les facteurs qui stimulent ou empêchent le démarrage, la survie et la croissance d'une entreprise. Elle vise à accroître le taux de survie d'entreprises dirigées par des femmes en formant un plus grand nombre d'éventuelles femmes entrepreneurs et en les aidant à traduire leur intérêt en action. Elle met également en évidence les activités et les services offerts actuellement par des agences de développement d'entreprise afin d'aider un plus grand nombre de femmes à démarrer et à faire croître leurs entreprises.

432. L'objectif de la stratégie des réseaux d'entreprises vise à augmenter à 28 % d'ici à 2009, par rapport à 26 % en 2003, le nombre de femmes travaillant à leur compte. Le Scottish Enterprise a mis en place un programme d'initiatives pour l'aider à atteindre ces objectifs, dont le National Unit for Women's Enterprise, créé en avril 2003 et appuyé par un groupe consultatif externe composé de femmes d'affaires et d'intervenants.

#### **Mesures visant à réduire l'écart de rémunération**

433. L'Exécutif écossais a lancé la campagne « Close the Gap » au mois de mars 2001 pour appeler l'attention sur le problème des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et encourager l'adoption de mesures pour remédier à cette situation. Bien que le pouvoir de légiférer en matière d'égalité de rémunération soit réservé au Parlement de Westminster, l'Exécutif écossais n'en continue pas moins de collaborer avec de nombreux organismes à cet égard. L'Exécutif s'est engagé à financer la campagne jusqu'en décembre 2007. La priorité du projet est de cibler des

employeurs importants du secteur privé, en particulier dans le secteur des finances, ainsi que les secteurs de l'éducation complémentaire et supérieure.

## **Pays de Galles**

### **Mesures visant à réduire l'écart de rémunération**

434. En mars 2002, le Gouvernement de l'Assemblée galloise a lancé une campagne sur l'égalité de rémunération en s'attaquant aux inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes en collaboration avec la Commission pour l'égalité des chances et le Congrès gallois des syndicats. Son objectif principal est de lutter contre la discrimination dans les systèmes de rémunération, mais aussi de sensibiliser les employeurs aux écarts de rémunération et de les encourager à procéder à une révision des salaires.

435. La phase 3 de la campagne, qui a commencé en avril 2005, a porté essentiellement sur le secteur public, les administrations locales, le service de santé national et l'éducation supérieure qui, ensemble, emploient plus de 250 000 femmes au pays de Galles. Ces secteurs représentent plus d'un tiers de toutes les travailleuses de sorte que l'impact des inégalités de rémunération est considérable. Environ 100 organismes du secteur public ont présenté des rapports sur l'état de la situation. Lorsqu'elle prendra fin en mai 2007, la phase 3 de la campagne sera évaluée de manière indépendante afin d'en déterminer les prochaines étapes.

### **Poursuite du programme en matière de garde d'enfants**

436. En décembre 2003, le Gouvernement de l'Assemblée galloise a annoncé la mise sur pied d'un nouveau groupe de travail pour poursuivre le plan d'action sur les services de garde d'enfants. Le groupe s'est vu confier d'importantes attributions et s'est penché sur les façons de faire avancer le programme en matière de garde d'enfants au pays de Galles. En ce qui concerne les services de garde du point de vue des enfants, les questions portaient sur la réglementation et la qualité, le choix et la capacité financière des parents, la main-d'œuvre dans le secteur de la garde d'enfants, le soutien des entreprises, la garde d'enfants et l'économie, les questions culturelles, les questions d'accès, les enfants et l'éducation et les structures d'appui aux services de garde d'enfants au pays de Galles. Le rapport final du groupe intitulé *A Flying Start* a été publié en mars 2005 et contenait 77 recommandations sur les principaux domaines identifiés. Le Gouvernement a examiné les recommandations du groupe aux fins d'élaboration d'un plan global en matière de garde d'enfants.

### **Publication de la mise à jour de la stratégie relative à la garde d'enfants**

437. En novembre 2005, le Gouvernement de l'Assemblée galloise a publié une mise à jour de la stratégie relative à la garde d'enfants dont les résultats à ce jour serviront à mettre au point des services de garde d'enfants au pays de Galles. La stratégie *Childcare is for Children* appuie trois grands objectifs :

- Veiller à ce que tous les services de garde d'enfants répondent aux besoins de développement des enfants au pays de Galles;
- Veiller à ce que les services de garde d'enfants soient accessibles et abordables pour permettre aux parents de suivre une formation ou de travailler et de relever ainsi le niveau de l'activité économique au pays de Galles;

- Tenir des services de garde d'enfants permettant aux parents de bénéficier d'une certaine souplesse et d'un choix dans la manière de concilier leur vie de famille, leur vie professionnelle et autres responsabilités et, partant, promouvoir l'égalité des sexes dans l'emploi.

438. La stratégie sera en grande partie financée par le Cymorth, un fonds de soutien aux enfants et aux jeunes, dont 8,5 % est affecté aux services de garde d'enfants. En 2006-2007, une augmentation de 12 millions de livres dans le fonds Cymorth servira à poursuivre les mesures prises dans le cadre de la stratégie relative à la garde d'enfants.

439. La stratégie met en lumière un certain nombre d'initiatives prises par le Gouvernement de l'Assemblée galloise pour promouvoir les services de garde d'enfants, dont l'initiative « Flying Start », qui offre notamment des services de garderie à temps partiel gratuits pour les enfants de 2 ans et dispose d'un montant de 46 millions de livres jusqu'en mars 2008. Le projet Genesis Wales European Social Fund dispose d'un montant total de 12,5 millions de livres sur trois ans au titre des objectifs 1 et 3 dans le but d'accroître la contribution des fonds structurels européens à la prestation des services de garde d'enfants dans tout le pays de Galles.

#### **Financement pour les services de garde d'enfants**

440. En complément du projet Genesis Wales, le projet Clybiau Plant Cymru Kids' Clubs fournit un montant de 3,7 millions de livres jusqu'en août 2007 pour étendre la prestation de services de garderie de qualité à un coût abordable. Le Gouvernement de l'Assemblée galloise a également repris la direction du projet sur l'égalité Childcare Wales Learning and Working Mutually, qui rassemble diverses parties intéressées dans le développement des services de garderie et prêtes à relever en partenariat les défis que pose la garde d'enfants. Le projet dispose d'un financement supplémentaire de l'Union européenne d'un montant de 1,2 million de livres réparti sur trois ans jusqu'en juin 2007.

#### **Mesures de soutien pour inciter un plus grand nombre de femmes à se lancer en affaires**

441. De 2000 à 2006, des projets tels que Potentia et Women's Enterprise Wales, mis sur pied dans le cadre de l'Entrepreneurship Action Plan for Wales (Plan d'action pour la promotion de l'esprit d'entreprise), ont fourni à des membres de groupes sous-représentés un appui et une assistance techniques pendant la phase préparatoire et le démarrage de leur propre entreprise. Les deux projets ont été couronnés de succès. Depuis 2003, plus de 1 300 femmes ont reçu un appui et plus de 400 femmes ont démarré leur propre entreprise. Au cours des 18 derniers mois, ces projets ont davantage privilégié une coopération plus étroite avec les principaux organismes de soutien qu'avec les groupes clients. Les travaux actuels et futurs mettront l'accent sur la capacité de ces organismes à assurer leurs services de manière inclusive et accessible.

#### **Financement accordé aux organismes du secteur bénévole**

442. Le Gouvernement de l'Assemblée galloise apporte un appui financier aux diverses activités entreprises par Chwarae Teg, un organisme du secteur bénévole, dont l'objectif est de développer au maximum les aptitudes et les compétences des femmes dans le milieu de travail au pays de Galles. L'organisme aborde les thèmes tels que l'emploi, l'éducation et la formation permanente, l'entreprise et l'égalité

des chances et la politique gouvernementale. Les activités de projet réalisées jusqu'à présent comprennent la fourniture de conseils aux femmes en matière de création d'entreprise, une formation sur la diversité à l'intention des employeurs, une formation professionnelle et une sensibilisation des femmes aux secteurs non traditionnels, la recherche et l'élaboration de politiques concernant l'égalité entre les sexes et des activités en partenariat avec le Gouvernement de l'Assemblée galloise pour la promotion d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

443. Le projet européen Chwarae Teg sur les femmes galloises chefs d'entreprise, financé par le Fonds européen de développement régional, visait à inciter un plus grand nombre de femmes à se lancer en affaires au pays de Galles. Il s'est employé à éliminer certains obstacles à leur participation en menant des activités de promotion et en faisant ressortir la contribution positive que les femmes pouvaient apporter à l'économie grâce à une activité d'entreprise accrue. Le projet a pris fin en mars 2006 après avoir aidé plus de 700 femmes à démarrer leur entreprise, créé plus de 1 000 emplois et soutenu plus de 2 500 femmes.

## **Article 12. La santé des femmes**

### **Obligation d'assurer l'égalité entre les sexes**

444. L'obligation d'assurer l'égalité entre les sexes est entrée en vigueur en avril 2007. Afin de résoudre les difficultés liées à l'accès aux services de santé que rencontrent toutes les femmes, en particulier les femmes noires et les femmes appartenant à des minorités ethniques, le Gouvernement s'emploie à faciliter l'accès aux services de santé et à des soins de qualité en donnant aux femmes plus de choix quant à la manière dont elles reçoivent un traitement, le moment et l'endroit, ainsi qu'en élaborant des systèmes de santé au niveau local. Le Ministère continue de financer des programmes novateurs impliquant des lieux de culte et des organismes bénévoles afin de renforcer leur capacité à entreprendre diverses initiatives de promotion de la santé visant à faire participer et à atteindre les groupes de femmes noires et appartenant à des minorités ethniques.

### **Lutte contre les inégalités en matière de santé**

445. Les activités du Health Inequalities Unit (Service de lutte contre les inégalités en matière de santé) sont déterminées en fonction de l'objectif de l'accord de service public de réduire les inégalités de 10 % d'ici à 2010 dans les résultats obtenus en matière de santé, mesurés sur la base du taux de mortalité infantile et de l'espérance de vie à la naissance. Le rapport intitulé *Tackling Health Inequalities: Status report on the Programme for Action* marque une étape importante dans la stratégie nationale sur la lutte contre les inégalités en matière de santé lancée dans le cadre du Programme d'action en juillet 2003. Bien que le rapport mette surtout l'accent sur les principaux indicateurs, il reconnaît néanmoins l'importance d'autres facteurs dans la lutte contre les inégalités en matière de santé, notamment la santé mentale et les inégalités que subissent les groupes de la communauté noire, des minorités ethniques et autres.

## **Dépistage**

### **Augmentation du nombre de femmes participant à un programme de dépistage du cancer du sein**

446. Au mois de mars 2005, 75,5 % des femmes âgées de 50 à 64 ans invitées à passer un test de dépistage du cancer du sein en Angleterre avaient subi au moins un examen au cours des trois dernières années (contre 74,9 % en mars 2004) et 1,48 million de femmes de tous âges avaient subi un examen dans le cadre du programme.

447. Tous les services locaux de dépistage du cancer du sein procèdent maintenant à une mammographie bilatérale de dépistage en deux incidences, ce qui permet d'améliorer de 40 % le nombre de cancers détectés et tous les programmes locaux invitent maintenant les femmes âgées de 65 à 70 ans. Environ 600 000 femmes de plus ont passé un test de dépistage depuis le début de l'extension en avril 2001.

448. Rien n'indique en ce moment qu'il faille inviter les femmes âgées de plus de 70 ans à se soumettre à un test de dépistage dans le cadre du programme nationale de dépistage du cancer du sein. Toutefois, le Gouvernement encourage ces femmes à s'auto-examiner sur une base individuelle et, si nécessaire, à subir un examen gratuitement tous les trois ans. Celles qui ont déjà participé au programme sont informées de ce droit après l'âge de 70 ans. Le Comité consultatif sur le dépistage du cancer du sein a suivi de très près la question et a fait réaliser une étude pour évaluer la nécessité d'inviter les femmes de plus de 70 ans à un dépistage du cancer du sein.

### **Inviter un plus grand nombre de femmes à un dépistage du cancer du col de l'utérus**

449. Au mois d'août 2006, 79,5 % des femmes âgées de 25 à 64 ans avaient subi au moins un examen de dépistage au cours des cinq dernières années. En 2004-2005, 3,6 millions de femmes avaient subi un examen, la plupart après y avoir été invitées dans le cadre du programme de dépistage. Les laboratoires ont analysé environ 4 millions de frottis.

### **Autres tests de dépistage offerts par le Gouvernement**

450. Le Gouvernement offre également d'autres tests de dépistage (pour plus de précisions, voir annexe 1), notamment le dépistage de l'anémie falciforme et de la thalassémie, du syndrome de Down et des anomalies fœtales.

### **Sensibilisation des jeunes à la santé en matière de sexualité**

451. En novembre 2006, le Ministère de la santé a lancé une nouvelle campagne de sensibilisation intitulée *Condom Essential Wear* à l'intention des jeunes de 18 à 24 ans. Cette campagne met l'accent sur les principales maladies sexuellement transmissibles. Elle vient s'ajouter aux activités déjà existantes destinées aux jeunes et s'appuie sur la campagne précédente, *Sex Lottery*, dont fait mention le dernier rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et qui contient de la documentation sexospécifique.



### **Création du Groupe consultatif indépendant sur la santé en matière de sexualité et le VIH**

452. Un Groupe consultatif indépendant sur la santé en matière de sexualité et le VIH a été créé en mars 2003 pour faire connaître les divers points de vue des professionnels de la santé dont les activités portent sur tous les aspects de la santé en matière de sexualité, le suivi des progrès et la fourniture de conseils au Gouvernement sur la mise en œuvre de la stratégie de promotion de la santé sexuelle et de lutte contre le VIH. En 2005, le Groupe consultatif a présenté un examen annuel dans le contexte des changements profonds intervenus dans le Service national de santé. Ce rapport peut être consulté à l'adresse : <http://www.dh.gov.uk/assetRoot/04/12/10/44/04121044.pdf>.

### **Encourager les femmes à faire davantage d'exercice physique**

453. Le troisième accord de service public du Ministère de la culture, des médias et des sports vise à accroître de 3 % la participation des femmes dans les sports d'ici à 2008. Les taux de participation sont particulièrement faibles chez certains groupes de la population noire et de minorités ethniques. Sport England travaille auprès de partenaires clés afin de conclure un troisième accord de service public. De plus, la norme d'égalité en matière de sports appliquée à tout le secteur sportif constitue le cadre qui permet aux organismes d'élargir l'accès aux sports et à l'activité physique aux individus, groupes et collectivités sous-représentés, notamment les femmes, et de réduire les inégalités.

454. Les résultats tirés de l'enquête *Taking Part* menée par le Ministère de la culture, des médias et des sports pour mesurer les progrès réalisés dans le cadre du troisième accord de service public et publiés en décembre 2006 (à partir des données recueillies lors des entretiens de juillet 2005 à juillet 2006) ont indiqué qu'au cours des quatre semaines précédant l'enquête, 48 % des femmes avaient participé à une activité sportive au moins et que 18 % des femmes avaient exercé un sport d'un niveau d'intensité modéré pendant au moins 30 minutes en trois occasions distinctes.

### **Lutte contre l'ostéoporose chez les femmes âgées**

455. Le National Institute for Clinical Excellence, en appui à la mise en œuvre du cadre gouvernemental pour les services nationaux aux personnes âgées, a publié des lignes directrices cliniques sur la prévention, la gestion et le traitement de l'ostéoporose en 2004. Son évaluation technique, *The clinical effectiveness of technologies for the secondary prevention of osteoporotic fractures in postmenopausal women*, a été publiée en 2005. Pour plus de renseignements, voir annexe 1.

### **Mise en place du Programme national sur l'égalité entre les sexes et la santé mentale des femmes**

456. Le Programme national sur l'égalité entre les sexes et la santé mentale des femmes a été mis en place en 2003-2004 en appui à la stratégie *Implementation Guidance: Mainstreaming Gender and Women's Mental Health*. Il portait essentiellement sur la prestation concrète de services de qualité réservés aux utilisatrices et sur le développement de centres de santé mentale et de soins sociaux destinés aux femmes.

457. Un projet de plan de travail pour 2006-2007 a été distribué pour commentaires en juillet 2006. Il a été présenté en septembre dernier au Conseil du National Institute for Mental Health in England, qui l'a approuvé. Les priorités pour 2006-2007 ont été définies à partir d'une analyse des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie *Women Into the Mainstream* en partenariat avec les dirigeants régionaux et à la suite de discussions avec le personnel de haut niveau du National Institute for Mental Health in England et du Care Services Improvement Partnership. Six priorités clés ont été identifiées pour 2006-2007 (pour plus de précisions, voir annexe 1). Pour les services de santé mentale, en particulier le milieu hospitalier, la sexualité sans risque des femmes est une préoccupation importante. Un montant de 30 millions de livres a été investi pour améliorer le secteur des soins aux patients (voir annexe 1).

#### **Étude sur la santé des femmes britanniques et les maladies cardiovasculaires**

458. La British Regional Heart Study a été mis en place à l'origine pour étudier une cohorte d'hommes d'âge moyen suivis entre 1978 et 1980. Puis, en 2000, dans le cadre de cette étude, une cohorte de femmes a fait l'objet d'un suivi. Cette partie s'intitule maintenant *British Women's Heart & Health Study*. L'étude a été élargie de façon à pouvoir répondre aux questions concernant la différence entre les hommes et identifier les répercussions possibles sur les femmes au cours de leur vie. Comme il s'agit d'une étude longitudinale, le compte rendu de la situation sera présenté à des intervalles variables. Certaines des principales observations publiées en 2003 ont indiqué que 16 % des femmes participant à l'étude souffraient d'une maladie coronarienne et que 20 % des femmes de plus de 60 ans souffraient d'une maladie cardiovasculaire.

#### **Services de maternité**

##### **Priorité aux services de maternité axés sur la femme et la famille**

459. Les taux de mortalité maternelle, périnatale et infantile au Royaume-Uni demeurent parmi les plus faibles du monde. Le Ministère de la santé souscrit entièrement aux principes selon lesquels une place centrale doit revenir aux femmes dans la planification des services de maternité, tel qu'énoncé dans le *Maternity Standard* du National Service Framework for children, young people and maternity services, publié en septembre 2004. Le *Maternity Standard* définit les normes en ce qui concerne la qualité des soins anténatals, périnatals (pendant l'accouchement) et postnatals fournis aux femmes et à leurs bébés. Il vise à promouvoir la possibilité pour chaque femme de choisir le type d'accouchement et d'en maîtriser le déroulement, notamment le lieu de naissance, et d'avoir accès aux services d'une sage-femme. Un accent particulier est mis sur l'amélioration des services offerts aux femmes vulnérables de la plupart des collectivités défavorisées afin de résoudre le problème des inégalités en matière de santé. Le National Service Framework est étayé par le Livre blanc, *Our Health, Our Care, Our Say*, publié en janvier 2006, dans lequel le Gouvernement s'est engagé à assurer des services de maternité de classe internationale d'ici à 2009.

##### **Création du Groupe consultatif sur la violence familiale et la grossesse**

460. Ayant constaté que de nombreux cas de violence familiale surgissaient pendant la grossesse, le Ministère de la santé a mis en place en 2005 le Groupe consultatif sur la violence familiale et la grossesse. Les recommandations du Groupe figurent

dans la publication du Ministère, *Responding to Domestic Abuse: A handbook for health professionals*, parue en janvier 2006. Les professionnels des soins de santé y trouvent des orientations pratiques sur la manière de travailler auprès des usagers aux prises avec un problème de violence familiale.

#### **Directives du National Institute for Clinical Excellence**

461. Le National Institute for Clinical Excellence a également publié des directives sur les soins de routine anténatals (octobre 2003), postnatals (juillet 2006) et sur certaines procédures cliniques fondamentales, notamment une section sur les césariennes (avril 2004). D'autres directives sur les soins périnatals et anténatals et la santé mentale postnatale sont en cours d'élaboration. Toutes les femmes enceintes pour la première fois reçoivent un exemplaire gratuit du *Pregnancy Book*. Ce manuel fournit aux femmes des renseignements et des conseils détaillés sur les comportements à adopter pour une grossesse en santé, sur le travail et l'accouchement ainsi que sur leur nouvelle vie de mère.

#### **Augmentation du nombre de mères allaitantes**

462. Le Gouvernement reconnaît que l'allaitement au sein est la meilleure forme d'alimentation des nourrissons. Les résultats provisoires de l'enquête quinquennale de 2005 sur les pratiques relatives à l'alimentation des nourrissons ont indiqué que le nombre de femmes optant pour l'allaitement au sein dans tous les groupes socio-économiques du Royaume-Uni était passé de 69 % en 2000 à 76 % en 2005. Pour plus de renseignements sur les mesures prises par le Gouvernement dans ce domaine, voir annexe 1. Les centres pour enfants (voir articles 3 et 10) s'efforceront d'obtenir un indicateur de rendement sur le pourcentage de mères qui optent pour l'allaitement au sein.

#### **Assurer la santé et la sécurité des femmes enceintes**

463. Le Health and Safety Executive s'est réuni à plusieurs reprises avec des représentants de la Commission pour l'égalité des chances au cours de 2005 et 2006 pour traiter des questions relatives à la santé et à la sécurité des nouvelles mères et des femmes enceintes, notamment des moyens d'insister sur les obligations statutaires des employeurs. La brochure du Health and Safety Executive, *5 Steps to risk Assessment*, a fait l'objet d'une révision en 2006. Elle fait à présent référence à l'obligation des employeurs de procéder à une évaluation des risques spécifiques dès qu'ils sont mis au courant du fait qu'une femme est enceinte, qu'elle a accouché dans les six mois précédents ou qu'elle allaite. La nouvelle édition de la publication *The Essentials of Health and Safety at Work*, publiée en 2006, contient également des indications concernant les travailleuses enceintes et les nouvelles mères.

464. Le Health and Safety Executive travaille en collaboration avec le Ministère du commerce et de l'industrie à la production de la brochure *Pregnancy and Work: What you need to know as an employee and employer*. Elle porte sur tous les aspects de la grossesse et sur les responsabilités et obligations des femmes et des employeurs, notamment l'obligation d'un employeur de procéder à une évaluation des risques spécifiques dès qu'il est mis au courant de la grossesse d'une femme. Elle a été publiée en septembre 2006.

### **Progrès dans la réduction du nombre de grossesses chez les adolescentes**

465. Des progrès constants ont été réalisés dans la réduction des taux de grossesse chez les adolescentes. Entre 1998 (année de référence de la stratégie) et 2004 (dernière année pour laquelle des données sont disponibles), le taux de conception chez les filles de moins de 18 ans est tombé à 11,1 % et chez les moins de 16 ans à 15,2 %. Les deux taux sont actuellement à leur plus bas niveau depuis le milieu des années 1980.

### **Orientations à l'intention des organismes locaux**

466. Des lignes directrices détaillées sur la prestation de services ont été publiées à l'intention des autorités locales et des groupes des soins de santé primaires en juillet 2006. On y trouve une description de pratiques efficaces permettant de réduire considérablement le taux de conception chez les moins de 18 ans dans les zones locales. Les éléments clés de la réussite des stratégies sont les suivants :

- Une participation active de tous les principaux fournisseurs de services ayant un rôle à jouer dans la réduction des grossesses chez les adolescentes;
- Un champion de haut niveau responsable de la direction et de la conduite de la stratégie au niveau local;
- La disponibilité d'un service très médiatisé de contraception et de conseils en matière de santé sexuelle axé sur les jeunes, dont le mandat consiste à faire la promotion de la santé et fournir des services réactifs;
- Une priorité élevée donnée à l'éducation personnelle, sociale et sanitaire dans les écoles et l'appui de l'autorité locale pour élaborer des programmes complets d'éducation sexuelle dans toutes les écoles;
- Une priorité accordée aux interventions ciblées auprès des adolescentes présentant un risque élevé de grossesse, en particulier auprès des enfants pris en charge;
- L'accessibilité et l'adhésion constante à une formation à l'éducation sexuelle à l'intention des professionnels des organismes partenaires (tels que les conseillers personnels de Connexions, les intervenants auprès des jeunes et les travailleurs sociaux);
- Un service de la jeunesse bien documenté, informant les jeunes de ce qu'ils doivent faire et des endroits où aller et se préoccupant avant tout des principaux problèmes sociaux des jeunes, tels que la santé en matière de sexualité et l'abus des drogues.

### **Test anténatal de séropositivité**

467. Les taux de diagnostic de séropositivité chez les femmes enceintes ont continué d'augmenter depuis 2000, date à laquelle il a été proposé et recommandé à toutes les femmes enceintes du Royaume-Uni de subir un test de séropositivité dans le cadre de soins anténatals de routine. En 2005, en Angleterre et en Écosse, on a estimé que près de 95 % des femmes infectées par le VIH avaient été diagnostiquées avant l'accouchement. Il s'agit là d'une nette amélioration par rapport au taux de 83 % en 2001.

468. Le diagnostic anténatal permet aux femmes enceintes de bénéficier d'interventions visant à prévenir la transmission de la mère à l'enfant, notamment

un traitement antirétroviral, l'accouchement par césarienne et l'évitement de l'allaitement. En conséquence, la proportion d'enfants exposés à l'infection maternelle au VIH est en diminution. Les progrès observés en Angleterre et en Écosse dans les taux de détection indiquent que la proportion d'enfants exposés à la transmission du VIH de la mère à l'enfant a diminué de 6 % en 2001 à 3 % en 2005.

## **Contraception et avortement**

### **Contraception**

469. Pour encourager une plus grande utilisation de la contraception, le Gouvernement a réduit le taux de la TVA à son plus bas niveau possible, soit 5 %, sur les préservatifs et la contraception hormonale d'urgence. Environ 4 millions de personnes utilisent les services de contraception chaque année. En 2005-2006, 1,2 million de femmes et 103 000 hommes ont effectué près de 2,6 millions de visites dans les cliniques communautaires de contraception du Service national de santé. De ce nombre, la proportion des personnes âgées de moins de 16 ans a augmenté au cours des 10 dernières années (1995-1996 à 2005-2006) d'un peu plus de 5 % à près de 7 %. Pour plus de précisions, voir annexe 1.

### **Examen des services de contraception et d'avortement**

470. En 2006, afin de dresser un plan d'ensemble de la prestation des services et améliorer l'accès aux services de contraception et d'avortement, le Gouvernement a entrepris son premier examen de référence sur les services de contraception. En décembre 2006, il a publié un guide des meilleures pratiques. Ce dernier couvre l'accès aux services de contraception, toute la gamme des méthodes de contraception et l'accès aux services d'avortement. Un protocole national à l'intention des femmes qui demandent un avortement à un stade avancé de la grossesse sera publié en 2007 (voir annexe 1).

### **Réglementation relative à l'avortement en Angleterre, au pays de Galles et en Écosse**

471. L'avortement en Angleterre, au pays de Galles et en Écosse est régi par l'*Abortion Act* (loi sur l'avortement) de 1967, qui aura 40 ans cette année. Depuis son entrée en vigueur, les femmes ont pu bénéficier d'un accès à des services d'avortement sûrs et légaux, dans la mesure où deux médecins jugent du bien-fondé de l'avortement. Avant la loi sur l'avortement, environ 32 femmes mouraient chaque année des suites d'un avortement illégal (environ 20 000 par an). Le nombre de décès maternels à la suite d'un avortement a diminué rapidement depuis l'adoption de la loi. Les derniers chiffres indiquent qu'un décès en moyenne par an survient sur les 200 000 avortements légaux.

472. Au cours de 2003-2005, en ce qui concerne les femmes résidant en Angleterre et au pays de Galles, le nombre d'avortements était d'environ 185 000 par an. Pour 2005, le taux moyen d'avortement en fonction de l'âge était de 17,8 pour 1 000 femmes résidentes âgées entre 15 et 44 ans contre 17,5 en 2003. Environ 89 % des avortements sont pratiqués à moins de 13 semaines de gestation.

### **Accélérer l'accès aux services d'avortement**

473. La *National Strategy for Sexual Health and HIV* (Angleterre), publiée en 2001, fixe un objectif national de trois semaines d'attente au maximum entre la date à

laquelle la femme est dirigée vers les services d'avortement et l'avortement proprement dit. Le Ministère de la santé a investi 8 millions de livres pour accélérer l'accès aux services d'avortement. Les données pour 2005 indiquent que des progrès sont réalisés en Angleterre pour accélérer l'accès. En effet, 64 % des avortements financés par le Service national de santé ont été pratiqués à moins de 10 semaines par rapport à 51 % en 2002. Ces chiffres représentent une augmentation de 23 % du nombre total des avortements pratiqués à moins de 10 semaines entre 2002 et 2005 par rapport à une augmentation de 6 % du nombre total des avortements au cours de la même période.

#### **Lutte contre le crime et le désordre, notamment la violence familiale**

474. Depuis le 30 avril 2004, les groupes de soins de santé primaires en Angleterre ont été désignées « autorités responsables » au sein des partenariats en matière de crime et de désordre. Ces groupes ont désormais la responsabilité statutaire de travailler en partenariat avec d'autres autorités responsables afin de s'attaquer aux problèmes liés à la criminalité et aux désordres et à l'abus des drogues au niveau local. Depuis avril 2005, une formation sur les enquêtes de routine a été instaurée dans tout le Service national de santé. Le Ministère de la santé a publié le manuel *Responding to Domestic Abuse : A Handbook for Health Professionals* en décembre 2005. Les codes diagnostiques en ce qui concerne la violence familiale figurent dans les nouveaux dossiers électroniques des patients, qui ont été rendus publics en 2005. Ce système de collecte et de communication des données permet de se faire une idée plus nette de l'impact sur la violence familiale au niveau du Service de santé national.

#### **Abus d'alcool et de drogues**

475. L'action du Gouvernement pour lutter contre l'alcoolisme et la toxicomanie comprend la stratégie sur 10 ans *Tackling Drugs to Build a Better Britain* (publiée en 1998), la stratégie de 2004 *Alcohol Harm Reduction Strategy for England* et le Livre blanc de 2004 sur la santé publique *Choosing Health – making healthy choices easier*. Selon la stratégie, l'alcoolisme est lié à 360 000 incidents de violence familiale chaque année. L'un des objectifs clés est d'améliorer les services aux victimes et aux témoins de crimes liés à l'alcool, notamment la violence familiale. Elle recommande d'apposer sur les bouteilles d'alcool un message de sensibilisation à l'usage de l'alcool, d'imposer davantage d'amendes pour tout comportement antisocial et de renforcer l'application des règles existantes en ce qui concerne la consommation chez les mineurs.

#### **Mesures visant à réduire les liens entre l'abus des drogues et la prostitution**

476. Une étude de cas type menée par le Ministère de l'intérieur en 2004 sur 228 femmes impliquées dans la prostitution de rue a révélé que 87 % consommaient de l'héroïne et 64 % du crack et de la cocaïne. Les données recueillies à la suite d'une consultation du Gouvernement sur la prostitution suggèrent qu'une forte proportion des personnes liées à la prostitution de rue consomment des drogues de catégorie A.

477. On attend des services pharmaceutiques qu'ils mettent désormais l'accent sur les besoins des clients et non plus seulement sur l'abus des drogues. Les services de traitement sont donc sur le point d'adopter une série de traitements souples qui reflètent à la fois l'éventail des drogues utilisées et les besoins complexes des

toxicomanes, tout en travaillant en partenariat avec d'autres organismes locaux afin d'offrir différentes formes de soutien. En 2004, le Ministère de l'intérieur a publié des directives de mise en service à l'intention des partenariats et des fournisseurs luttant contre les problèmes de drogue associés à la prostitution. La stratégie coordonnée du Gouvernement sur la prostitution s'appuie sur ces directives et contient également des propositions préconisant une nouvelle peine de réadaptation pour délit de vagabondage ou de sollicitation, afin d'encourager les personnes concernées à venir à bout des problèmes qui les relient à la rue, notamment la toxicomanie.

#### **Programme de réadaptation à l'intention d'un groupe de prisonniers toxicomanes**

478. Le Gouvernement a également implanté des programmes d'intervention de lutte contre l'abus des drogues en milieu carcéral, notamment le programme de réadaptation en 12 étapes à l'intention d'un groupe de prisonniers toxicomanes, axé sur une abstinence allant de modérée à élevée (voir annexe 1).

#### **Mutilations génitales féminines**

##### **Adoption de nouvelles dispositions législatives pour lutter contre les mutilations génitales féminines**

479. Les mutilations génitales féminines sont illégales au Royaume-Uni en vertu du *Prohibition of Female Circumcision Act* (loi relative à l'interdiction de l'excision féminine) de 1985. La loi de 2003 relative aux mutilations génitales féminines, entrée en vigueur à la fin de mars 2004, érige en infraction pour tout ressortissant ou résident permanent du Royaume-Uni le fait de pratiquer des mutilations génitales à l'étranger ou d'aider, d'encourager, de conseiller ou de procurer cette pratique à l'étranger, même dans les pays où la pratique est légale. À ce jour, aucun cas n'a fait l'objet de poursuites.

##### **Étude financée par le Ministère de la santé**

480. En 2006, le Ministère de la santé a financé une étude de prévalence à laquelle ont participé plusieurs instances, notamment la fondation FORWARD (Fondation pour la santé des femmes, la recherche et le développement), principal organisme luttant contre les mutilations génitales féminines. Cette étude permettra d'indiquer l'incidence probable des mutilations génitales féminines en Angleterre et au pays de Galles. Le Ministère a également financé la production d'un DVD contenant des informations factuelles et cliniques et dont la sortie en août 2006 a été bien accueillie par les professionnels de la santé. Les femmes et les filles qui ont subi des mutilations peuvent être traitées dans l'une des 10 cliniques spécialisées du Service national de santé. Il n'est pas nécessaire que les femmes soient référées par leur médecin.

##### **Questions de santé dans le développement international**

481. Le Ministère du développement international reconnaît que la capacité des femmes à faire des choix libres et informés en matière de reproduction sert de fondement à leur autodétermination dans tous les autres domaines et c'est pourquoi il s'est employé activement à défendre la santé et les droits en matière de sexualité et de reproduction en tant que principe fondamental de l'autonomisation des femmes. En 2004, il a présenté deux publications axées sur ces questions : A

*Position Paper on Sexual and Reproductive Health and Rights* et un document de stratégie intitulé *Reducing Maternal Deaths: Evidence and Action*. Les deux publications identifient quatre priorités clés, à savoir attirer l'attention sur les questions de santé des femmes, renforcer les systèmes de soins de santé, éliminer les principaux obstacles sociaux et économiques et acquérir et appliquer de nouvelles connaissances. Au cours de la même année, le Royaume-Uni a publié le document intitulé *Taking Action, the UK strategy for tackling HIV and AIDS in the developing world*. La stratégie, tenant compte de la féminisation de l'épidémie du sida, place les besoins et les droits des femmes, des jeunes et des groupes marginalisés au centre de son action. En décembre 2005, le Ministère du développement international a publié un rapport d'activité sur la mise en œuvre de la stratégie en matière de santé maternelle. Le rapport souligne les progrès accomplis tout insistant sur la nécessité d'en faire davantage.

#### **Appui du Ministère du développement international afin d'éliminer les mutilations génitales féminines**

482. Le Ministère du développement international apporte un appui indirect aux mesures visant à éliminer les mutilations génitales féminines dans les pays en développement en finançant des organisations internationales telles que le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Fonds des Nations Unies pour les activités en matière de population (FNUAP) et l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Ils exécutent tous des programmes de lutte contre les mutilations génitales et autres pratiques nuisibles. En juillet 2006, le Ministère a financé l'organisation d'un atelier régional à Nairobi, au cours duquel les problèmes à régler et les possibilités à exploiter dans l'élaboration de cadres légaux et de mesures de protection de l'enfant pour protéger les filles contre les mutilations génitales féminines ont été abordés. Le Ministère est également membre du Groupe de travail des donateurs sur les mutilations génitales féminines, coordonné par la Banque mondiale et l'UNICEF. Il fournit également un montant de 700 000 livres aux organisations non gouvernementales qui interviennent dans le traitement des fistules obstétriques, sont souvent liées aux mutilations génitales féminines, en Afrique.

483. En 2007, le Comité interafricain sur les pratiques traditionnelles affectant la santé des femmes et des enfants (CIAF) a donné suite aux recommandations de l'atelier de Nairobi en collaboration avec les législateurs et les personnes intéressées dans la protection de l'enfant dans la région et dans les pays pilotes. Le Ministère a prêté son appui au Comité dans l'organisation d'activités de plaidoyer simultanées sur les mutilations génitales féminines, les mariages précoces et les mariages d'enfants à l'occasion de la Journée internationale de tolérance zéro à l'égard des mutilations génitales féminines, le 6 février 2007. Ces activités ont été réalisées par les comités nationaux du CIAF dans 28 pays d'Afrique.

#### **Irlande du Nord**

##### **Élaboration d'orientations sur l'interruption de grossesse**

484. *L'Abortion Act* (loi relative à l'avortement) de 1967 ne s'applique pas à l'Irlande du Nord. La loi concernant l'Irlande du Nord figure dans les lois intitulées *Offences Against the Persons Act* (loi sur les atteintes aux personnes) de 1861, le *Criminal Justice (Northern Ireland) Act* (loi relative à la justice pénale en Irlande du Nord) de 1945 et dans certains textes de jurisprudence. La question n'a pas été



dévolue à l'Assemblée d'Irlande du Nord, mais le mécanisme pour ce faire est prévu dans la loi de 1998 relative à l'Irlande du Nord.

485. En 2004, la Cour d'appel a demandé au Ministère de la santé et des services sociaux et de la sécurité publique d'examiner les mesures qui lui permettraient d'enquêter sur la qualité des services d'interruption de grossesse offerts en Irlande du Nord, y compris le suivi, et, après consultation auprès des organismes concernés, de publier les orientations appropriées. Un projet d'orientations sur les interruptions de grossesse en Irlande du Nord a été publié en janvier 2007 à l'intention des parties intéressées pour commentaires. Un document final sera publié plus tard en 2007.

#### **Inviter les femmes à un test de dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus**

486. Toutes les femmes d'Irlande du Nord âgées entre 50 et 64 ans sont systématiquement invitées à passer un test de dépistage du cancer du sein tous les trois ans. On vise actuellement une participation de 75 % des femmes âgées entre 50 et 64 ans à des intervalles de trois ans. Le taux de participation en 2004-2005 a été de 74,6 %. Toutes les femmes âgées entre 20 et 64 ans en Irlande du Nord sont invitées à subir un test de Papanicolaou (frottis) tous les cinq ans. La cible actuelle est fixée à 75 %. Le taux de couverture pour la période de cinq ans se terminant le 31 mars 2005 a été de 70,99 %.

#### **Encourager un plus grand nombre de femmes à opter pour l'allaitement maternel**

487. Outre la stratégie en faveur de l'allaitement lancée en 1999, les programmes Sure Start portant sur l'allaitement, la formation à la pratique de l'allaitement et la création de groupe de soutien à l'allaitement et de programmes d'appui des pairs ont aussi donné de bons résultats. De vastes campagnes d'information du public en 2004 et 2005 ont contribué à promouvoir l'allaitement et à encourager l'appui du public en faveur des mères allaitantes. Cet apport s'est reflété dans la dernière enquête sur l'alimentation des nourrissons au Royaume-Uni dont les résultats indiquent une augmentation du taux d'allaitement en Irlande du Nord de 54 % en 2000 à 63 % en 2005.

#### **Élaboration d'une stratégie de promotion de la santé en matière de sexualité**

488. En 2004, le Gouvernement a mis en place un groupe de travail chargé d'élaborer une stratégie de promotion de la santé en matière de sexualité. Cette stratégie aborde les questions telles que la réduction des taux de maladies sexuellement transmissibles, le VIH/sida, les grossesses chez les adolescentes, l'éducation et l'accès à l'information et aux services. Elle s'appuie également sur les stratégies de promotion de la santé en matière de sexualité élaborées par les conseils des services de santé et des services sociaux au cours des dernières années.

#### **Réduction du nombre de grossesses chez les adolescentes**

489. Des progrès appréciables ont été réalisés en vue de réduire de 20 % le taux de natalité chez les mères adolescentes d'ici à 2007 et de 40 % le taux de natalité chez les mères adolescentes de moins de 17 ans. Les taux sont passés de 19,5 pour 1 000 mères âgées de moins de 19 ans (année de référence 1998-2000) à 16,5 (2002-2004).

## Écosse

### **Assurer l'égalité entre les sexes en répondant aux besoins des hommes et des femmes en matière de santé**

490. L'initiative « Fair for All – Gender » a été entreprise conjointement avec la Commission pour l'égalité des chances créée en 2003. Elle vise à aider le Service national de santé écossais à cerner les besoins en matière de santé des hommes et des femmes, y compris les transsexuels, à répondre à ces besoins et à satisfaire aux exigences de l'obligation d'assurer l'égalité entre les sexes dont l'entrée en vigueur est prévu pour l'été de 2007. Des travaux exploratoires ont été complétés dans le cadre de l'initiative, en collaboration avec les conseils du Service national de santé. Un projet d'orientations sur l'égalité des sexes en matière de santé, qui avait été distribué pour consultation au début de 2007, est actuellement en voie d'élaboration. Les conseils de santé sont tenus, en vertu du *Sex Discrimination (Public Authorities) (Statutory Duties) (Scotland) Order* (Ordonnance relative à la discrimination fondée sur le sexe) de 2007, d'élaborer et de publier un programme d'égalité entre les sexes d'ici au 29 juin 2007.

### **Mesures visant à fournir de meilleurs services de santé en matière de sexualité**

491. En janvier 2005, les ministres écossais ont lancé la stratégie *Respect and Responsibility: Strategy and Action Plan for Improving Sexual Health* sur la santé en matière de sexualité. La stratégie énonce clairement la nécessité pour le Gouvernement, les conseils du Service national de santé, les autorités locales et autres organismes d'assurer de meilleurs services de santé en matière de sexualité dans tout le pays. Le 21 novembre 2006, les ministres écossais ont publié leur premier rapport annuel sur les progrès réalisés dans l'application de la stratégie. Le rapport fournit un résumé des progrès réalisés à ce jour ainsi que des exemples de bonnes pratiques et d'approches novatrices visant à améliorer la prestation des services de santé en matière de sexualité. La stratégie et le rapport annuel peuvent être consultés à l'adresse : [www.Scotland.gov.uk/sexualhealth](http://www.Scotland.gov.uk/sexualhealth).

### **Mesures visant à réduire le taux de grossesse chez les adolescentes**

492. Un des objectifs clés de la stratégie nationale sur la santé en matière de sexualité, « Respect et responsabilité », est de réduire le nombre de grossesses non désirées chez les filles de moins de 16 ans. La stratégie comprend deux objectifs précis, à savoir réduire de 20 % le taux de grossesse (pour 1 000 habitants) chez les filles de 13 à 15 ans, soit de 8,5 % qu'il était en 1995 à 6,8 % d'ici à 2010 et de réduire les grossesses chez les adolescentes de 13 à 15 ans dans la plupart des collectivités défavorisées de 33 %, soit de 12,6 % en 2000-2002 à 8,4 % en 2007-2009. En 2000-2001, on a recensé 784 grossesses chez les adolescentes âgées entre 13 et 15 ans. En 2003-2004, ce nombre est passé à 706. En 2000-2001, le taux global était de 8,22 pour 1 000 femmes chez les 13-15 ans et est passé à 7,55 en 2003-2004.

493. **La stratégie vise également à ce que les stratégies interinstitutions au niveau local soient élaborées de manière à refléter les éléments clés du document national, y compris les processus de planification locaux tels que les services intégrés en faveur de l'enfance. Les cliniques de planification familiale, les pharmacies, les médecins généralistes et les organismes bénévoles offrent un accès gratuit à la contraception. Un soutien confidentiel est offert à tous les jeunes écossais par l'intermédiaire des secteurs statutaire et bénévole dont le**

**Caledonia Youth, organisme bénévole financé par l'Exécutif, qui fournit des conseils et des informations aux jeunes.**

**L'avortement en Écosse**

494. Au cours de la période 2003-2005, environ 12 500 avortements par an ont été pratiqués chez les femmes résidant en Écosse. Pour 2005, le taux d'avortement standardisé selon l'âge a été de 12 pour 1 000 femmes résidentes âgées entre 15 et 44 ans. Un peu plus de 92 % des avortements sont pratiqués à moins de 13 semaines de gestation.

**Étude des mesures recommandées pour améliorer la santé maternelle**

495. Le Groupe d'experts sur les services de maternité de courte durée a conclu, dans son rapport de 2003, que la configuration des services n'était pas durable en raison de facteurs tels que la baisse du taux de natalité, les changements démographiques, l'augmentation de complications liées à la grossesse et les incidences de l'évolution de la main-d'œuvre au Service national de santé, notamment la Directive européenne sur le temps de travail, la modernisation des carrières en médecine et les contrats de consultation. Le Groupe d'experts a recommandé des mesures visant la mise en place de services, notamment la planification régionale, la gestion des risques, l'éducation et la formation, le développement de la main-d'œuvre, l'information publique, le transport et l'intervention des parties intéressées.

**Progrès réalisés dans quatre grands secteurs**

496. Depuis la présentation du rapport, des progrès ont été réalisés dans quatre grands secteurs :

- Un financement a été accordé à chaque groupe de planification régional pour l'engagement pendant un an d'un coordonnateur des services de maternité chargé d'entreprendre la mise en œuvre du cadre et des recommandations du Groupe d'experts. Les régions ont utilisé différentes approches, mais chaque groupe de planification régional possède maintenant un sous-groupe qui se consacre exclusivement aux services de maternité;
- Le Scottish Multi-professional Maternity Development Group a été créé en 2003 pour concevoir, fournir et promouvoir une éducation multiprofessionnelle et mettre en place des soins de maternité. Le groupe bénéficie d'un appui sans réserve de la part de tous les Royal Colleges pertinents, du Scottish Ambulance Service, du NHS Education for Scotland (NES) et du NHS Quality Improvement Scotland (QIS) et siège au NHS Education for Scotland;
- Un groupe national de planification de la main-d'œuvre des services de maternité, créé en 2004, a publié le *Maternity Services Workforce Plan: Baseline Report* (2005) à l'usage des groupes régionaux dans l'élaboration de plans de travail. Le groupe a depuis été dissout et les activités se poursuivront dans le cadre du Groupe national sur la main-d'œuvre;
- En 2005, le HHS Quality Improvement Scotland a élaboré des normes applicables aux services de maternité et au dépistage pendant la grossesse et chez le nouveau-né. Il procède actuellement à la vérification de leur application;

- Le NHS Quality Improvement Scotland a présenté un rapport sur l'examen des normes en janvier 2007. Le rapport a indiqué que, dans l'ensemble, des services de maternité de qualité et complets étaient disponibles dans toute l'Écosse mais que certains domaines, tels que la disponibilité d'anesthésistes pédiatriques et la production par le Conseil de la santé de plans stratégiques pour les services de maternité, nécessitaient plus d'attention. Le Groupe consultatif ministériel et le Service national de santé écossais devraient en principe travailler ensemble afin d'examiner ces questions et d'autres domaines moins développés.

#### **Mise en place d'un groupe national de soutien des services de maternité**

497. L'Exécutif écossais, en réponse au Rapport Kerr de 2005, *Delivering for Health*, s'est engagé à poursuivre l'exécution du cadre et des recommandations du Groupe d'experts sur les services de maternité de courte durée. À cet effet, il a recommandé la création d'un groupe national de soutien des services de maternité pour en superviser la mise en œuvre. Ce groupe constitue maintenant le Groupe d'action ministériel sur les services de maternité, dont l'une des attributions est d'améliorer la nature et la qualité des services de maternité offerts avant la grossesse jusqu'à la très petite enfance. Ses principaux domaines d'activité portent sur la révision des services des soins intensifs néonataux, la collaboration avec les groupes régionaux de planification centrée sur la maternité, la planification de la main-d'œuvre et le transport vers les services de maternité et la participation du public à ces services.

#### **Promotion de l'allaitement et de bonnes pratiques d'alimentation du nourrisson**

498. L'Exécutif écossais continue de travailler auprès des intervenants, notamment les coordonnateurs pour l'alimentation du nourrisson et l'allaitement dans chacun des 14 conseils du Service national de santé à travers l'Écosse, pour promouvoir l'allaitement et de bonnes pratiques d'alimentation du nourrisson. Toutes les zones des conseils du Service national de santé ont amélioré leurs taux d'allaitement en 2005. Les chiffres du Système de surveillance de la santé infantile montrent que le taux moyen d'allaitement des bébés de 6 à 8 semaines en Écosse était de 37,7 % en 2005 (35,7 % en 2004). Toutefois, la cible nationale fixée en matière d'allaitement en 1994 prévoyait qu'en 2005 plus de 50 % des mères allaiteraient encore leurs bébés à six semaines.

#### **Adoption de la loi sur l'allaitement**

499. La loi intitulée *Breastfeeding Etc (Scotland) Act* (loi sur l'allaitement) est entrée en vigueur le 18 janvier 2005. La loi érige en infraction le fait d'empêcher ou d'arrêter une personne ayant la charge d'un enfant de moins de 2 ans, qui se trouve dans un lieu public ou dans des lieux visés par une licence, d'allaiter l'enfant. Il s'agit de la première législation de cette nature au Royaume-Uni.

#### **Lancement d'une stratégie sur l'alimentation du nourrisson**

500. Une stratégie sur l'alimentation du nourrisson en Écosse sera vraisemblablement lancée dans le courant de l'été de 2007 à la suite de longues consultations auprès du public et des parties intéressées. Cette stratégie vise à établir un cadre d'action ambitieux pour l'Exécutif écossais, le Service national de santé,

les autorités locales, les groupes bénévoles, le milieu d'affaires et les familles en faveur d'une bonne santé nutritionnelle de la grossesse à la petite enfance.

## **Pays de Galles**

### **Mesures visant à réduire le taux de maladies sexuellement transmissibles**

501. Le Gouvernement de l'Assemblée galloise a continué de financer des campagnes visant à réduire le taux de maladies sexuellement transmissibles par le biais d'une campagne de prévention de ces maladies, dont une campagne visant à encourager les femmes résidant au pays de Galles et originaires de pays où le risque est élevé à subir un test de dépistage du VIH. Ces campagnes comprennent des ressources d'information, des activités de vulgarisation et des travaux approfondis de motivation. Une formation à la promotion de la santé et à la prévention du VIH est également offerte à divers groupes professionnels, notamment le personnel hospitalier, les professionnels des soins de santé primaires et les intervenants auprès des jeunes.

### **Examen des services de santé en matière de sexualité et de prévention du VIH**

502. En conformité avec les objectifs du cadre stratégique pour la promotion de la santé en matière de sexualité, on a procédé à un examen des services de santé en matière de sexualité et de prévention du VIH dans tout le pays de Galles. Les résultats ont été publiés en décembre 2004. Le Gouvernement de l'Assemblée galloise a annoncé son intention d'introduire un programme de modernisation des services de santé en matière de sexualité et de prévention du VIH. Le principal objectif du programme de modernisation consiste à intégrer les services existants de médecine génito-urinaire et de planification familiale en un seul service de santé communautaire.

### **Établissement de normes universelles en matière de services de maternité**

503. Le *National Service Framework for Children Young People and Maternity Services*, publié en 2005, énonce les normes universelles auxquelles ont droit les femmes et leurs familles dans les services de maternité au pays de Galles. Les trois normes établissent les principales mesures en rapport avec la qualité des services, l'accès aux services et les services axés sur l'enfant et la famille. Au cours des quatre dernières années, les taux de naissance à domicile ont été les plus élevés au Royaume-Uni. En 2005, elles représentaient 3,6 % des naissances totales au pays de Galles. La disponibilité des soins dispensés par les sages-femmes a augmenté et un plus grand nombre de femmes donnent naissance dans des dispensaires d'obstétrique.

### **Mise en œuvre de la stratégie sur l'allaitement**

504. Un coordonnateur pour l'allaitement a été désigné en 2003 pour promouvoir la mise en œuvre dans tout le pays de Galles de la stratégie *Investing in Better Start*. Neuf services de maternité au pays de Galles sont actuellement dûment accrédités hôpitaux amis des bébés dans le cadre de l'initiative de l'UNICEF.

### **Progrès dans la détection du cancer du sein grâce au dépistage**

505. **Dans le cadre du programme Breast Test Wales, les femmes âgées entre 50 et 64 ans sont invitées à passer un test de dépistage tous les 3 ans, tandis que les**

femmes âgées de plus de 64 ans peuvent subir un examen sur demande. Depuis 2001, on procède à une mammographie à deux vues de chacun des seins lors de chaque examen. Jusqu'à présent, cette méthode a permis une augmentation de 35 % du taux de détection du cancer par rapport aux chiffres antérieurs à 2001. Depuis avril 2006, les femmes de moins de 70 ans reçoivent automatiquement une invitation. Le test de dépistage est également à la disposition des femmes de plus de 70 ans, sur demande. Depuis 2001, le Breast Test Wales offre également un test de dépistage du cancer du sein aux femmes à risque âgées de moins de 50 ans.

#### **Mise en place d'un réseau clinique de gestion du dépistage anténatal**

506. En avril 2003, le Ministre de la santé et des services sociaux a convenu d'établir un réseau clinique de gestion du dépistage anténatal au pays de Galles, sur la base des principes décrits dans le rapport de projet de dépistage anténatal *Choices*. Le dépistage anténatal au pays de Galles est financé par l'Assemblée nationale galloise et a pour but d'améliorer la norme concernant le dépistage anténatal chez les femmes. Divers tests de dépistage sont offerts aux femmes galloises, notamment en ce qui concerne les infections telles que l'hépatite B, la syphilis, le VIH et la rubéole, certains troubles sanguins tels que l'anémie falciforme, la thalassémie et les maladies génétiques.

### **Article 13. Avantages économiques et sociaux**

#### **Le système de sécurité sociale**

##### **Crédits d'impôt**

507. Introduits en avril 2003, le crédit d'impôt à l'emploi et le crédit d'impôt pour enfant, administrés par l'Administration fiscale et douanière, constituent des prestations calculées en fonction des revenus afin d'améliorer le soutien aux familles avec enfants, de lutter contre la pauvreté des enfants et de rentabiliser le travail. Ils remplacent le crédit d'impôt pour les familles de travailleurs, le crédit d'impôt pour les personnes handicapées, le crédit d'impôt pour enfants, le crédit d'impôt en faveur de l'emploi dans le cadre du *New Deal* pour les 50 ans et plus et la disposition relative à certaines prestations de sécurité sociale.

508. Le crédit d'impôt pour enfant est un dispositif unique qui vient en aide aux familles avec enfants et s'attaque à la pauvreté des enfants indépendamment du fait que les adultes dans la famille travaillent ou non. Il vise généralement les familles dont les revenus sont inférieurs à 58 000 livres par an (66 000 livres si un enfant au moins est âgé de moins de 1 an). Neuf familles avec enfants sur dix peuvent bénéficier du crédit d'impôt pour enfant. Il est versé au principal responsable des enfants en plus de la prestation pour enfant.

##### **Prestation pour enfant et allocation de tutelle**

509. La responsabilité de la prestation pour enfant et de l'allocation de tutelle a été transférée à l'Administration des contributions, aujourd'hui Administration fiscale et douanière, en avril 2003. Le fait qu'un seul département administre la prestation pour enfant et le crédit d'impôt pour enfant limite au minimum les perturbations auxquelles les familles avec enfants sont confrontées et assure que les différentes

sommes d'argent prévues pour venir en aide aux enfants sont versées en un seul flux de revenu, dans la mesure du possible.

### **Allocation de maternité**

510. Les droits à l'allocation de maternité sont passés de 26 semaines à 39 semaines pour les femmes dont la naissance de l'enfant est prévue à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007. L'allocation de maternité est versée au taux minimum (108,85 livres en 2006-2007) ou à un taux hebdomadaire égal à 90 % du revenu hebdomadaire moyen de la femme. Les modifications figurent dans le *Work and Families Act* (loi sur le travail et la famille) de 2006 et le *Statutory Maternity Pay, Social Security (Maternity Allowance) and Social Security (Overlapping Benefit) Amendment Regulations* (règlement modifiant la prestation réglementaire de maternité, l'allocation de maternité et le cumul de prestations avec d'autres prestations de sécurité sociale) de 2006.

### **Revenu minimum**

511. Environ 774 000 parents seuls dont la grande majorité sont des femmes bénéficient d'un complément de revenu. Il est disponible aux personnes dont les ressources sont inférieures aux niveaux prescrits. Les familles réclamant un complément de revenu reçoivent une prime familiale versée sous forme de complément de revenu ou de crédit d'impôt pour enfant. Cette prime ne tient pas compte des revenus d'un travail à temps partiel inférieurs à 10 livres par semaines pour un couple et à 20 livres par semaine pour un parent seul.

### **Pensions**

#### **Commission des pensions**

512. La Commission des pensions, créée en 2002 (pour plus de renseignements, voir article 3), a été expressément chargée de recommander la manière dont une réforme du système des pensions pourrait contribuer à résoudre les problèmes auxquels ont été confrontées et le sont encore en partie aujourd'hui les personnes aux prises avec des interruptions de travail rémunéré et des responsabilités familiales, en particulier les femmes.

513. La Commission a élaboré et présenté des recommandations dans son deuxième rapport (publié en novembre 2005), conformément au principe énoncé dans son premier rapport (publié en octobre 2004) selon lequel il y va de l'intérêt de toute personne, hommes et femmes, de constituer des droits à pension. La Commission a mentionné plusieurs de ses propositions comme étant particulièrement favorables aux femmes et aux personnes dispensant des soins. Par exemple, les recommandations sur la réforme du système public visaient à permettre aux personnes qui assument des responsabilités familiales plutôt que d'occuper un travail rémunéré d'accumuler des droits à une pension d'État complète.

#### **Réforme de la pension et impact sexospécifique**

514. Le rapport du Ministère du travail et des pensions intitulé *Women and pensions: The evidence*, publié en novembre 2005, a fourni une évaluation claire de la situation de la pension des femmes et une analyse des principales influences sur le niveau de revenu de retraite des femmes. L'un des principaux objectifs de la réforme de la pension est d'assurer des résultats équitables en faveur des femmes et

des personnes dispensant des soins, conformément au critère en matière d'équité. Ce principe a guidé la formulation des réformes énoncées dans le Livre blanc *Security in retirement: towards a new pensions system*, paru en mai 2006. Ces réformes ont d'ailleurs commencé à être appliquées dans le cadre du projet de loi sur le régime de pensions du Gouvernement.

515. Le Secrétaire d'État s'est engagé à entreprendre une analyse sexospécifique détaillée des mesures visées dans le projet de loi sur le régime de pensions avant l'entrée en vigueur de l'obligation légale en matière d'égalité en avril 2007. Le 29 novembre 2006, un rapport sur l'impact sexospécifique de la réforme du régime de pensions a été publié en marge du projet de loi sur le régime de pensions et de l'étude d'impact de la réglementation. Le rapport résumait l'ensemble des effets sur les pensions des femmes par rapport à celles des hommes, en mettant particulièrement l'accent sur les améliorations dans la couverture des pensions d'État. Les principaux résultats sont résumés ci-après.

#### **Amélioration de la couverture de la pension d'État**

516. Actuellement, près de 30 % des femmes atteignant l'âge de la pension d'État bénéficient d'une pleine pension de base par rapport à 85 % des hommes. Sans les réformes proposées, près de la moitié seulement des femmes qui atteindraient l'âge de la pension d'État en 2010 auraient droit à une pleine pension minimale. Grâce aux réformes, le nombre s'élève à près des trois quarts. D'ici à 2025, plus de 90 % des femmes (et des hommes) qui atteindront l'âge de la pension d'État auront droit à une pleine pension minimale, soit près d'un demi-million de femmes de plus.

#### **Poursuivre la lutte contre la pauvreté chez les retraités grâce au crédit de pension**

517. La réforme du régime des pensions continuera d'assurer un filet de sécurité aux retraités les plus démunis qui ne sont pas en mesure d'accumuler des droits à pension. Conformément au *State Pension Credit Act* (loi relative au crédit de pension d'État) de 2002, l'entrée en application du crédit de pension à compter d'octobre 2003 assurera à toute personne âgée de 60 ans ou plus un revenu minimum garanti de 119,05 livres par semaine (181,70 livres pour les couples) à compter d'avril 2007.

518. Le crédit de pension est un élément clef de la stratégie gouvernementale de lutte contre la pauvreté chez les retraités. À l'heure actuelle, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir droit à un crédit de pension. En effet, près des deux tiers de tous les bénéficiaires sont des femmes, dont 60 % environ sont des femmes célibataires. Les femmes actuellement retraitées sont moins susceptibles que les hommes d'avoir accumulé des droits à une pension d'État. Elles ont peu de chance d'avoir des revenus de retraite complémentaire et sont, par conséquent, plus dépendantes du crédit de pension.

#### **Instauration de comptes personnels**

519. En décembre 2006, le Gouvernement a publié le Livre blanc intitulé *Personal accounts: A new way to save*, dans lequel il énonçait des propositions tendant à réformer radicalement le régime de retraite complémentaire afin d'aider les gens à épargner en prévision de leur retraite. Les comptes personnels permettront d'épargner en plus du soutien de la pension d'État au moyen d'un régime souple d'épargne retraite à peu de frais et d'une contribution de l'employeur. Ce nouveau type d'épargne profitera fort probablement à de nombreuses femmes actuellement



sans fonds de pension complémentaire et sans possibilité d'épargner, par exemple celles dont les antécédents de travail sont fragmentés, les travailleuses à temps partiel ou à faible revenu n'ayant vraisemblablement pas accès à un régime professionnel approprié. Ces femmes composeront le principal groupe cible des salariés à revenu modéré à faible que les comptes personnels sont censés aider.

520. Un nombre disproportionné d'employés féminins se retrouvent dans le groupe dont le revenu se situe entre 5 000 et 15 000 livres et ne disposent d'aucun fonds de retraite. On estime entre 2,2 et 3,4 millions le nombre de femmes susceptibles de participer à des comptes personnels. La combinaison du soutien intégral d'une pension d'État et du régime des comptes personnels (ou participation automatique dans un « bon » régime d'employeurs équivalent) signifie que les mesures d'incitation à l'épargne seront considérablement plus avantageuses dans le cadre de la réforme que dans le système actuel. Cette combinaison pourrait être plus intéressante pour les femmes dont les faibles revenus se rapprochent du niveau de prestations liées à une condition de ressource et pour lesquelles la décision d'épargner est plus difficile.

#### **Hausse de l'âge d'admission à la pension de vieillesse**

521. Hausser l'âge d'admission à la pension d'État fait partie de l'ensemble des mesures prises dans le cadre de la réforme des pensions, de même qu'encourager les personnes à travailler plus longtemps. Cette mesure assurera la durabilité et l'accessibilité à long terme des modifications. L'âge de la pension d'État sera haussé d'un an par décennie à partir de 2024 jusqu'à 2046, ce qui correspond d'une façon générale aux augmentations prévues de l'espérance de vie moyenne. Chaque modification sera échelonnée sur deux ans. L'âge de la pension d'État sera porté à 68 ans d'ici à 2046. Malgré la hausse de l'âge, on prévoit que les femmes passeront plus d'années à la retraite que les hommes et la plus grande partie de leur vie adulte. En clair, elles profiteront tout particulièrement de la revalorisation des revenus de la pension d'État de base au fur et à mesure des augmentations de couverture.

#### **Examen de l'impact de la réforme sur les femmes noires et les femmes appartenant à des minorités ethniques**

522. Certains groupes de femmes appartenant à des minorités ethniques, en particulier les Pakistanaïses et les Bangladaïses, sont moins susceptibles que les femmes en général d'accumuler des droits à une pension d'État sur la base de revenus. En revanche, elles le sont davantage dans le cadre d'un régime de protection des responsabilités familiales. Certaines femmes appartenant à des minorités ethniques dont les barrières culturelles les empêchent de participer à un travail rémunéré contribuent d'une autre manière en offrant des services de garde d'enfants ou de soins à des grands invalides. Cependant, ces contributions sociales ne sont pas pleinement reconnues dans le régime actuel. Actuellement, une personne ne peut constituer un droit à pension d'État de base au titre d'un régime de protection des responsabilités familiales ou de crédits seuls. Les réformes gouvernementales, notamment l'abolition des conditions de contribution minimum à la pension d'État de base, ainsi que des arrangements de crédit améliorés et plus souples pour les parents et les personnes dispensant des soins, feront en sorte que ces contributions sociales soient rétribuées dans le cadre de la pension d'État en plus des contributions versées.

### **Aide aux personnes dispensant des soins**

523. Les propositions relatives à la réforme des pensions portent notamment sur un plan global en vue d'aider un plus grand nombre de personnes dispensant des soins, dont la plupart sont des femmes, à constituer de meilleures pensions. Il s'agira par exemple :

- D'un régime de pension d'État plus universel, soit 30 années de qualification pour une pension de base complète versée par l'État pour ceux qui atteignent l'âge d'admission à la pension d'État à compter d'avril 2010 et une reconnaissance plus manifeste de la prestation de soins et du rôle parental, ce qui permettra à un plus grand nombre de parents et de personnes dispensant des soins de constituer des droits à pension décents en tant que base d'une épargne privée;
- D'un nouveau crédit hebdomadaire, à compter de 2010, offert aux personnes qui, pendant 20 heures ou plus par semaine, s'occupent d'un grand invalide, de même que des crédits hebdomadaires plus souples aux parents ayant bénéficié d'une prestation pour enfant jusqu'à ce que ce dernier ait atteint l'âge de 12 ans et aux familles d'accueil approuvées. Ces réformes proposées permettront à un plus grand nombre de femmes et de personnes dispensant des soins d'épargner à titre personnel. On évalue entre 2,2 et 3,4 millions le nombre de femmes susceptibles d'être automatiquement inscrites à des comptes personnels.

524. Par ailleurs, le Gouvernement est conscient de la difficulté pour certaines personnes de concilier le travail et les soins qu'elles doivent dispenser à une personne malade ou handicapée. C'est pourquoi il a incorporé, parmi l'ensemble des mesures favorables à la famille proposées dans le *Work and Families Act* de 2006, le droit des personnes dispensant des soins de demander un réaménagement de leur horaire de travail. Cette mesure est entrée en vigueur le 6 avril 2007 et vise environ 80 % des personnes dispensant des soins (voir art. 11).

### **Nouvelles mesures et dispositions concernant la prestation de la pension alimentaire pour enfants**

525. Environ 95 % des parents séparés ayant la garde des enfants sont des femmes. En décembre 2006, le Gouvernement a publié un Livre blanc énonçant les nouvelles mesures et dispositions concernant la prestation du régime de pension alimentaire, l'organisme d'administration des pensions alimentaires, créé en 1993, n'ayant pu répondre aux attentes. Le nouveau régime encouragera les parents à prendre eux-mêmes les dispositions nécessaires en ce qui concerne la pension alimentaire pour enfants et à accorder la priorité aux besoins des enfants. Les principales modifications comprennent :

- La suppression de la disposition selon laquelle tous les parents prétendant au bénéfice d'une allocation pour enfant sont considérés comme réclamant une pension alimentaire;
- Une augmentation considérable du montant de la pension alimentaire que peuvent conserver les parents bénéficiant d'une allocation, contribuant ainsi à une réduction importante de la pauvreté chez les enfants;

- La fourniture de conseils et d'informations plus adéquats permettant aux parents de prendre des décisions et des dispositions dans leur meilleur intérêt et celui de leurs enfants;
- Le renforcement des pouvoirs de coercition, notamment une législation permettant d'exiger la remise d'un passeport ou l'imposition d'un couvre-feu aux personnes qui font souvent défaut de paiement de la pension alimentaire;
- Une simplification du processus d'évaluation;
- De nouvelles dispositions institutionnelles sur un autre moyen de régir la prestation de la pension alimentaire pour enfant, notamment la création de la Commission chargée de l'exécution des obligations alimentaires à titre d'organe public non ministériel en remplacement de l'organisme d'administration des pensions alimentaires.

### **Logements subventionnés à un prix abordable**

526. Le Gouvernement du Royaume-Uni dépense 2 milliards de livres par an pour subventionner des logements abordables, notamment des logements sociaux loués et des logements intermédiaires, c'est-à-dire abordables à faible coût. Bien que la politique ne soit pas établie sur la base de l'égalité des sexes, les données indiquent que les femmes ayant besoin d'un logement abordable profitent beaucoup des avantages du soutien au logement de l'État. En règle générale, ce sont les femmes qui bénéficient de l'allocation de logements sociaux loués, la priorité étant accordée en fonction des besoins en matière de logement, y compris les personnes sans abri, dans certains cas à la suite de violence familiale, et vivant à l'étroit. Environ 57 % des nouvelles demandes de sans-abri acceptées entre juillet et septembre 2006 émanaient de femmes célibataires, habituellement avec enfants, et près de 50 % des ménages vivant à l'étroit étaient dirigés par une femme.

527. Généralement, ce sont les femmes qui bénéficient de l'aide gouvernementale accordée à certains ménages, notamment aux travailleurs des industries de base du secteur public, cherchant à accéder au marché du logement. Certaines enquêtes et données gouvernementales révèlent que les deux tiers des personnes qui achètent un logement abordable à l'aide des régimes HomeBuy et Key Worker Living sont des femmes. En 2005-2006, le Gouvernement a dépensé 59 millions de livres dans le cadre du programme *Supporting People* concernant une aide au logement accordée à plus de 7 500 femmes victimes de violence familiale (voir art. 16).

### **Irlande du Nord**

#### **Élaboration d'une stratégie de lutte contre la pauvreté**

528. En novembre 2006, le Secrétaire d'État, Peter Hain, a lancé la stratégie *Lifetime Opportunities – Government's Anti-Poverty and Social Inclusion Strategy for Northern Ireland*. Cette stratégie remplace la *New Targeting Social Need*, ancienne politique de haut niveau du Gouvernement sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale en Irlande du Nord. *Lifetime Opportunities* adopte une approche du cycle de vie dont les cibles et les objectifs visent expressément les principaux stades de la vie des gens tout en conservant le principe clé de la nouvelle stratégie. La stratégie continue également de promouvoir l'inclusion sociale en tant qu'approche de partenariat fonctionnel avec les secteurs pertinents pour s'attaquer à l'exclusion des divers groupes vulnérables tels que les parents seuls.

529. Les deux objectifs généraux de *Lifetime Opportunities* sont :

- Éliminer la pauvreté et de l'exclusion sociale en Irlande du Nord d'ici à 2020;
- Mettre fin à la pauvreté chez les enfants d'ici à 2020, sur la base de l'estimation selon laquelle 130 000 enfants en Irlande du Nord vivaient dans une pauvreté monétaire relative en 1998-1999. En d'autres termes, il faut sortir de la pauvreté 65 000 enfants d'ici à 2010 en allant vers son élimination d'ici à 2020.

## Écosse

### Lutte contre l'inégalité des chances

530. À l'issue des élections générales de 2003, l'Exécutif a décidé de concentrer à nouveau sa stratégie existante en matière de justice sociale sur la lutte contre la pauvreté et le désavantage sur des mesures qu'il pourrait influencer directement grâce à ses propres efforts et ressources. S'appuyant sur les objectifs d'étape en matière de justice sociale, l'Exécutif, en partenariat avec le Gouvernement du Royaume-Uni, a mis au point sa stratégie de lutte contre l'inégalité des chances entre les hommes et les femmes. Celle-ci porte essentiellement sur les problèmes les plus importants auxquels nous devons nous attaquer dans le cadre de nos propres activités afin de surmonter la pauvreté et les désavantages en Écosse.

531. La stratégie comporte 10 objectifs qui viennent en appui au programme de l'Exécutif sur la lutte contre la pauvreté et étayent son engagement tendant à édifier des collectivités plus sûres et plus fortes, où les gens souhaitent vivre et élever leur famille. L'Exécutif écossais reconnaît que la pauvreté n'est qu'en partie liée aux faibles revenus. Elle englobe également l'absence de possibilités, les faibles aspirations, les obstacles à une participation à la vie sociale et économique et un accès à des services publics adéquats et abordables.

532. Grâce à une action coordonnée dans l'ensemble des ministères et organismes de l'Exécutif et une collaboration avec les partenaires, d'importants progrès ont été réalisés au cours de la période 1997 à 2006 :

- Plus de 130 000 enfants sont sortis d'une pauvreté relative, une réduction de 35 %;
- Plus de 120 000 personnes retraitées sont sorties d'une pauvreté relative, une réduction de 46 %;
- Plus de 60 000 adultes en âge de travailler sont sortis d'une pauvreté relative, une réduction de 10 %.

### Lutte contre la criminalité dans les transports publics et la crainte qu'elle inspire

533. Selon le rapport du Ministère des transports intitulé *People perceptions of personal security and their concerns about crime on public transport*, publié en mai 2004, ce sont les femmes qui, en règle générale, se sentent moins en sécurité lorsqu'elles voyagent à bord d'un transport public ou attendent ce transport. Il ressort cependant du rapport que les hommes sont de plus en plus préoccupés au sujet de leur sécurité personnelle. Le rapport peut être consulté à l'adresse : [www.dft.gov.uk/pgr/crime/ps/perceptions/researchfindings](http://www.dft.gov.uk/pgr/crime/ps/perceptions/researchfindings).

### **Poursuite d'un programme d'initiatives**

534. Depuis 1999, le Ministère des transports a poursuivi son programme d'initiatives visant à réduire la criminalité dans les transports publics et la crainte qu'elle inspire. Ces mesures, bien qu'elles bénéficient à la fois aux hommes et aux femmes, s'adressent plus particulièrement aux femmes, celles-ci étant les principales usagères des transports publics. Depuis 2003, le Ministère a

- Publié des directives sur l'amélioration de la sécurité personnelle à bord des trains;
- Relancé le plan de sécurité des gares pour renforcer la sécurité personnelle dans les gares ferroviaires. Ce plan a permis une augmentation de 100 % du nombre de gares accréditées en vertu du plan au cours des 18 derniers mois;
- Élaboré un document d'information sur les liens entre les crimes commis dans les autobus et d'autres crimes afin d'identifier la manière dont les mesures prises en réaction aux incidents dans les autobus peuvent permettre aux forces de police d'appréhender des auteurs d'autres crimes;
- Tenu une conférence sur la lutte contre la criminalité dans les autobus;
- Publié des directives sur la manière dont le système juridique peut être utilisé efficacement pour lutter contre la criminalité dans les transports;
- Publié un document d'information sur la réduction des graffitis et autres nuisances à l'environnement entourant les systèmes de transport.

### **Accès des femmes âgées à un transport par autobus à un coût abordable**

535. Le Gouvernement reconnaît l'importance pour les personnes retraitées d'un transport public peu coûteux et veut s'assurer que les trajets en autobus restent abordables pour tous ceux dont les revenus sont limités. Depuis avril 2006, le Gouvernement fait en sorte que le transport par autobus soit plus abordable. Il a amélioré une disposition statutaire relative aux tarifs préférentiels minimums en offrant aux retraités le transport gratuit aux heures creuses dans la zone de résidence de la personne. L'entrée en vigueur de l'exemption de tarif sur les lignes locales a bénéficié à quelque sept millions de personnes âgées et de personnes handicapées en Angleterre. Les autorités locales doivent à présent appliquer ce tarif minimum. La nouvelle génération d'autobus à plancher surbaissé a facilité l'accès non seulement aux personnes en fauteuil roulant et aux personnes à mobilité réduite, mais également aux personnes accompagnées de jeunes enfants en poussette ou transportant des sacs à provisions lourds ou des bagages. (Pour plus de renseignements sur le transport rural, voir article 14.)

### **Irlande du Nord**

#### **Financement en vue d'améliorer les services d'autobus et de trains**

536. Les femmes étant des usagères plus assidues que les hommes des services d'autobus ou de train, elles bénéficieront d'un certain nombre d'initiatives dans le cadre de la Northern Ireland's Regional Transportation Strategy (stratégie de l'Irlande du Nord pour les transports régionaux). Le Ministère du développement régional a fourni un financement important pour acheter 194 nouveaux autobus, mis en service en 2005-2006 et 23 nouveaux trains, tous en service depuis septembre 2005. Le Ministère a nommé des consultants pour examiner la faisabilité d'un

réseau de transports urbains rapides de transit et espère recevoir leur rapport d'ici à juillet 2007. D'autres initiatives au titre de la stratégie bénéficieront aux femmes, notamment des mesures pour faciliter la circulation à pied et à vélo, la modération de la circulation, des investissements dans les parcs de stationnement, le programme d'éclairage public, l'amélioration des renseignements aux voyageurs et la modernisation des installations mises à la disposition des taxis.

#### **Adoption de mesures visant à renforcer la sécurité des femmes**

537. De nouvelles mesures ont également été prises en janvier 2006 en vue d'améliorer la sécurité des femmes utilisant les transports publics. Ces mesures comprennent un meilleur éclairage dans les nouveaux abribus et dans toutes les nouvelles gares ferroviaires ou routières, un contact radio pour tous les services d'autobus de nuit à Belfast, des fenêtres à double vitrage dans tous les nouveaux autobus et les nouveaux trains et une utilisation plus efficace des dispositifs vidéo dans les véhicules Citybus. Par ailleurs, des espaces spécialement adaptés aux poussettes ont été aménagés dans le parc du métro depuis mars 2006 et dans celui d'Ulsterbus depuis septembre 2006, ainsi qu'une signalisation supplémentaire indiquant que des espaces sont réservés aux poussettes, ce qui devrait faciliter le déplacement des femmes avec de jeunes enfants. Outre les deux programmes ciblant spécifiquement les besoins des femmes vivant en zone rurale (voir art. 14), la mise en circulation de nouveaux autobus à plancher surbaissé dans les couloirs de Quality Bus à Belfast améliorent les services de transport urbain offerts aux femmes. Ces améliorations dans le transport public ont pour but d'accroître la mobilité sociale et de permettre aux femmes de bénéficier d'un meilleur accès aux possibilités d'emploi, d'éducation et de formation.

#### **Écosse**

##### **Prise en compte des différents besoins dans le cadre d'une stratégie en matière de transport**

538. La stratégie nationale en matière de transport de l'Écosse, publiée en 2006, énonce les différentes façons de développer un système de transport intégré efficace et durable, adapté aux besoins de la population, à l'économie et à l'environnement de l'Écosse. Il est établi dans le document que le développement d'une politique des transports, que ce soit aux niveaux national, régional ou local, doit tenir compte des six volets liés à l'égalité, à savoir la race, le handicap, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle et la croyance ou la religion.

#### **Pays de Galles**

##### **Formulation d'une stratégie visant à renforcer la sécurité**

539. Les plans du Gouvernement de l'Assemblée galloise en ce qui concerne la mise en place d'un système de transport intégré au pays de Galles sont exposés dans le projet de stratégie en matière de transport du pays de Galles. Il étudie actuellement les réponses reçues en ce qui concerne la stratégie, dont celle du Wales Gender Budget Group. Le Gouvernement mène toute une série d'activités en vue de parvenir aux résultats escomptés de la stratégie en matière de transport.

540. En collaboration avec l'organisation Crime concern, les autorités locales, les opérateurs d'autobus et les forces de police, le Gouvernement a mis en place le Secure Bus Steering Group (groupe de direction sur la sécurité du transport par

autobus). Il a chargé Crime Concern d'élaborer des orientations sur le renforcement de la sécurité aux gares routières et a transmis des directives aux autorités locales en août 2005. Il prévoit également créer un comité des usagers des transports publics en avril 2008. Le comité sera un organe influent qui représentera efficacement les intérêts des usagers des transports publics. L'Assemblée a joué un rôle de premier plan dans l'établissement du rapport du Groupe de travail sur les transports et l'emploi. Le Groupe a déterminé les mesures nécessaires à prendre pour améliorer la qualité des transports publics, d'autant qu'un nombre important de chômeurs, notamment les jeunes femmes, considèrent qu'il s'agit là d'un obstacle dans leur recherche d'emploi.

## **Article 14. Les femmes vivant en milieu rural**

### **Prise en considération des besoins des femmes dans la planification des transports ruraux**

541. Les véhicules automobiles représentent le principal moyen de transport pour les hommes et les femmes vivant en zone rurale. Le Gouvernement, reconnaissant que les femmes sont plus nombreuses à dépendre des transports publics que les hommes, fait en sorte que leurs besoins et préoccupations à cet égard, par exemple l'amélioration de l'accès ou de la sécurité, soient pris en compte. Au cours de l'été 2005, le nouveau plan de financement du transport par autobus « Kickstart » a été mis en application. Les personnes âgées de 60 ans et plus et les personnes handicapées peuvent utiliser gratuitement les services de transport local par autobus dans leur zone. La gratuité des services de transport local par autobus sera appliquée à l'échelle nationale en 2008, de sorte que toute personne admissible pourra utiliser les services sur tout le territoire de l'Angleterre.

### **Enquêtes et consultations sur les besoins en transport**

542. L'enquête nationale sur les voyages en 2005 a révélé qu'entre 1998 et 2000 et 2005, la proportion des ménages dans les zones rurales qui résidaient à moins de 13 minutes de marche d'un service d'autobus offert à toutes les heures ou presque (le critère minimum de l'indicateur de disponibilité des autobus du Gouvernement) est passé de 45 % à 54 %. En août 2004, une enquête réalisée par le Ministère de l'environnement, de l'alimentation et des affaires rurales sur la satisfaction des résidents ruraux à l'égard des services a révélé que 62 % des résidents ruraux étaient satisfaits de la fréquence des services de transport local et que 70 % étaient satisfaits des lignes desservies.

543. À l'automne 2007, le Ministère des transports mettra à jour la vérification publique sexospécifique, publiée la première fois en 2000, dans laquelle sont identifiés les besoins des femmes en matière de transport et les moyens d'y répondre. Les directives du Ministère à l'intention des autorités locales en ce qui concerne les plans de 2006 sur le transport local mettaient l'accent sur l'importance d'une consultation et la nécessité de faire participer un large éventail de groupes, notamment ceux qui représentent les femmes.

### **Financement des programmes locaux Sure Start dans les zones rurales**

544. Sur les 524 programmes locaux Sure Start en activité en 2003, 15 étaient situés dans des zones rurales identifiables. Quarante-cinq programmes plus modestes, les

mini-Sure Start, ont également été mis en place au cours de 2002 et 2003 dans les zones rurales et les poches de pauvreté qui ne sont habituellement pas desservies par le modèle plus étendu du programme local traditionnel Sure Start. Ces programmes ont pour but d'améliorer la prestation des services et de s'attaquer aux situations défavorables. Ces situations sont souvent dissimulées dans les zones rurales, masquées par une certaine abondance et cantonnées à des zones très restreintes.

545. Tous les programmes locaux Sure Start et les mini-programmes dans les zones rurales sont, ou le deviendront d'ici à 2008, des centres de l'enfance Sure Start. Reconnaissant le coût unitaire élevé de la prestation de services des centres de l'enfance dans les zones rurales, le Gouvernement a décidé d'accorder un financement supplémentaire aux autorités locales qui envisagent d'étendre les services de centre de l'enfance, notamment des garderies, aux collectivités défavorisées isolées. Les autorités locales jouissent également d'une plus grande souplesse dans l'élaboration de modèles de prestation de services dans les zones rurales, par exemple, la garde d'enfants sous forme de crèches familiales plutôt que des garderies en établissement.

### **Irlande du Nord**

#### **Projets s'adressant aux femmes**

546. Le programme de développement rural 2000-2006 a été une importante initiative de politique sur cinq ans, à laquelle l'Union européenne et le Ministère de l'agriculture et du développement rural ont apporté une aide financière d'un montant 80 millions de livres pour le développement des zones rurales, en particulier les zones défavorisées. L'agriculture et le développement rural étant traditionnellement des secteurs à prédominance masculine, ce programme s'est adressé spécifiquement aux femmes. Chaque composante du programme appuie des projets mis en œuvre par des groupes de femmes ou s'adressant aux femmes, par exemple, des projets portant sur la formation, l'emploi et la garde d'enfants.

#### **Financement de projets visant les femmes**

547. Le réseau des collectivités rurales offre un programme sur la participation des femmes dans le développement rural. Un financement de 453 750 livres lui a été accordé dans le cadre du programme de l'Union européenne « Vers une prospérité durable », lancé en septembre 2004. Des subventions allant jusqu'à 7 500 livres ont été mises à la disposition des organismes communautaires pour soutenir le renforcement des capacités des femmes rurales et démarrer des projets à caractère social, économique et environnemental conçus, exécutés et gérés par des femmes vivant en milieu rural.

#### **Création du Réseau des femmes rurales d'Irlande du Nord**

548. En août 2006, le Ministère de l'agriculture et du développement rural a dégagé les fonds nécessaires pour permettre la création du Réseau des femmes rurales d'Irlande du Nord. Ce dernier dispose d'un service d'infrastructure unique et complète les activités de développement communautaire et de renforcement des capacités qui sont actuellement exécutées par 12 réseaux de soutien en milieu rural. Le Réseau des femmes rurales devrait assurer une liaison efficace avec le Gouvernement sur les questions de politique générale et apporter un appui et des conseils pratiques aux organisations féminines de première ligne menant des activités dans des zones défavorisées au niveau sous-régional (Belfast, région du



Nord-Ouest et régions rurales). Un montant de 489 000 livres a été alloué au projet jusqu'en juin 2008 (75 % provenant du Ministère de l'agriculture et du développement rural par l'intermédiaire du programme de l'Union européenne et 25 % du Ministère du développement social). Le Ministère de l'agriculture et du développement rural est actuellement à mettre au point la prochaine étape du programme de développement rural (2007-2013) dans laquelle les femmes demeureront le principal groupe cible.

### **Création du College of Agriculture, Food and Rural Enterprise**

549. Le College of Agriculture, Food and Rural Enterprise (CAFRE) du Ministère de l'agriculture et du développement rural, mis en place en 2004, offre un programme global d'enseignement, de formation et d'apprentissage continu. La clientèle du Collège est traditionnellement à prédominance masculine. Certains cours sont cependant offerts pour répondre aux besoins des femmes, notamment l'horticulture (95 % des femmes), les soins vétérinaires (100 %), les études équestres (82 %), les communications et la gestion des affaires (66 %) et la technologie alimentaire (61 %). La participation aux programmes fait l'objet d'un suivi.

## **Écosse**

### **Financement du transport communautaire**

550. L'Exécutif écossais a apporté un soutien aux services de transport rural par l'intermédiaire de son fonds pour le transport rural. L'initiative sur le transport communautaire en zone rurale (un élément du fonds) vise à financer des mesures de transport communautaire dans un plus grand nombre de zones en Écosse, là où les services de transport régulier sont inexistantes ou très limités. Divers projets ont bénéficié de subventions, notamment des services d'autobus à la demande, des services de location d'autobus sur appel, des minibus communautaires, des systèmes d'auto-partage, la formation des conducteurs et des accompagnateurs et l'embauche de coordonnateurs des transports et d'agents de développement. Ces services sont particulièrement utiles aux personnes âgées et aux personnes handicapées, ainsi qu'aux personnes accompagnées de jeunes enfants, d'autant plus que tous les minibus financés leur sont entièrement accessibles. À ce jour, 165 projets ont bénéficié d'un soutien.

## **Article 15. Égalité devant la loi et affaires civiles**

### **Modernisation de la formation judiciaire afin d'intégrer la diversité**

**551. Le Judicial Studies Board (Conseil des études judiciaires) est chargé de la formation des professionnels du droit et de la supervision de la formation des magistrats. En ce qui concerne les professionnels du droit, le Conseil offre un cours d'initiation et une formation complémentaire ainsi qu'une formation de soutien aux changements apportés dans la législation et l'administration de la justice.**

552. D'importants changements constitutionnels sont intervenus en Angleterre et au pays de Galles au cours de la décennie écoulée, dont la modernisation du système de justice qui a transformé le rôle judiciaire, une plus grande diversité chez les candidats à la magistrature et des changements structurels dans les régimes de

travail des professions juridiques d'où sont issus les candidats à la magistrature. Le Conseil veille à ce que la formation qu'il offre soit adaptée aux changements déjà intervenus et se dit prêt à répondre aux besoins futurs des candidats à la magistrature ayant un cheminement de carrière non traditionnel. Le projet stratégique de la formation judiciaire a été mis en place en réponse à ces changements et en prévision des besoins d'une augmentation de divers corps judiciaires au cours des 10 prochaines années.

#### **Matériel de formation sur l'égalité et la diversité**

553. Le serment judiciaire prévoit que les détenteurs de fonctions judiciaires jurent de rendre « justice à tous selon le droit, sans crainte, partialité ni malveillance ». Le Judicial Studies Board souscrit à ce principe en fournissant aux juges le matériel de formation sur les questions d'égalité et de diversité et en veillant à ce que ces questions soient intégrées dans les séminaires du Conseil. Par exemple, il est expressément interdit à un juge d'instruire une affaire de viol ou de délit sexuel sans avoir au préalable suivi une formation appropriée.

#### **Le Judicial Studies Board**

554. Le Comité consultatif sur l'égalité de traitement du Judicial Studies Board apporte son concours à tous les détenteurs de fonctions judiciaires dans l'accomplissement des obligations liées au serment judiciaire et dans la reconnaissance des nombreuses façons dont les différences sociales, culturelles et autres peuvent avoir une influence sur la conduite des affaires et du rôle judiciaire élargi. Le Comité consultatif veille à ce qu'un traitement équitable et les questions de diversité soient intégrés dans les aspects pertinents de la formation du Judicial Studies Board et fournit l'*Equal Treatment Bench Book* pour aider tous les détenteurs de fonctions judiciaires à assurer un traitement équitable. Le manuel peut être consulté sur le site Web du Conseil à l'adresse : [www.jsboard.co.uk](http://www.jsboard.co.uk).

#### **Rôle accru du Judicial Studies Board dans la formation des magistrats nécessitant la prise en compte des questions de diversité à toutes les étapes**

555. Depuis avril 2005, le Judicial Studies Board a renforcé son rôle dans la formation des magistrats. Bien qu'il ne dispense qu'une petite partie de la formation directement aux 28 500 magistrats et plus en Angleterre et au pays de Galles, il prescrit néanmoins le plan de cours. Selon le plan de cours, il importe que les questions sur la diversité soient abordées à toutes les étapes de la formation d'un magistrat. De plus, un cadre de compétence doit contenir un certain nombre d'éléments de connaissance et de performance exigeant de tous les magistrats qu'ils fassent preuve de compréhension, entre autres, pour ce qui est des questions de diversité et de traitement équitable, notamment l'emploi d'un langage non discriminatoire, et de l'incidence possible des antécédents et préjugés personnels sur la prise de décision. Outre le fait de veiller à ce que les éléments de diversité soient pris en considération tout au long de la formation d'un magistrat, plusieurs zones en Angleterre et au pays de Galles offrent des activités de formation sur les questions de diversité et fournissent aux magistrats des informations au sujet d'affaires récentes, des textes législatifs et des travaux de recherche.

### **Plus grande diversité parmi les candidats à la magistrature**

556. Les nominations à des fonctions judiciaires ne sont fondées strictement que sur le mérite, indépendamment du sexe des candidats, de l'origine ethnique, du statut matrimonial, de l'orientation sexuelle, de l'affiliation politique, de la religion ou du handicap. Un document de consultation intitulé *Increasing the Diversity of the Judiciary* a été publié en octobre 2004 dans le but d'obtenir l'opinion des femmes et autres groupes sous-représentés sur les obstacles à une plus grande diversité dans la magistrature et sur la meilleure façon de les surmonter ou de les atténuer. Le lord Chancelier a alors annoncé la mise en place d'un programme de travail visant à accroître la diversité au sein de la magistrature. Ce programme porte essentiellement sur trois aspects principaux, à savoir encourager les candidatures et sensibiliser le public, lever les obstacles aux nominations et veiller à ce que la fonction judiciaire favorise et appuie une magistrature plus diversifiée. Entre autres initiatives, une brochure et un DVD intitulé *Step-Up to a Judicial Career* ont été produits ainsi que d'autres informations de sensibilisation au travail de la magistrature.

### **Extension du projet de jumelage judiciaire**

557. **Le projet de jumelage judiciaire permettant aux avocats et officiers de justice intéressés à poser leur candidature à un poste de magistrat à temps partiel ou de juge adjoint de district d'observer un juge dans l'exercice de ses fonctions a été étendu aux cours de magistrats et aux tribunaux. Un projet de mentorat à l'intention des juges de district portant sur la fourniture de conseils et d'appui et sur la compréhension du rôle d'un juge itinérant est actuellement mis à l'essai. Des activités de sensibilisation se sont déroulées à travers le pays pour encourager les membres de groupes sous-représentés à poser leur candidature. La Commission des nominations judiciaires, créée récemment, mène à présent cet important travail d'approche. C'est dans le cadre du processus parlementaire que sont apportées les modifications législatives en ce qui concerne les conditions requises d'admissibilité à une nomination judiciaire. L'une de ces modifications porte sur la réduction de 7 à 5 ans de la période de stage liée à divers postes judiciaires.**

### **Possibilités de formes de travail plus souples**

558. **Le Ministère a présenté un plan d'interruption de carrière à l'intention des magistrats salariés, à l'exception de ceux de la High Court, et a étendu un plan de travail à temps partiel à la majorité des magistrats salariés, leur permettant d'aménager un horaire de travail mieux adapté à leur situation personnelle. Des améliorations ont également été apportées aux congés de maternité et d'adoption dans le cas des magistrats vacataires.**

### **Création de la Commission des nominations judiciaires**

559. En avril 2006, la Commission des nominations judiciaires a été créée et chargée de la sélection des candidats aux nominations judiciaires en Angleterre et au pays de Galles. La Commission, dans le cadre de son rôle statutaire, encourage un plus grand nombre de candidats à postuler des fonctions judiciaires et soutient le principe selon lequel une nomination est accordée au mérite. En octobre 2006, la Commission a lancé son premier exercice de sélection de candidats aux postes à la High Court, ouvert à toute personne répondant aux critères d'admissibilité. Les renseignements au sujet des critères de nomination et de la procédure de demande

utilisés par la Commission dans les exercices de sélection peuvent être consultés sur le site Web de la Commission des nominations à l'adresse : [www.judicialappointments.gov.uk](http://www.judicialappointments.gov.uk).

560. En mai 2006, le lord Chancelier, le lord juge en chef et le Président de la Commission des nominations judiciaires ont convenu d'un commun accord d'une stratégie de promotion de la diversité de la magistrature dont l'objectif général est d'encourager une représentation plus diversifiée au sein de la magistrature, en mettant tout particulièrement l'accent sur le sexe, l'origine ethnique, le handicap et les antécédents professionnels. La stratégie et les progrès réalisés à cet égard sont présentés sur le site [www.dca.gov.uk](http://www.dca.gov.uk).

561. Un rapport sur les nominations judiciaires est publié chaque année depuis 1999 et présente une ventilation globale de la composition des nominations, notamment en fonction du sexe et de l'origine ethnique, ainsi que des renseignements détaillés sur toutes les modifications apportées aux procédures et aux plans de nomination en vue de l'élaboration de toute nouvelle initiative ou modification (voir [www.dca.gov.uk](http://www.dca.gov.uk)). Les données révèlent que le pourcentage des femmes juges en Angleterre et au pays de Galles est en hausse constante et est passé de 14,1 % en 2001 à 18 % en 2006. Certes, les données ne reflètent pas le rapport entre les hommes et les femmes dans la société, mais elles donnent une idée, en partie du moins, du nombre de femmes dans la profession ayant l'expérience appropriée. Le nombre de femmes qui entrent dans la profession juridique ne cesse d'augmenter, de même que le nombre de femmes dans la magistrature. En outre, les femmes occupant des emplois vacataires sont beaucoup plus nombreuses que celles qui exercent des fonctions judiciaires salariées.

#### **Augmentation du nombre de femmes dans la magistrature en Irlande du Nord**

562. Depuis janvier 2007, l'Irlande du Nord compte 4 femmes juges de cour de comté, 2 femmes juges de cour de district et 4 femmes magistrats résidents. En 2006, on comptait 150 femmes magistrats non juristes sur les 276 membres. Globalement, les femmes composent 47 % de la magistrature.

#### **Augmentation du nombre de femmes dans la magistrature écossaise**

563. Depuis décembre 2006, on compte 4 femmes juges à la Cour suprême, 25 femmes sheriffs à temps complet et 17 femmes sheriffs à temps partiel. Par ailleurs, 1 512 femmes sont membres des tribunaux spéciaux pour enfants et représentent 59 % de tous les membres de tribunal. Le Comité consultatif du tribunal pour enfants compte 91 femmes, ce qui représente 52 % de tous les membres du Comité.

#### **Admission des femmes au bénéfice de l'aide judiciaire gratuite dans les affaires familiales**

564. En 2005, les femmes ont bénéficié de plus de 70 % des certificats donnant droit à l'aide judiciaire délivrés à des fins de procédures en matière de droit familial. Dans la majorité des certificats délivrés dans ce domaine, les femmes étaient les plaignantes et les hommes les défendeurs (voir annexe 1).

## Mesures spéciales

### Recours à des mesures spéciales dans les tribunaux pour assister des témoins vulnérables

565. Le *Youth Justice and Criminal Evidence Act* (loi sur le système de justice pour les jeunes et la preuve pénale) de 1999 a présenté toute une série de mesures spéciales visant à permettre aux témoins vulnérables ou victimes d'intimidation de témoigner devant un tribunal. Ce sont surtout des victimes de délits à caractère sexuel et de violence familiale. En 2004, le Home Office a publié les principales conclusions des enquêtes menées en 2000-2001 et 2003 auprès de témoins vulnérables et victimes d'intimidation. À la deuxième étape de l'enquête, 60 % des témoins interrogés étaient des femmes, proportion probable des victimes de délits à caractère sexuel.

566. Les principaux points étaient les suivants :

- Les témoins vulnérables ou victimes d'intimidation ayant eu recours à des mesures spéciales étaient en général moins susceptibles d'éprouver de l'anxiété ou un sentiment de détresse que ceux n'y ayant pas eu recours. Un tiers des témoins vulnérables ou victimes d'intimidation ayant eu recours à des mesures spéciales ont déclaré qu'ils n'auraient pas été prêts ou capables de témoigner sans ces mesures. Pour les victimes de délits sexuels, ce chiffre atteint 44 %;
- La vaste majorité des témoins vulnérables ou victimes d'intimidation ont estimé que les mesures spéciales leur avaient été utiles. Dans le cas des victimes de délits sexuels, les deux tiers se sont dit satisfaits des mesures. Dans le cas des témoins craignant l'intimidation, le taux de satisfaction est passé de 66 % à 80 %. L'importance de ces mesures est démontrée par le nombre considérable de demandes à l'égard de celles-ci chez les témoins n'y ayant pas eu accès. (Home Office Research Findings 240, *Key findings from the Surveys of Vulnerable and Intimidated Witnesses 2000/01 and 2003*).

### Évaluation du recours à des mesures spéciales

567. En janvier 2006, le Home Office a publié une autre recherche intitulée *An evaluation of the use of special measures for vulnerable or intimidated witnesses*. On y constate que les organismes de justice pénale avaient du mal à identifier les témoins vulnérables ou victimes d'intimidation. Le Gouvernement a donc pris des mesures pour remédier à cette situation.

### Utilisation accrue des témoignages enregistrés sur magnéto

568. Le témoignage en interrogation principale enregistré sur magnéto est actuellement mis à la disposition des enfants témoins et des adultes vulnérables, c'est-à-dire ceux souffrant d'un handicap physique ou d'une difficulté d'apprentissage ou d'un trouble mental. En mars 2006, le Gouvernement a annoncé qu'il espérait étendre cette mesure aux plaignants adultes dans des affaires de viol et de délits sexuels graves d'ici à 2007. Les tribunaux ont déjà été notifiés de l'extension qui doit entrer en vigueur en juin.

## Article 16. Égalité dans le mariage et droit de la famille

### Violence à l'égard des femmes

569. Nous savons que la violence à l'égard des femmes est un problème social complexe qui entraîne la pauvreté, le mauvais état de santé, l'exclusion sociale, voire la mort :

- La violence familiale compte pour 15 %<sup>14</sup> de tous les crimes violents et est responsable de deux homicides de femmes en moyenne par semaine;
- Elle entraîne des coûts de 3,1 milliards de livres en services au Royaume-Uni et représente 2,7 milliards de livres dans l'économie du pays;
- Près d'une femme sur quatre sera victime de violence familiale à un moment ou un autre de sa vie<sup>15</sup> et parmi les victimes subissant quatre agressions ou plus, 89 % sont des femmes<sup>16</sup>;
- Moins de 6 % des viols enregistrés ont abouti à une condamnation, mais 53,5 % des inculpés<sup>17</sup> et 67,1 % des inculpés pour délits sexuels ont été poursuivis en justice avec succès;
- Pour 2003-2004, l'estimation des coûts liés aux délits sexuels était de 8,5 milliards de livres, chaque viol entraînant des coûts de 76 000 livres;
- Selon les conclusions, en tout temps en 2003, près de 4 000 personnes étaient victimes de la traite à des fins de prostitution au Royaume-Uni;
- En 2003, les coûts sociaux et économiques totaux liés à la traite à des fins de prostitution étaient estimés à 1 milliard de livres.

### Collaboration entre le Service de promotion de la femme et de l'égalité et le Gouvernement en vue d'assurer une approche stratégique de lutte contre la violence à l'égard des femmes

570. Le Service de promotion de la femme et de l'égalité collabore avec le Gouvernement pour veiller à ce que les travaux sur la violence à l'égard des femmes soient abordés selon une approche stratégique et tiennent compte du fait que la violence fondée sur le sexe constitue une atteinte aux droits fondamentaux des femmes. La Ministre déléguée à la condition féminine et à l'égalité participe aussi activement à trois groupes interministériels composés de ministères centraux qui s'attaquent à la violence à l'égard des femmes et apportent un soutien aux survivants et aux enfants. Ces groupes sont dirigés par le Home Office et traitent de tous les aspects de la violence à l'égard des femmes, à savoir la violence familiale, le mariage forcé, les crimes pour l'honneur, les mutilations génitales féminines, les délits sexuels et le viol, la prostitution et la traite des êtres humains. Elle préconise une approche sexospécifique décisive adaptée à tous les groupes en s'occupant des divers aspects des questions relatives aux droits fondamentaux de la femme et fait

<sup>14</sup> Walker, A, Kershaw, C. et Nicholas, S. (2006) Crime in England and Wales 2005/06. Home Office Statistical Bulletin. London: Home Office.

<sup>15</sup> British Crime Survey, 2000.

<sup>16</sup> Walby, S. et Allen, J. (2004) Domestic Violence, sexual assault and stalking: Findings from the British Crime Survey. Home Office Research Study No. 276. London: Home Office.

<sup>17</sup> April-September 2006 CPS Management Information System.

en sorte que la problématique hommes-femmes soit dûment prise en compte d'une façon coordonnée dans l'élaboration des orientations et des programmes nationaux.

571. La Ministre déléguée a également participé activement aux débats de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe sur la violence à l'égard des femmes. Elle s'est employée à partager les bonnes pratiques du Royaume-Uni, à sensibiliser au fait que la violence à l'égard des femmes ne se limitait pas à la violence familiale et à recueillir des témoignages d'initiatives réussies dans le cadre de vastes programmes d'enquête. Ces renseignements ont par la suite été transmis aux groupes interministériels. Ces groupes, par le biais de leurs activités communes et leurs plans d'action complémentaires, veillent à ce que le Royaume-Uni adopte une approche stratégique en matière de politique, de prestation de services et de mise à exécution d'initiatives.

### **Lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le cadre de l'obligation d'égalité entre les sexes et de l'établissement d'objectifs élevés**

572. Le Service de promotion de la femme et de l'égalité a également sensibilisé le Gouvernement à lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le cadre de l'obligation d'égalité entre les sexes en tenant des d'activités avec des parties prenantes ciblées, notamment le Ministère des finances, et à l'élaboration d'un nouvel accord intergouvernemental de service public en matière d'égalité des sexes piloté par le Ministère des collectivités et des administrations locales.

### **Exemples de champs de travail novateurs pour lutter contre la violence à l'égard des femmes**

573. Quelques exemples de mécanismes intergouvernementaux novateurs sont, entre autres, le Service commun du Home Office et du Foreign and Commonwealth Office sur les mariages forcés, le Programme à l'intention des tribunaux spécialisés en matière de violence familiale à l'échelle du Home Office, le Service des poursuites de la Couronne et les services judiciaires de Sa Majesté, les champs de travail pour lutter contre les mutilations génitales féminines et la violence familiale à l'échelle du Ministère de la santé et du Home Office et les travaux conjoints du Ministère des collectivités et des administrations locales et du Home Office sur la fourniture d'abris aux victimes de violence ainsi que des services d'assistance téléphonique 24 heures à l'échelle nationale.

### **Campagne d'affiches illustrant des actes de violence à l'égard des femmes**

574. En mars 2006, le Service des poursuites de la Couronne a lancé une campagne d'affiches sur la violence à l'égard des femmes, illustrant les délits susceptibles de faire l'objet de poursuites, notamment la violence familiale, le viol, les mauvais traitements infligés à des personnes âgées et à des enfants, l'atteinte à l'honneur, le mariage forcé, les mutilations génitales féminines, la traite des êtres humains et la prostitution. La publicité indiquait également les services d'aide aux victimes.

### **Champs de travail portant spécifiquement sur la violence à l'égard des femmes**

#### **Violence familiale**

575. Les tendances à long terme en matière de crime violent, selon la courbe annuelle établie par le British Crime Survey, ont révélé une baisse significative de la violence familiale. Entre 1995 et 2005-2006, le nombre d'incidents de violence

familiale a diminué de 64 %<sup>18</sup>. Entre 2003 et 2005, un peu plus de 24 000 injonctions civiles en moyenne par an ont été prononcées en vertu de la partie IV du *Family Law Act* de 1996<sup>19</sup>. Le nombre d'affaires menées à bonne fin au niveau national (plaidoyers de culpabilité, déclaration de culpabilité par suite d'un procès et absence de preuve) est passé de 46 % en décembre 2003 à 65 % en décembre 2006. Cette augmentation est le résultat de progrès dans le traitement de la violence familiale dans l'ensemble du service de justice pénale, notamment la mise en place de systèmes judiciaires spécialisés en matière de violence familiale.

### Tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale

576. Le programme du Gouvernement des tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale a été élaboré à partir de projets pilotes de tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale mis en place par le Service des poursuites de la Couronne afin de trouver une solution aux taux élevés d'attrition en matière de violence familiale, en traduisant en justice un plus grand nombre de délinquants et en plaçant la sécurité des victimes au centre des procédures. En avril 2006, il a initialement mis en place 25 systèmes de tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale<sup>20</sup>, puis ce nombre est passé à 64 entre 2006 et 2007 à la suite de l'entrée en service des systèmes en avril 2007.

577. Un manuel national des ressources renfermant des orientations sur la mise au point de ces tribunaux a été publié et peut être consulté : <http://www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence59.htm>. Le programme a été considéré comme étant novateur en raison de l'excellent travail commun entre les ministères et les organisations non gouvernementales<sup>21</sup>.

578. On compte actuellement au moins un tribunal régional spécialisé dans les affaires de violence familiale dans chaque région et au pays de Galles. Les conseillers indépendants en matière de violence familiale<sup>22</sup> de ces tribunaux sont chargés d'assister les victimes. Un montant de 2 millions de livres a été dégagé pour assurer le financement de ces conseillers et des conseillers indépendants en matière de violence sexuelle de tous les centres de référence en matière d'agression sexuelle dans les zones des tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale. Le Service des poursuites de la Couronne a mis au point un système permettant de

<sup>18</sup> Walker, A., Kershaw, C. et Nicholas, S. (2006) *Crime in England and Wales 2005/06*. Home Office Statistical Bulletin. London: Home Office.

<sup>19</sup> HMCS Management Information System.

<sup>20</sup> Les options peuvent comprendre :

**affaires en grappes** – toutes les affaires de violence familiale sont instruites en même temps au cours de la session d'un tribunal **procédure accélérée** – les affaires de violence familiale ne sont regroupées que pour la première audition, ou conférences préalables à l'instruction, et les auditions suivantes sont accélérées dans des créneaux désignés d'affaires de violence familiale dans les sessions courantes d'un tribunal.

<sup>21</sup> Le National Steering Group a été retenu pour le prix *Westminster & Whitehall World civil service*.

<sup>22</sup> Les conseillers indépendants en matière de violence familiale sont des spécialistes dont le but est la sécurité des victimes. Il a été établi que leur intervention auprès des victimes de violence familiale permettait d'atténuer la victimisation, d'augmenter le nombre de signalements d'enfants à risque et de réduire le nombre de victimes réticentes à appuyer la poursuite. Le rapport d'évaluation (lancé en juin 2005) sur les projets pilotes des tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale du Service des poursuites de la Couronne dans les zones rurales et urbaines a révélé que les victimes étaient plus susceptibles de participer à un système de justice pénale s'ils bénéficiaient de l'assistance de conseillers indépendants.



suivre les résultats des tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale et démontrer de ce fait le rôle important des tribunaux dans l'amélioration des résultats des poursuites. En décembre 2005, 71 % des affaires instruites par tribunaux spécialisés en matière de violence familiale ont abouti à des condamnations fermes contre 59 % pour les tribunaux non spécialisés.

### **Réponse coordonnée de la collectivité**

579. Depuis l'automne 2006, une action communautaire coordonnée visant à lutter contre la violence familiale a été mise au point à l'échelle du gouvernement. Cette action s'inspire du modèle des tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale, mais comprend un recours plus systématique aux conseillers indépendants en matière de violence familiale et aux conférences interinstitutions d'évaluation des risques<sup>23</sup> pour assurer la sécurité des victimes. L'action communautaire vise à coordonner les services destinés aux victimes, aux auteurs d'actes de violence et aux enfants aux niveaux individuel et stratégique.

### **Historique des tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale**

580. **Sept cours de magistrats en Angleterre et au pays de Galles ont mis au point des approches spécialisées en matière de violence familiale sur la base de deux évaluations exécutées sur demande du Service des poursuites de la Couronne et publiées en 2004-2005. Ces cours ont indiqué qu'en dépit du fait qu'elles ne pouvaient recommander un système en particulier, elles estimaient cependant qu'une approche spécialisée en matière de violence familiale, y compris un soutien efficace aux victimes, apportait de réels avantages. Ces avantages comprenaient notamment une augmentation du nombre de plaidoyers de culpabilité et de condamnations, une augmentation du nombre de signalements à la police de délits de violence familiale entraînant des poursuites, un meilleur rassemblement des preuves permettant de continuer les poursuites dans le cas où la victime se rétracterait et une réduction du nombre de causes perdues avant instruction.**

581. **En réponse aux problèmes posés et aux recommandations figurant dans ces rapports, un programme intergouvernemental à l'intention des tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale a été mis en place. Le programme offre un processus d'accréditation aux tribunaux souhaitant établir un système spécialisé en matière de violence familiale. Un groupe d'experts soutient le programme et a publié des manuels de ressources et d'orientations avec le concours du comité chargé de superviser le programme.**

### **Modèle de tribunal spécialisé dans les affaires de violence familiale**

582. *Un tribunal spécialisé dans les affaires de violence familiale ne se réfère pas simplement à la pratique et aux procédures du tribunal. Il s'agit d'un système au sein duquel les organismes statutaires et bénévoles travaillent tous ensemble pour traduire en justice un plus grand nombre de délinquants. Pour y parvenir, ces organismes doivent participer à une action communautaire coordonnée afin*

<sup>23</sup> Les conférences interinstitutions d'évaluation des risques sont essentielles pour identifier les victimes à haut risque et s'assurer qu'elles sont en sécurité et que les coupables font effectivement l'objet d'un contrôle. Le programme des tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale finance la formation relative aux conférences.

*d'identifier et de suivre les cas de violence familiale et en évaluer les risques. Un meilleur échange d'informations leur permet d'apporter un appui aux victimes.*

**583. Un des principaux avantages du système judiciaire spécialisé réside dans le fait qu'aucun modèle fixe n'est imposé dans les zones extrêmement différentes en termes de dimension, de taux de criminalité et de structure économique. Il n'y a pas de système uniformisé. En d'autres termes, les éléments de base du modèle peuvent être appliqués en adaptant les services déjà disponibles dans chaque zone aux besoins des victimes de violence familiale, permettant ainsi d'implanter le système de manière efficace dans chaque région de l'Angleterre et du pays de Galles.**

584. Pour obtenir une accréditation, chaque zone doit démontrer qu'elle répond aux conditions de base requises du modèle de tribunal spécialisé, à savoir :

- **Installations spéciales**

Les tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale disposent d'entrées, de sorties et de salles d'attente distinctes pour les victimes et les témoins ou prennent des dispositions particulières en ce qui concerne leur arrivée et leur départ. Ces dispositions font en sorte que la victime ne se trouve pas en présence de l'accusé à l'extérieur de la salle d'audience. Le système exploite à fond tout l'éventail de mesures spéciales mises à disposition, notamment les écrans et les liaisons de télévision en direct pour permettre à une victime de violence familiale de témoigner plus aisément.

- **La conférence interinstitutions d'évaluation des risques**

Chaque système judiciaire spécialisé est appuyé par une conférence interinstitutions d'évaluation des risques. En échangeant des informations dans le cadre de la conférence, les institutions peuvent se concentrer sur les victimes très exposées à la violence familiale, ce qui leur permet d'échafauder des mesures adaptées aux besoins individuels des victimes et de leurs enfants. (Pour plus de renseignements sur les tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale, voir annexe 1.)

### **Meilleur suivi des affaires de violence familiale**

585. De décembre 2003 à 2006-2007, le nombre de poursuites ayant abouti à une condamnation dans des affaires de violence familiale est passé de 46 % à 65,2 %. Depuis avril 2006, on procède à une analyse concernant le sexe et l'origine ethnique, tant du défendeur que de la victime, dans toutes les poursuites pour violence familiale. Les données recueillies entre juillet et septembre 2006 ont indiqué que 95 % des accusés étaient des hommes dont 17 % appartenaient à des communautés ethniques. Par ailleurs, 85 % des victimes dont le sexe était indiqué étaient des femmes<sup>24</sup> et 8 % appartenaient à des communautés ethniques, dans les cas où l'origine ethnique était indiquée.

586. Un indicateur a également été utilisé pour identifier la proportion de poursuites ayant abouti à une condamnation par rapport au nombre d'incidents ayant conduit à une arrestation (indicateur clé de diagnostic du cadre d'évaluation de la performance

<sup>24</sup> L'enregistrement du sexe et de l'origine ethnique des victimes n'a été introduit qu'en avril 2006, d'où le peu de données enregistrées en septembre 2006.

de la police), ainsi que des rapports trimestriels. D'avril à septembre 2006, le taux moyen était de 17,1 % par rapport à 15,4 % pour la même période en 2005.

#### **Formation des procureurs et des assistants sociaux et soutien aux victimes et aux témoins**

587. En février 2005, le Service des poursuites de la Couronne, afin d'améliorer le processus d'examen des affaires de violence familiale, a entrepris la révision de sa politique interne en matière de violence familiale et de ses orientations à l'intention des procureurs chargés des affaires de violence familiale. Il a donc lancé, conjointement avec les services de police, un programme de formation de trois ans à l'intention de tous les procureurs et assistants sociaux. En décembre 2006, plus de 2 400 membres du personnel du Service des poursuites de la Couronne avaient reçu une formation en matière de violence familiale dont 1 784 étaient des procureurs et des assistants sociaux. À l'automne de 2005, le Service des poursuites de la Couronne a produit un guide sur les meilleures pratiques à l'intention de tous les procureurs. Au début de l'année 2006, le Home Office et le Service des poursuites de la Couronne avaient également mis en place des services de prise en charge des témoins dans toute l'Angleterre et le pays de Galles pour aider les victimes et les témoins.

#### **Plan d'action national sur la violence familiale**

588. Le programme des tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale forme la pièce maîtresse du plan d'action national en matière de violence familiale du Gouvernement, publié en mars 2005 et mis à jour en mars 2006 et mars 2007. Il constitue une réponse globale du Gouvernement à la violence familiale et définit le cadre stratégique d'exécution au niveau gouvernemental. Ses principaux objectifs sont les suivants :

- Réduire le nombre d'homicides liés à la violence familiale;
- Réduire la prévalence de la violence familiale, en particulier dans les zones où l'incidence est élevée;
- Augmenter le nombre de signalements de cas de violence familiale, en particulier dans les zones où l'incidence est élevée;
- Augmenter le nombre de signalements d'infractions liées à la violence familiale donnant lieu à des poursuites judiciaires, en particulier dans les zones et les communautés où l'incidence est élevée de même que dans les zones où les taux d'attrition sont élevés;
- Faire en sorte que les victimes de violence familiale soient bien protégées et soutenues à l'échelle nationale.

589. Le rapport de 2006 sur l'évolution de la situation peut être consulté à l'adresse : [www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence61.pdf](http://www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence61.pdf), et celui de 2007 à l'adresse : [www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence066.pdf](http://www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence066.pdf).

#### **Groupe interministériel sur la violence familiale**

590. Le Groupe interministériel sur la violence familiale supervise et gère la performance du plan d'exécution. Il assure une direction et une responsabilité de

haut niveau à l'échelle gouvernementale en réunissant les principaux ministères concernés par la lutte contre la violence familiale, le mariage forcé, les crimes d'honneur et les mutilations génitales féminines, ainsi que des représentants d'administrations décentralisées. Le groupe est chargé de la conduite des travaux dans tous ces domaines.

#### **Adoption du Domestic Violence, Crime and Victims Act, 2004**

591. Le plan d'action national en matière de violence familiale s'appuie sur loi relative aux victimes de violence familiale et d'actes criminels (*Domestic Violence, Crime and Victims Act*) de 2004<sup>25</sup> par laquelle un certain nombre de nouveaux pouvoirs ont été institués et des pouvoirs existants modifiés afin d'affermir la cause d'une victime lorsqu'elle est portée à l'attention du système de justice pénale (pour plus de précisions, voir article 2).

#### **Manuel pratique sur la législation**

592. Le Ministère des affaires constitutionnelles et le Service judiciaire ont élaboré un manuel sur les divers recours civils et sanctions pénales que les victimes de violence familiale peuvent se procurer auprès des tribunaux. Il peut aussi être consulté à l'adresse : <http://www.dca.gov.uk/family/famfr7.htm#latest>. Une mise à jour du manuel comprend les dispositions du *Domestic Violence, Crime and Victims Act* de 2004 qui continueront d'être appliquées dans le courant de l'année (pour plus de précisions, voir article 2).

#### **Publication d'un document de consultation sur la violence familiale – sécurité et justice**

593. Les informations contenues dans le document de consultation sur les propositions du Gouvernement en matière de sécurité et de justice, publié par le Secrétaire de l'intérieur le 18 juin 2003, ont étayé le Plan d'action national sur la violence familiale et la loi sur les victimes de violence familiale et d'actes criminels. Ce document expose les trois éléments de la stratégie du Gouvernement pour lutter contre la violence familiale, à savoir la prévention, la protection et la justice et le soutien. Il contient des propositions sur les modifications législatives et non législatives à apporter à la manière dont on traite la violence familiale en Angleterre et au pays de Galles.

594. En décembre 2003, le Gouvernement a publié le document intitulé *Summary of Responses to Safety and Justice: the Government's Proposals on Domestic Violence*. Il accompagnait la présentation au Parlement du projet de loi sur les victimes de violence familiale et d'acte criminels et exposait un certain nombre de mesures non législatives que le Gouvernement entendait poursuivre à court et à moyen terme.

#### **Groupe intergouvernemental de hauts fonctionnaires sur la violence familiale**

595. Des hauts fonctionnaires de tous les ministères se réunissent régulièrement pour superviser le programme de travail entourant la violence familiale, y compris le Plan d'action national. Le Groupe prête son appui au Groupe interministériel sur la violence familiale dont les sept objectifs de travail prévus jusqu'en avril 2007 sont les suivants :

<sup>25</sup> <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2004/20040028.htm>

- a) Identifier plus rapidement les victimes de violence familiale et intervenir auprès d'elles plus tôt en utilisant tous les points de contact ainsi que les principaux professionnels de première ligne;
- b) Renforcer la capacité du secteur s'occupant de violence familiale dans la fourniture de conseils efficaces et le soutien aux victimes de violence familiale;
- c) Promouvoir et promulguer une action communautaire coordonnée pour lutter contre la violence familiale;
- d) Accroître les taux de signalement et d'arrestation en rapport avec la violence familiale;
- e) Accroître le taux de signalement d'infractions liées à la violence familiale donnant lieu à des poursuites judiciaires, en particulier dans les régions et les communautés où l'incidence est élevée ainsi que dans les régions où les taux d'attrition sont élevés;
- f) Soutenir les victimes dans le cadre du système de justice pénale et encadrer les auteurs d'actes de violence afin de réduire les risques;
- g) Constituer une base de données pour combler le manque de connaissances essentielles, notamment en ce qui concerne a) la compréhension de la nature et de la portée de la violence familiale et b) la compréhension des moyens efficaces pour réduire la prévalence de la violence familiale.

#### **Financement en faveur des réfugiés**

596. Entre 2003 et 2006, le Gouvernement a financé un fonds d'immobilisation de 32,1 millions de livres, soit 15,7 millions de livres par l'intermédiaire de la Société d'habitation et 16,4 millions de livres provenant de la Direction du soutien et de la stratégie en matière d'habitation du Ministère des collectivités et des administrations locales. Ce fonds a permis de créer de nouvelles places de refuge et de remettre à neuf les refuges existants, portant ainsi à 511 le nombre de nouvelles unités (lits) et d'unités rénovées. En 2005-2006, il a alloué un montant de 200 000 livres pour l'élaboration de normes de service minimal à l'intention du réseau de services d'aide aux femmes victimes de violence familiale, un programme accrédité de formation et de soutien s'adressant au réseau régional de refuges de femmes.

#### **Aider les personnes à conserver leur indépendance dans le cadre du programme Supporting people**

597. Supporting People est un programme de subventions assurant la fourniture de services d'appui liés au logement pour permettre aux personnes concernées de conserver leur indépendance. Établi en avril 2003, le programme vise à mettre fin à l'exclusion sociale en empêchant les situations de crise, en aidant les personnes à se sortir d'une telle situation et en faisant en sorte que les services d'intervention restent abordables. Les plans des autorités concernant la fourniture de services à partir de 2005-2006 et au-delà figurent dans les stratégies quinquennales de Supporting People publiées à la fin de mars 2005.

598. Supporting People peut aider ceux qui ont survécu à la violence à mener une vie plus indépendante dans leurs foyers et leurs collectivités tout en apportant un soutien aux refuges pour les femmes victimes de violence familiale qui ne peuvent recourir aux fonds publics. Il peut également répondre aux besoins de certains

groupes de femmes susceptibles de rencontrer des difficultés d'accès aux services, par exemple en fournissant des refuges à des femmes victimes de violence familiale appartenant à des minorités ethniques spécifiques. Les décisions concernant le financement sont prises au niveau local. Certains programmes d'immobilisation ayant trait à la fourniture de nouveaux refuges et à l'amélioration des conditions de vie dans les refuges existants ont été couronnés de succès. Ce financement est fourni dans le cadre de la stratégie en matière d'habitation de la Société d'habitation et du Ministère des collectivités et des administrations locales et des travaux sur les sans-abri de la Direction du soutien. Grâce à ce financement, un nouveau refuge a vu le jour à Grimsby et des travaux de rénovation d'un refuge existant ont été entrepris à Chiswick.

599. En 2003-2004, les autorités ont alloué une partie du financement de Supporting People, soit un montant de 57,1 millions de livres, à des services destinés aux femmes exposées à la violence familiale. En 2004-2005 et 2005-2006, des montants de 57,4 millions et 59,3 millions respectivement ont été alloués à des services d'appui au logement pour les personnes ayant survécu à la violence familiale.

#### **Programmes sur les lieux protégés pour permettre aux victimes de rester dans leur logement**

600. Le Gouvernement a également accordé un financement aux autorités locales par l'intermédiaire des programmes de subvention de la Homelessness and Housing Directorate pour l'élaboration de modèles d'action directe et autres modèles novateurs, tels que le programme sur les lieux protégés, donnant aux victimes de violence familiale (et autres crimes haineux) la possibilité de rester dans leur propre logement si celui-ci est sûr et que l'auteur des actes de violence ne vit plus dans le logement.

601. En réponse à une enquête menée en septembre 2005 par le Ministère des collectivités et des administrations locales (anciennement le Cabinet du Vice-Premier Ministre), 120 autorités ont déclaré avoir déjà en place un programme de lieux protégés et 165 autres prévoient en avoir un d'ici à mars 2007. L'Association des administrations locales et le Ministère des collectivités et des administrations locales ont formulé ensemble des orientations sur les possibilités de mettre en place un programme de lieux protégés. Ces orientations ont été publiées le 19 décembre 2006.

#### **Une ligne d'aide 24 heures pour les victimes de violence familiale à l'échelle nationale**

602. Le Gouvernement a également investi un montant de 1,4 million de livres réparti sur trois ans, couplé à un montant de 1 million de livres venant du Comic Relief afin de mettre en service une nouvelle ligne d'aide 24 heures pour les victimes de violence familiale à l'échelle nationale (0808 2000 247). La mise en service de cette ligne est assurée en partenariat avec le Women's Aid and Refuge et appuyée par le UKRefugesonline, une vaste base de données sur Internet établie au Royaume-Uni présentant les divers services offerts en rapport avec la violence familiale.

### **Ressource centrale à l'intention des employeurs – une plus grande participation sociale dans la lutte contre la violence familiale**

603. En mars 2005, le Gouvernement a lancé le Corporate Alliance Against Domestic Violence et a créé une ressource centrale accessible par le truchement d'un site Web interactif aux employeurs et employés désireux d'obtenir des renseignements et un soutien. Le Corporate Alliance est formé de sociétés et d'organismes progressistes qui s'emploient individuellement et collectivement à lutter contre les effets de la violence familiale au travail. Le Service de promotion de la femme et de l'égalité a accueilli une réunion inaugurale en septembre 2006 à l'occasion de l'exposition internationale d'affiches Colm Dempsey sur la violence à l'égard des femmes.

### **Élaboration de politiques de lutte contre la violence familiale pour venir en aide aux employés du Gouvernement**

604. En 2005, des orientations sur la mise en œuvre des meilleures pratiques dans le cadre des politiques des ressources humaines ont été communiquées à tous les ministères. En janvier 2007, six ministères<sup>26</sup> avaient mis en œuvre des politiques en matière de violence familiale pour venir en aide à leurs propres employés victimes d'exploitation. Pour certains ministères, notamment le Service des poursuites de la Couronne, les politiques s'adressaient également aux auteurs d'actes de violence au sein de leur propre personnel.

### **Étude des coûts liés à la violence familiale**

605. En septembre 2004, le Service de promotion de la femme et de l'égalité a publié les résultats d'une étude menée par le professeur Sylvia Walby sur les coûts économiques et sociaux liés à la violence familiale<sup>27</sup>. L'étude porte sur une estimation du coût de la violence familiale pour l'État, les employeurs et les hommes et les femmes qui en font l'objet. Au départ, la méthodologie est basée sur le cadre utilisé par le Home Office pour l'établissement des coûts liés à la criminalité; elle est ensuite appliquée, par extension, aux coûts spécifiques liés à la violence familiale. L'estimation fournit une perspective financière supplémentaire en ce qui concerne l'examen des conséquences dévastatrices de la violence familiale sur la société et sur les victimes.

606. Le Home Office a mené une étude sur les auteurs d'actes de violence familiale et les déclarations policières et familiales. Elle a été publiée en avril 2006<sup>28</sup> ([www.bristol.ac.uk/sps/downloads/FPCW/perpetratorsreport.pdf](http://www.bristol.ac.uk/sps/downloads/FPCW/perpetratorsreport.pdf)). Une analyse en profondeur des conclusions sera publiée vers la fin de 2007. Une étude qualitative visant à examiner les besoins en termes de soutien des hommes, des lesbiennes, des homosexuels, des transgenres et des personnes noires et appartenant à des minorités ethniques et des victimes de violences sexuelle sera entreprise en 2007-2008<sup>29</sup>.

<sup>26</sup> Le Home Office, le Service des poursuites de la Couronne, le Foreign and Commonwealth Office, le Ministère de l'éducation et des sciences, le Ministère du commerce et de l'industrie, le Ministère des collectivités et des administrations locales ont des politiques en vigueur. Des politiques sont en cours d'élaboration au Ministère des affaires constitutionnelles et au Ministère de la santé.

<sup>27</sup> [http://www.womenandequalityunit.gov.uk/research/cost\\_of\\_dv\\_Report\\_sept04.pdf](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/research/cost_of_dv_Report_sept04.pdf).

<sup>28</sup> *Domestic Violence Perpetrators: identifying needs to inform early.*

<sup>29</sup> Objectif 7 du rapport d'exécution national : <http://www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence61.pdf>.

### **Application des politiques au niveau local**

607. En 2003, le Home Office a convenu d'une proposition commune avec l'Association des administrations locales concernant un projet de trois ans sur la violence familiale afin d'améliorer l'application et le partage des meilleures pratiques au niveau local. Un guide sur l'élaboration de stratégies en matière de violence familiale a été publié à l'intention des partenariats locaux en décembre 2005 pour les aider à élaborer leurs propres stratégies. À partir d'avril 2005, le Best Value Performance Indicator (PBVI225) a évalué la performance de l'administration locale dans la lutte contre la violence familiale afin de déterminer l'efficacité d'ensemble des services de l'administration locale conçus pour aider les victimes. Des services d'appui et de conseils ont été fournis aux autorités locales sur l'application du Best Value Performance Indicator.

### **Sensibilisation des chauffeurs de taxi**

608. En avril 2003, le Service de promotion de la femme et de l'égalité a lancé, en collaboration avec le Public Carriage Office and Transport et le General Workers Union, un programme de formation visant à sensibiliser les chauffeurs de taxi noirs à la violence familiale. Ce programme a été appliqué pendant un an dans le cadre d'un projet pilote. Les chauffeurs ont reçu une formation à l'effet de ne pas s'ingérer dans la vie d'autrui et de n'émettre aucun avis ou conseils. Il leur est proposé d'offrir simplement aux femmes le numéro de la ligne d'aide pour qu'elles puissent joindre un refuge ou de les conduire au poste de police ou à l'hôpital le plus près, si nécessaire. Une formation sur la sensibilisation à la violence familiale fait systématiquement partie de la formation d'initiation des chauffeurs de taxi londoniens détenteurs d'un permis une fois qu'ils ont réussi les examens de connaissances obligatoires. Les nouveaux chauffeurs reçoivent une formation de sensibilisation à la problématique. Cette formation est conçue de façon à donner des informations concrètes au sujet de l'importance de la violence familiale et fournit les instructions sur les attitudes à adopter à cet égard. Le Public Carriage Office and Transport for London examine actuellement la faisabilité de lancer à nouveau le projet en mettant à jour la documentation utilisée pendant la campagne.

### **Intervention auprès des délinquants**

609. Depuis avril 2006, un programme accrédité sur le traitement des auteurs d'actes de violence familiale a été mis en train dans chaque zone de service de probation en Angleterre et au pays de Galles. Pour la première fois, le National Offender Management Service a fixé des cibles en vue de mener à bien le programme. La cible nationale a été fixée à 1 200 traitements achevés pour 2006-2007 et les zones de probation sont sur le point d'atteindre cette cible. Les agents de sécurité féminins jouent un rôle essentiel dans les programmes accrédités en intervenant auprès des victimes et des partenaires masculins qui participent au programme dans la collectivité et en prison. En appui au rôle de ces agents, le National Offender Management Service a alloué des fonds supplémentaires au cours de 2006-2007 et dirigent quatre activités de formation au niveau national.

610. Une politique et stratégie nationale provisoire sur la violence familiale a été publiée en juillet 2005 afin de fournir une direction nationale au service de probation. Elle a pour but d'appuyer les travaux déjà entrepris dans les zones de probation locales. Au cours de 2006, la documentation produite en appui à la stratégie a fourni des orientations plus détaillées sur les principes et les pratiques



qui supportent la stratégie. Elle porte, entre autres, sur l'intervention auprès des victimes de violence familiale et la supervision des femmes délinquantes qui sont actuellement des victimes ou d'anciennes victimes.

### **Mariage forcé**

#### ***Mesures visant à protéger les personnes victimes de mariages forcés***

611. En 2005, le Home Office et le Foreign and Commonwealth Office ont créé un service mixte chargé de lutter contre la pratique des mariages forcés. Il constitue le point d'accès central pour ce qui est de l'élaboration des politiques, de la coordination des projets et de la fourniture de conseils pratiques à l'intention des personnes victimes de mariages forcés. Le Service collabore étroitement avec divers groupes communautaires, des groupes de femmes, des organisations non gouvernementales et des organismes statutaires qui combattent la pratique des mariages forcés. Il traite environ 300 affaires par année. Les ambassades du Royaume-Uni et les hautes commissions assistent, secourent ou rapatrient environ 200 personnes par année, dont 85 % sont des femmes.

#### **Législation érigeant en infraction civile et non pénale le mariage forcé**

612. Une consultation s'est tenue en 2005 sur la question de savoir si le mariage forcé devait constituer une infraction pénale spécifique. La majorité des répondants ayant estimé qu'une nouvelle législation ne serait pas la façon de tirer le meilleur parti des ressources, la plupart craignant que la pratique n'entre dans la clandestinité, le Gouvernement a décidé de ne pas adopter de législation pénale spécifique pour le moment. Le Service recommande d'adopter des mesures non législatives, y compris la poursuite de son vaste programme d'information, une formation accrue des professionnels et des activités de renforcement auprès des organismes statutaires sur l'application des directives relatives aux mariages forcés. En plus d'examiner les façons d'utiliser au mieux la législation existante, les recours civils et les tribunaux de la famille, le Service collabore étroitement avec des organisations non gouvernementales et autres ministères à l'élaboration d'une nouvelle législation qui érigerait en infraction civile le mariage forcé.

#### **Liens avec les groupes communautaires**

613. L'Attorney General, la baronne d'Écosse et des responsables locaux se sont réunis en octobre et novembre 2006 pour examiner les moyens qui permettraient d'aider les groupes communautaires à conseiller et appuyer les victimes de mariages forcés et de violence commise au nom de l'honneur. Au cours de 2006-2007, le Service des poursuites de la Couronne a également élaboré des plans visant à mettre sur pied quatre projets pilotes sur l'identification des cas de mariage forcé et de violence commise au nom de l'honneur et à documenter toute orientation et formation futures à l'intention des procureurs spécialisés.

#### **Violence commise au nom de l'honneur**

614. Le Gouvernement est conscient de la gravité des actes de violence prétendument commis au nom de l'honneur. Il considère que les crimes d'honneur sont une violation des droits fondamentaux et ne peuvent être tolérés en raison de la religion, de l'appartenance ethnique ou de la culture. Par définition, un crime d'honneur est, ou a été, justifié ou expliqué par l'auteur du crime sous prétexte qu'il a été commis en conséquence de la nécessité de protéger ou de défendre l'honneur

de la famille. Il semble que l'honneur soit une notion tirée de traditions patriarcales et tribales archaïques, surtout si l'autorité d'un homme et son statut dans la collectivité sont définis et jugés en fonction de la conduite et du comportement des femmes de sa famille dont il assume la tutelle. La violence commise au nom de l'honneur repose sur des relations inégales et injustes à l'égard des femmes qui se voient refuser le droit d'exercer leur choix et de contrôler leur propre vie. Le mariage précoce ou forcé, les incidents liés à la dot et les mutilations génitales féminines s'insèrent dans ce type de violence. Le Gouvernement a chargé le Groupe interministériel sur la violence familiale de s'attaquer à la violence commise pour l'honneur.

615. En 2004, le Royaume-Uni, conjointement avec la Turquie, a présenté la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies intitulée « Mesures à prendre en vue d'éliminer les crimes d'honneur commis contre les femmes et les filles ». Nous travaillons également en étroite coopération avec l'Association of Chief Police Officers et le National Centre for Policing Excellence afin de sensibiliser le public à la violence commise au nom de l'honneur et avons mis en place un service dédié au mariage forcé qui traite environ 300 cas par an (voir ci-dessus). D'autres initiatives portent sur la promotion d'outils d'évaluation des risques en ce qui concerne les actes de violence familiale, y compris les crimes d'honneur, ainsi que sur le financement du premier groupe de travail élargi sur le mariage forcé et les crimes d'honneur au Royaume-Uni. Ce financement se poursuivra en 2006-2007.

#### *Viol et infractions à caractère sexuel*

##### **Lutte contre les infractions à caractère sexuel à l'égard des femmes**

616. la violence liée au sexe et à l'exploitation sexuelle étant une cause et une conséquence importantes de l'inégalité entre les sexes, elle demeure au centre des priorités de l'action gouvernementale en Angleterre et au pays de Galles. Selon l'étude du Home Office publiée en 2005, le coût total des infractions sexuelles commises en Angleterre et au pays de Galles en 2003-2004 a été estimé à 8,5 milliards de livres, soit 23 % du coût total estimé des crimes commis contre des individus et des ménages.

617. En avril 2007, le Gouvernement a publié un plan d'action intergouvernemental sur la violence liée au sexe et à l'exploitation sexuelle ([www.homeoffice.gov.uk/documents/Sexual-violence-action-plan](http://www.homeoffice.gov.uk/documents/Sexual-violence-action-plan)), dans lequel il énonce les actions qu'il mène avec ses partenaires d'exécution dans la lutte contre la violence liée au sexe et à l'exploitation sexuelle dans trois principaux domaines, à savoir la prévention, l'amélioration de l'accès aux services de santé et aux services d'appui pour les victimes et l'amélioration du processus d'enquête et des poursuites concernant la violence liée au sexe et à l'exploitation sexuelle. Depuis 2003, il a mis en place toute une série de mesures dans ces domaines.

##### **Amélioration du processus d'enquête et de poursuites en matière d'infractions sexuelles**

618. Afin d'améliorer le processus d'enquête sur les cas de violence sexuelle, l'Association of Chief Police Officers a publié des orientations sur le processus d'enquête en matière d'infractions sexuelles graves. Ces orientations ont servi de base à l'élaboration en cours d'un programme national de formation à l'intention des agents de police. Pour s'assurer que les causes seront entendues par des experts

en matière de violence sexuelle, le Gouvernement a désigné des agents spécialement formés et des procureurs spécialisés dans les questions de viol.

#### **Loi relative aux infractions sexuelles**

619. Le Gouvernement a remanié le cadre juridique relatif aux infractions sexuelles au titre du *Sexual Offences Act* (loi relative aux infractions sexuelles) de 2003 (voir art. 2) et a chargé un groupe interministériel sur les infractions sexuelles de surveiller l'application de la loi.

#### **Document de consultation sur la condamnation des auteurs de viol et la protection des victimes**

620. Dans le cadre de ses efforts visant à augmenter le taux de condamnation dans les affaires de viol, le Gouvernement a publié, en mars 2006, un document de consultation intitulé *Convicting Rapist and Protecting Victims – Justice for Victims of Rape*. Il y sollicitait des avis sur des propositions tendant à modifier la loi sur la capacité en rapport avec le consentement au viol, l'admissibilité de rapports d'experts concernant les effets psychologiques des infractions sexuelles sur les victimes, la pertinence de la preuve d'une première plainte et l'utilisation de témoignages enregistrés sur magnéto dans les procès pour infractions sexuelles. Le Gouvernement procède actuellement à l'examen des réponses à la consultation et publiera sa réaction en temps opportun.

#### **Mise en œuvre du plan d'action sur le viol**

621. Le rapport de 2003 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes faisait référence aux mesures mises en œuvre dans le cadre du Plan d'action de 2002 sur le viol pour améliorer le processus d'enquête et de poursuites dans les affaires de viol. Ces mesures ont été prises en concertation avec les forces de police et le Service des poursuites de la Couronne. Une inspection de contrôle sur le déroulement des enquêtes et des poursuites concernant les affaires de viol a été publiée en janvier 2007. Les recommandations suite à l'inspection sont mises en œuvre dans le cadre du Plan d'action sur la violence liée au sexe et à l'exploitation sexuelle et des mesures proposées par les forces de police et le Service des poursuites de la Couronne.

#### **Procureurs spécialisés dans les affaires de viol**

622. En décembre 2002, dans le but d'améliorer le processus des poursuites dans les affaires de viol, tous les procureurs chefs ont été priés de désigner des spécialistes dans les affaires de viol. À l'heure actuelle, le Service des poursuites de la Couronne compte 520 procureurs spécialisés dans les affaires de viol ayant reçu une formation sur la loi relative aux infractions sexuelles de 2003 et autres questions connexes, notamment les mesures spéciales. Dans chaque région, un coordonnateur du Service des poursuites de la Couronne agit en tant qu'expert auprès des spécialistes régionaux et assure la liaison avec les autres coordonnateurs pour ce qui est du partage des meilleures pratiques.

#### **Formation et accréditation des procureurs chargés des affaires de viol**

623. En 2005, le Service des poursuites de la Couronne a publié une déclaration de politique générale relative aux poursuites judiciaires pour viol dans laquelle il explique aux demandeurs le fonctionnement du processus de poursuites. Plus

récemment, le Service des poursuites de la Couronne a mis en place un système d'accréditation de conseillers pour représenter le ministère public dans les affaires de viol. Pour obtenir cette accréditation, le conseiller doit suivre un cours de formation en matière d'infractions sexuelles et, par la suite, se soumettre à une procédure de contrôle rigoureuse. S'agissant des poursuites judiciaires engagées par le Service des poursuites de la Couronne entre avril et septembre 2006, 53,5 % des poursuites concernant des affaires de viol et 67,1 % des poursuites concernant d'autres infractions à caractère sexuel ont abouti à des condamnations par opposition à 49,2 % et 65,6 % en 2005-2006.

#### **Soutien aux victimes de violence sexuelle**

624. Au cours des trois dernières années, le Gouvernement a alloué environ 7 millions de livres pour améliorer les services aux victimes. Ces améliorations comprennent notamment :

- Une extension du réseau des centres de consultation pour les victimes d'agressions sexuelles dans lesquels les victimes peuvent subir un examen pratiqué par un médecin légiste, recevoir un traitement en santé sexuelle et bénéficier de services de consultation et de soutien. Il existe actuellement 15 centres et six autres sont en voie d'établissement. Le financement de 2006-2007 permettra l'implantation de plus de 30 centres dans l'ensemble de l'Angleterre et du pays de Galles d'ici au mois d'avril 2008;
- Un soutien au secteur bénévole œuvrant dans le domaine de la violence liée au sexe et à l'exploitation sexuelle à l'aide du fonds du Home Office en faveur des victimes;
- La direction et l'évaluation de conseillers indépendants en matière de violence sexuelle dont les services de représentation sont indispensables aux victimes de violence liée au sexe et à l'exploitation sexuelle.

625. Le Ministère de la santé et le Home Office assurent la direction d'un programme de prévention à l'intention des victimes de violence et d'exploitation. L'objectif est de publier des lignes directrices fondées sur des données probantes sur l'efficacité de certaines interventions préventives et thérapeutiques en rapport avec le viol et l'exploitation sexuelle d'enfants et les agressions sexuelles, ainsi que d'autres formes de violence fondée sur le sexe. Le Gouvernement a mis sur pied un groupe consultatif sur la violence liée au sexe et à l'exploitation sexuelle dont les représentants viennent du secteur bénévole, notamment d'organismes œuvrant auprès de groupes vulnérables ou isolés.

#### **Sensibilisation à la prévention de la violence sexuelle**

626. En 2006, dans le but de sensibiliser le public à la violence liée au sexe et à l'exploitation sexuelle, le Gouvernement a lancé une campagne de communication qui rappelait aux hommes de réfléchir avant d'agir sans le consentement de leur partenaire. La campagne de 2006-2007 sur la réduction des méfaits liés à l'alcool, *Know Your Limits*, comprenait également des messages à l'intention des femmes et de leur vulnérabilité aux agressions sexuelles si elles consommaient de l'alcool. Quant aux hommes, les messages leur rappelaient de s'assurer d'avoir le consentement de la femme avant d'avoir des rapports sexuels avec celle-ci.

### **Protéger les enfants contre la violence liée au sexe et à l'exploitation sexuelle**

627. Les mesures prises par le Gouvernement pour protéger les enfants contre la violence liée au sexe et à l'exploitation sexuelle figurent dans la publication *Working Together to Safeguard Children*, publiée en 2006. C'est aussi en 2006 qu'il a légiféré sur un nouveau dispositif de filtrage et d'exclusion pour s'assurer de la probité des personnes qui interviennent auprès d'enfants et d'adultes vulnérables.

### **Filature et contrôle des délinquants sexuels**

628. Le Gouvernement gère actuellement divers programmes de traitement des délinquants sexuels dans les prisons et la collectivité. Il dispose d'un système d'accords interinstitutionnels sur la protection publique afin d'assurer une coopération interorganisations dans l'évaluation et le contrôle des délinquants sexuels violents en Angleterre et au pays de Galles. Il a également mis en place des mécanismes permettant de faciliter le partage d'information au sujet des délinquants. Il procède actuellement à l'examen de mécanismes visant à contrôler les délinquants sexuels.

### **Répondre aux besoins en matière de logement et de santé des travailleuses du sexe grâce au programme Supporting People**

629. Le projet SWAN Nest à Northampton est un exemple de projet pilote en matière de santé conçu dans le but d'étudier dans quelle mesure le cadre de politique, de planification et de mise en service de Supporting People pourrait être utilisé au bénéfice de la santé physique et mentale de la collectivité. Le projet a été élaboré pour répondre à certains besoins en matière de logement et de santé des travailleuses du sexe à Northampton. Il fournit l'exemple d'un plan de logement subventionné assorti d'un soutien en matière de logement et de santé qui permettrait d'aider les personnes à se sortir de l'industrie du sexe.

### **Efforts internationaux pour lutter contre la violence à l'égard des femmes**

630. Le Ministère du développement international s'emploie à lutter contre la violence à l'égard des femmes, en particulier dans des domaines tels que l'éducation des filles, la santé maternelle et génésique, le VIH/sida et la réforme du secteur de la justice. Il a aussi mis sur pied un certain nombre de projets autonomes en collaboration avec des organismes de la société civile, des partenaires gouvernementaux et des organisations internationales. Le financement du Ministère a permis à l'Organisation mondiale de la santé (OMS) d'entreprendre une importante recherche sur les effets de la violence familiale sur la santé.

631. Au niveau national, le Ministère a effectué un projet de recherche important sur la violence fondée sur le sexe dans les écoles au Malawi. Le projet de recherche, achevé en 2005, a révélé que près de 1 enfant de sexe féminin sur 5 avait été agressé sexuellement. À la suite de ces résultats, une vaste action nationale contre la violence fondée sur le sexe dans les écoles a été entreprise en collaboration avec plusieurs ministères, des organisations non gouvernementales et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). Au Ghana, le Ministère a appuyé la Coalition sur la violence familiale, par l'intermédiaire de l'initiative Rights and Voice (un programme d'appui de la société civile au Ghana), dans ses activités de promotion en faveur d'une nouvelle législation sur la violence familiale.

## **Irlande du Nord**

### **Publication d'une stratégie de lutte contre la violence familiale**

632. À la suite du processus de consultation, qui s'est tenu fin 2003, le Gouvernement a publié, en octobre 2005, la stratégie *Tackling Violence at Home – a Strategy for addressing Domestic Violence and Abuse in Northern Ireland*. Il ressort de la stratégie que l'exploitation sexuelle est le plus souvent commise par des hommes à l'égard des femmes, tout en reconnaissant toutefois que toute personne puisse être victime de violence. Le but ultime est de mettre en place toutes les mesures pratiques visant à éliminer la violence familiale et l'exploitation sexuelle. Pour y parvenir, la stratégie visera les objectifs suivants :

- Améliorer les services et le soutien offerts aux victimes de violence familiale;
- Mettre au point et exécuter une action interinstitutions coordonnée et de qualité contre la violence familiale;
- Sensibiliser le public à la violence familiale et renforcer les mesures en place pour aider les victimes;
- sensibiliser les enfants, les jeunes et le public en général au fait que la violence familiale est injustifiable et inacceptable et leur permettre de faire des choix éclairés;
- Tenir les auteurs d'actes de violence et de viol responsables et prendre des mesures efficaces pour mettre un terme à ce comportement.

### **Publication d'un plan d'action sur la lutte contre la violence familiale**

633. Un plan d'action de 18 mois a été publié en même temps que la stratégie. Il expose les principaux problèmes et les mesures à prendre dans les trois domaines clés portant sur la prévention, la protection et la justice et le soutien. Tous les organismes impliqués dans la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action ont réalisé de bons progrès. Un deuxième plan d'action, s'étendant sur la période d'avril 2007 à mars 2008, a été élaboré. D'autres plans d'action seront présentés annuellement pour maintenir la dynamique de la mise en œuvre de la stratégie.

### **Réalisations dans le cadre de la stratégie**

634. À ce jour, les réalisations dans le cadre de la stratégie comprennent le lancement d'un service gratuit d'une ligne d'aide 24 heures à l'intention de toutes les victimes de violence familiale; l'organisation sur une base continue de campagnes de prestige pour sensibiliser le public à la question et promouvoir la ligne d'aide; l'élaboration et la distribution de directives pour encourager les employeurs à prendre des mesures en milieu de travail visant à aider un employé susceptible d'être victime d'exploitation sexuelle au foyer; l'élaboration, en collaboration avec les services de police, le service des poursuites et les services judiciaires, de politiques sur le traitement des affaires de violence familiale et la formation du personnel; l'élaboration et la distribution généralisée de brochures d'information indiquant aux victimes la manière dont elles peuvent bénéficier d'une protection en vertu de la loi pénale et civile; l'ouverture d'enquêtes de routine dans les unités de maternité afin d'encourager les femmes enceintes à divulguer les actes d'exploitation sexuelle dont elles sont victimes; et l'élaboration de nouvelles directives visant à aider les organismes confessionnels et les politiciens à résoudre ces questions avec les victimes ou les auteurs d'actes de violence.

### **Augmentation des signalements d'actes de violence familiale**

635. Aujourd'hui, un plus grand nombre de victimes signalent les actes de violence familiale, soit en utilisant la ligne d'aide (plus de 20 000 appels par an), soit en s'adressant à la police, qui a répondu à plus de 23 000 incidents en 2005-2006. Étant donné que les éléments du problème sont évoqués dans le cadre de la stratégie, on peut s'attendre à ce que de plus en plus de victimes demandent de l'aide et du soutien. On prévoit également que le signalement d'incidents continuera d'augmenter au cours des prochaines années.

### **Assistance aux victimes pendant le procès**

636. Le Northern Ireland Court Service a mis en place des dispositifs spéciaux dans la plupart des lieux du procès pour permettre aux femmes citées en justice, à titre de victimes ou de témoins, d'avoir accès en toute sécurité à des salles d'attente séparées. Des groupes d'utilisateurs des services de justice s'informent auprès des femmes ayant recours aux tribunaux et tentent de déterminer l'assistance et les renseignements dont elles pourraient avoir besoin et qui permettraient de réduire la crainte et l'anxiété associées à leur citation en justice. Au cours de 2005, 3 505 demandes d'ordonnances pour interdiction de molester, 397 demandes d'ordonnances d'occupation et 1 077 ordonnances combinées d'occupation et d'interdiction de molester ont été traitées. Sur les demandes de foyer familial et de violence familiale, 23 % des demandes ont été retirées et 14 % ont obtenu des ordonnances par consentement.

### **Formation d'agents de police spécialisés en matière de violence familiale**

637. En janvier 2007, le Northern Ireland Police Service disposait de plus de 400 agents spécialisés en matière de violence familiale. En 2004, suite à un examen de leur rôle et de leur formation adaptée en matière d'enquête, les agents de police spécialisés ont reçu une formation qui leur permet d'enquêter sur tous les crimes d'agression physique et toutes les infractions commises avec récidive dans un contexte de violence familiale. Outre leur rôle d'enquêteur, les agents de police spécialisés en matière de violence familiale fournissent également un soutien et des conseils à la victime pendant le processus de poursuite ainsi que des avis aux agents opérationnels enquêtant sur des incidents familiaux. Si nécessaire, ils assistent pendant l'enquête ou se chargent de l'enquête. En ce qui concerne les questions de protection de l'enfant, les agents de police spécialisés en matière de violence familiale participent à toutes les conférences initiales ou les conférences d'examen sur le cas d'enfants ayant besoin de protection et là où la police peut y apporter une contribution importante.

### **Projet de stratégie régionale sur la violence sexuelle**

638. Le Bureau de l'Irlande du Nord et le Ministère de la santé, des services sociaux et de la sécurité publique coprésident un groupe interministériel chargé d'élaborer un projet de stratégie régionale visant à lutter contre la violence sexuelle. Le groupe interministériel rassemble des représentants des secteurs de la santé et de la justice pénale et d'autres ministères concernés par cette question. Un document de consultation intitulé *Hidden Crimes, Secret Pain* a été lancé le 29 janvier en prévision de la publication d'une stratégie finale à la fin d'octobre 2007. La stratégie abordera les questions entourant la violence sexuelle et ses effets sur les victimes, les auteurs et leurs familles et la société en général et des

recommandations seront formulées afin d'entamer l'examen des questions se rapportant à trois thèmes principaux, à savoir la prévention, la protection et la justice et le soutien aux victimes.

#### **Élaboration de politiques de lutte contre la violence familiale en milieu de travail**

639. Une politique de lutte contre la violence familiale en milieu de travail visant à aider le personnel de la fonction publique a été présentée en mars 2006 et tous les ministères se sont joints à la Corporate Alliance Against Domestic Violence (voir ci-dessus). Bon nombre d'employeurs des secteurs public, privé et bénévole ont également pris des mesures pour lutter contre la violence familiale en milieu de travail. De plus, le Groupe directeur régional a établi des plans visant à encourager un plus grand nombre d'employeurs dans tous les secteurs à adopter des mesures à cet égard.

#### **Fourniture de logement aux victimes de violence familiale**

640. En Irlande du Nord, les associations de logement agréées s'occupent de la fourniture de tous les logements sociaux, y compris aux personnes ayant des besoins particuliers et aux victimes de violence familiale. La gestion quotidienne est assurée par des organismes bénévoles comme la Northern Ireland Women's Aid Federation. Au mois de mars 2006, les associations disposaient de 29 refuges pour femmes vulnérables (avec ou sans enfant) pour un total de 510 places. Trois refuges supplémentaires de 27 places seront construits au cours des cinq prochaines années.

#### **Écosse**

##### **Lutte contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes**

641. Le Ministre des collectivités préside le Groupe national sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes, composé d'experts clés des secteurs de la police, de l'éducation, de la santé, de l'administration locale, de l'égalité raciale et des secteurs judiciaire et bénévole. Il a étendu la priorité qu'il accordait à violence familiale à toutes les formes de violence à l'égard des femmes et a élaboré une approche stratégique sur la lutte contre la violence fondée sur le sexe, en s'appuyant sur trois thèmes, à savoir la prévention, la protection et la prestation.

##### **Appui financier aux projets locaux**

642. Un nouveau fonds de lutte contre la violence à l'égard des femmes, lancé en 2006, prévoit un montant de 3 millions de livres jusqu'en 2008 pour appuyer 87 projets locaux intervenant à tous les niveaux dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Un financement supplémentaire a été alloué pour la mise en place de services d'aide aux victimes de viol et la fourniture d'un appui aux agents intervenant auprès des enfants et des jeunes par l'entremise de groupes d'aide de femmes au niveau local ainsi que pour la mise en œuvre d'une stratégie nationale de formation à la violence familiale. L'Exécutif a fourni un financement de base au Scottish Women's Aid, Rape Crisis Scotland, aux centres locaux d'aide aux victimes de viol et à la ligne d'aide du Scottish Domestic Abuse Helpline.

##### **Mise en place d'un réseau de lutte contre le mariage forcé**

643. En mars 2005, l'Exécutif écossais a mis en place un réseau de lutte contre le mariage forcé. Ce réseau regroupe des organismes statutaires et bénévoles écossais



qui partagent leur expertise et font avancer les travaux sur la lutte contre le problème du mariage forcé. Également en 2005, l'Exécutif écossais s'est associé au Gouvernement du Royaume-Uni afin d'entreprendre une consultation sur l'examen des avantages et des risques liés à l'adoption d'une disposition législative concernant le mariage forcé. Cette consultation visait également à recueillir les points de vue des personnes directement concernées par le problème. La plupart des répondants ont estimé que la sensibilisation, l'éducation et le soutien aux personnes touchées constituaient les solutions clés.

#### **Financement des activités de sensibilisation**

644. L'Exécutif écossais finance une série d'activités de sensibilisation et de consultation qui se tiendront à l'été de 2007. En partenariat avec le réseau de lutte contre les mariages forcés, il s'appuiera sur ces activités pour parfaire son programme de travail dans ce domaine. L'Exécutif finance le projet de partenariat public-privé Amina du Centre de ressources des femmes musulmanes contre la violence à l'égard des femmes et le Conseil des Pakistanais britanniques (Écosse) dont les activités portent sur la sensibilisation des collectivités susceptibles d'être concernées par le mariage forcé. L'Exécutif envisage également d'améliorer le contenu de sa page Web sur le mariage forcé : <http://www.scotland.gov.uk/Topics/People/Equality/18500/Forced>. En outre, les planificateurs des services destinés aux enfants écossais ont été priés de donner la priorité aux enfants et aux jeunes victimes de violence familiale lors de la planification des services destinés aux enfants pour la période 2005-2008.

#### **Création d'un groupe national sur la lutte contre la violence familiale**

645. Le Groupe national sur la lutte contre la violence familiale touchant les enfants et les jeunes victimes de violence familiale a été créé en décembre 2006. Ce groupe se situe entre le Groupe de la stratégie sur les services aux enfants « Getting It Right For Every Child » (et, partant, le Groupe du Cabinet sur la prestation de services aux enfants et aux jeunes) et le Groupe national sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes, présidé par le Ministre des collectivités. Le mandat du Groupe consiste à élaborer, mettre en œuvre et suivre un plan d'action ou d'exécution en rapport avec les enfants, les jeunes et la violence familiale.

#### **Lancement d'un projet pilote exploratoire sur la violence familiale**

646. Le projet pilote exploratoire sur la violence familiale, « Getting It Right For Every Child », a été lancé à la fin de 2006. Le projet exploratoire veillera à modifier la pratique institutionnelle et à fournir des solutions à plus long terme sur la manière dont les agents de police et tous les organismes interviennent dans les incidents de violence familiale. Ses objectifs sont les suivants : veiller à ce que tous les organismes placent les besoins et les intérêts de l'enfant au centre de leurs activités afin d'assurer une meilleure mise en commun des travaux de tous les organismes pertinents dans l'intérêt de l'enfant; mettre à l'essai et perfectionner un cadre et des outils d'intervention interinstitutions pouvant être utilisés par la suite dans l'ensemble du pays; témoigner du succès de l'adoption d'une approche unifiée, opportune et appropriée dans des situations où des enfants sont victimes de violence familiale; fournir des conseils d'experts sur l'évaluation, le rapport et le plan ponctuels; et permettre une amélioration durable et soutenue dans la prestation de services intégrés de qualité une fois le projet pilote terminé.

### **Mesures spéciales visant à protéger les enfants et les témoins vulnérables lors d'un procès**

647. Le *Vulnerable Witnesses (Scotland) Act* (loi relative aux témoins vulnérables) de 2004 a reçu la sanction royale en avril 2004. La loi vise à fournir une assistance et une protection aux enfants et aux adultes témoins vulnérables au moment de leur témoignage. Elle donne effet statutaire au recours à des mesures spéciales en faveur de ces témoins lors de procès devant la High Court et les Sheriff Courts, l'objectif étant d'assurer qu'ils sont en mesure de témoigner au mieux de leur capacité dans les procédures pénales et civiles. Dans les affaires pénales, la plupart de ces mesures spéciales sont mises à la disposition des témoins de la poursuite et de la défense et de la personne inculpée. La loi renforce également la protection des témoins vulnérables en empêchant une personne inculpée d'interroger directement un témoin dans certains types d'affaires et limite l'interrogatoire dans les affaires concernant des délits sexuels lors de procédures judiciaires impliquant des enfants.

### **Pertinence de la législation à l'égard des femmes**

648. La loi est particulièrement pertinente à l'égard des femmes en ce sens que les mesures spéciales peuvent contribuer à donner confiance, pendant leur témoignage, aux témoins féminins qui ont été victimes de violence sexuelle ou autres types de délits tels que la violence familiale. En ce qui concerne les délits sexuels, la loi impose des restrictions concernant un interrogatoire visant à démontrer la mauvaise moralité d'un témoin, d'un point de vue sexuel ou autre, lors de procédures judiciaires impliquant des enfants. Dans certains types d'affaires, elle interdit à une personne inculpée de présenter personnellement sa défense, réduisant de ce fait la possibilité du témoin d'être intimidé. La loi permet également à la poursuite de recourir au témoignage d'un expert dans les affaires de délit sexuel dans le but d'expliquer le comportement du défendeur pour réfuter toute inférence défavorable à la crédibilité et au sérieux du témoin.

649. La définition d'un témoin vulnérable s'étend aux enfants témoins de moins de 16 ans qui disposent d'un droit automatique à des mesures spéciales régulières (voir ci-dessous). Un témoin adulte vulnérable s'entend également de toute personne dont la qualité du témoignage risque grandement d'être affectée en raison d'un sentiment de crainte ou d'angoisse lié au fait de témoigner.

### **Mesures spéciales**

650. Les mesures spéciales sont les suivantes :

- Utilisation d'écrans lors d'un procès (également une mesure spéciale régulière pour les enfants témoins mais non disponible pour les personnes inculpées);
- Utilisation de lien direct par télévision en circuit fermé (également une mesure spéciale normalisée);
- Présence d'un défenseur (également avec une mesure spéciale normalisée, mais seulement lorsque utilisée en parallèle avec des écrans ou un relais de télévision direct);
- Utilisation d'une déclaration antérieure comme preuve principale (non disponible dans les procédures civiles);
- Audition des témoins par un commissaire (non disponible dans les cas de délit sexuel jusqu'en 2007).

651. La loi est appliquée progressivement. Des mesures spéciales sont mises à la disposition des enfants et des adultes témoins vulnérables dans les procédures pénales devant la High Court et les procès devant jury de la Sheriff Court et dans les procédures d'audience impliquant des enfants. Elles seront mises à la disposition des enfants témoins dans les procédures sommaires de la Sheriff Court à compter d'avril 2007 et des adultes témoins vulnérables dans des procédures semblables à compter d'avril 2008 au plus tard. Elles devraient s'étendre aux enfants et adultes témoins vulnérables dans les procédures civiles à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2007.

#### **Révision du processus d'enquête et de poursuite concernant les délits sexuels**

652. **En octobre 2004, le Crown Office and Procurator Fiscal Service a entrepris une révision complète du processus d'enquête et de poursuite concernant les délits sexuels en Écosse. Un rapport d'examen critique de tous les aspects des travaux de ces services en rapport avec ce type d'affaires, accompagné de 50 recommandations, a été publié en juin 2006. Un programme de mise en œuvre sur trois ans est actuellement en voie d'élaboration.**

653. **Il ressort de l'examen que certains aspects du cadre juridique actuel dont l'exigence relative à la corroboration et les limitations de la doctrine Moorov ont servi à entraver la marche de certains procès. La structure de la formation du personnel des poursuites, l'approche à adopter dans la préparation d'une cause et la communication avec les victimes et la préparation en vue de leur témoignage sont abordées dans le rapport. Selon le rapport, il doit nécessairement y avoir présomption en faveur de la poursuite, à l'exception des causes dont les faiblesses sont insurmontables, dans laquelle il existe un critère objectif « d'absence de perspective raisonnable de condamnation ». L'accent doit être mis sur une méthode de constitution de dossiers pour identifier et surmonter les faiblesses et sur une exploration initiale des préoccupations liées à la qualité du témoignage. Dans ce cas, pour y remédier, il faudra bien préparer les victimes à répondre des questions difficiles. L'utilisation accrue de systèmes de retour de l'information à la fois au sein du Crown Office and Procurator Fiscal Service et entre ce dernier et la police afin d'assurer qu'on tire des enseignements des résultats des causes est également un élément clé pour garantir un niveau élevé d'enquête et de préparation de la cause.**

#### **Pays de Galles**

##### **Élaboration d'une stratégie pour l'ensemble du pays de Galles**

654. La responsabilité principale en ce qui concerne les aspects criminels de la violence familiale en Angleterre et aux pays de Galles relève du Home Office. Le Gouvernement de l'Assemblée galloise assume néanmoins une responsabilité décentralisée à l'égard d'un certain nombre de questions transversales, notamment les services de santé et les services sociaux et la protection des enfants. Le document intitulé *Tackling Domestic Abuse : The All Wales National Strategy – a joint agency approach* a été publié en mars 2005.

655. La stratégie fournit un important cadre pour l'élaboration d'une action locale et met l'accent sur la nécessité d'une collaboration entre organismes au sujet du partage de l'information et des meilleures pratiques. Le Groupe de travail sur la violence familiale du pays de Galles assure le suivi de l'exécution de la stratégie. Le Gouvernement de l'Assemblée galloise a intégré dans la stratégie les questions d'égalité entre les sexes. Depuis 2004, dans le cadre de ses activités de promotion

de l'égalité entre les hommes et les femmes, il finance en partie une ligne d'aide sur la violence familiale à l'échelle du pays à laquelle ont recours des hommes, des femmes et des enfants. Le service fonctionne 24 heures sur 24 et fournit gratuitement, dans le respect de la confidentialité, des conseils à toutes les victimes de violence familiale.

#### **Financement et soutien en faveur des victimes**

656. En 2006-2007, un montant de 1 943 millions de livres a été accordé à des projets de lutte contre la violence familiale et un montant de 1 974 millions de livres a été accordé pour 2007-2008 et 2008-2009. Tous les partenariats communautaires sur la sécurité doivent examiner et tenir compte de l'ensemble des questions d'égalité, notamment l'égalité entre les sexes. Les services d'appui doivent être établis à l'intention de toutes les victimes de violence familiale, y compris les hommes, les femmes, les enfants et les conjoints de même sexe. Le Gouvernement de l'Assemblée galloise alloue des ressources de base à la Black Association of Women Step Out. Un montant de 207 569 livres a été alloué pour 2006-2007, 2007-2008 et 2008-2009. Le Gouvernement soutient financièrement la ligne d'aide All Wales National Domestic Abuse Helpline. Un montant de 244 410 livres, prélevé sur le fonds de lutte contre la violence familiale, a été alloué pour 2006-2007, 2007-2008 et 2009-2009. Il fournit également les fonds nécessaires pour l'emploi d'un coordonnateur sur la violence familiale dans chaque partenariat communautaire sur la sécurité au pays de Galles pour aider les victimes de violence familiale.

657. Le Gouvernement a alloué un montant de 250 000 livres en 2006-2009 à la Welsh Women's Aid pour lui permettre de convertir la ligne d'aide aux victimes de violence domestique en un service 24 heures. Il a engagé un fonctionnaire en détachement chargé de la question des mariages forcés pour poursuivre le programme sur le mariage forcé et brosser un tableau de l'étendue du problème au pays de Galles.

#### **Fourniture de refuges**

658. Trente groupes locaux affiliés à la Welsh Women's Aid gèrent ensemble 41 refuges et 22 centres d'information. Le Gouvernement de l'Assemblée galloise s'est engagé à fournir un montant de 357 185 livres au titre des ressources de base à la Welsh Women's Aid au cours de la période 2006-2007 à 2008-2009.

#### **Droit de la famille**

##### **Réponse à la désintégration de la famille**

659. Plus que jamais auparavant un nombre croissant de couples se séparent. Le Gouvernement a réagi face à cette situation en publiant, en janvier 2005, le document *Parental Separation : Children's Needs and Parents' Responsibilities*. Ce document renferme un vaste programme de réforme visant à faciliter l'adaptation des enfants touchés par cette situation. Le programme destiné aux familles éprouvées par une rupture consiste en un certain nombre de projets individuels qui seront exécutés par divers organismes et ministères, notamment le Ministère des affaires constitutionnelles, le Ministère de l'éducation, le Service consultatif des tribunaux de la famille et des enfants et la Commission des services juridiques.

### **Identification rapide de cas de dommages allégués**

660. Les nouvelles formes de passerelle permettant l'identification rapide de cas où des dommages sont allégués ont été introduites en janvier 2005 dans le cadre de l'*Adoption and Children Act* (loi relative à l'adoption et aux enfants) de 2002. Cette modification a également clarifié la définition d'un dommage afin d'inclure l'impossibilité de voir ou d'entendre les mauvais traitements infligés à une autre personne. On procède actuellement à l'évaluation d'impact de ces formes.

### **Publication des plans révisés sur le rôle parental**

661. Les plans révisés sur le rôle parental visant à encourager la coopération des parents et à faciliter la rupture parentale ont été publiés le 2 mars 2006. En janvier 2005, le Ministère de l'éducation a également annoncé la fourniture de fonds supplémentaires aux services de liaison pour les enfants (3 millions de livres en 2006-2007 et 4,5 millions de livres en 2007-2008). Le montant servira à soutenir des centres de liaison et d'activités pour les enfants, notamment ceux résultant de l'application du *Children and Adoption Act* de 2006, par exemple des programmes et des séances d'information à l'intention des parents. Sur ce montant, 1,2 million de livres ont déjà été allouées pour 2006-2007 à des centres de liaison supervisés pour les enfants. Des propositions concernant l'allocation du montant restant sont attendues sous peu.

### **Nouvelles dispositions concernant les demandes de contact**

662. Les dispositions pour le traitement des demandes de contact ont été mises à l'essai par le Ministère de l'éducation dans le cadre d'un projet pilote sur les règlements familiaux. Ce projet a pris fin en septembre 2005 et un rapport d'évaluation a été publié en mars 2006.

### **Disposition en vertu du *Civil Partnership Act* en cas de séparation de couples homosexuels**

663. La loi intitulée *Civil Partnership Act* (loi relative au partenariat civil) est entrée en vigueur en décembre 2005 et prévoit pour les couples homosexuels un processus judiciaire semblable à celui du divorce et des mesures de redressement accessoires (voir art. 2).

### **Modification du *Births and Deaths Registration Act* de 1953**

664. Le *Civil Partnership Act* (voir ci-dessus) a également porté modification du *Births and Deaths Registration Act* (loi sur l'enregistrement des naissances et des décès) de 1953 pour permettre aux partenaires civils survivants d'enregistrer le décès de leur partenaire dans les mêmes conditions qu'un conjoint survivant. Le Gouvernement continue d'examiner les possibilités de modifier la législation principale pour étendre le droit d'enregistrer les décès aux partenaires survivants vivant en union libre ou en partenariat civil.

### **Sensibilisation au statut juridique de la cohabitation**

665. Le Ministère des affaires constitutionnelles a financé une campagne sur trois ans (qui a pris fin en mars 2007) visant à sensibiliser le public au statut juridique de la cohabitation. La campagne vise à sensibiliser les gens aux différences entre les droits et les responsabilités qui s'appliquent aux couples mariés et non mariés et à

fournir aux concubins des conseils pratiques sur la manière dont ils peuvent se protéger ainsi que leur famille, s'ils le souhaitent. Trois sites Web proposent toute une gamme de renseignements instructifs et pratiques sur la cohabitation : [www.advicenow.org.uk/livingtogether](http://www.advicenow.org.uk/livingtogether); [www.oneplusone.org.uk/marriedornot](http://www.oneplusone.org.uk/marriedornot). Le Gouvernement dispose d'une étude qualitative émanant de deux des organismes impliqués dans le projet, suggérant que les systèmes de consultation ont permis aux concubins d'être mieux informés de leurs droits et obligations.

### **Projet de la Commission du droit au sujet des droits des concubins**

666. Le neuvième programme de réforme du droit de la Commission du droit, comportant un projet sur les droits et responsabilités des concubins, a débuté en juillet 2005. La Commission examine la loi en vigueur sous l'angle de son application concernant la cessation d'une union, soit par la rupture ou le décès, d'un couple vivant en concubinage. Un accent particulier est mis sur l'atténuation d'une situation financière difficile dont pourraient éventuellement souffrir les concubins ou leurs enfants dans ces circonstances. Un document de consultation a été publié en juin 2006 et la Commission prévoit produire le rapport final au cours de l'été de 2007. Le Ministère des affaires constitutionnelles examinera alors les mesures à prendre pour donner suite aux recommandations.

### **Irlande du Nord**

#### **Prise en compte de situations irrégulières dans certains domaines du droit de la famille**

667. Dans le cadre du *Law Reform (Miscellaneous Provisions) Northern Ireland) Order* (Ordonnance sur la réforme du droit) de 2005, trois domaines du droit familial portant sur un traitement non conforme aux règles d'égalité entre les hommes et les femmes ont été modifiés, à savoir la question des pensions alimentaires en droit commun, celle des montants accordés pour les activités ménagères et la présomption d'avancement d'hoirie en matière de transferts de propriété entre conjoints. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 15 novembre 2005.

### **Écosse**

#### **Adoption d'un nouveau droit de la famille**

668. La loi intitulée *Family Law (Scotland) Act* (loi relative au droit de la famille) de 2006 est entrée en vigueur le 4 mai 2006. Elle comprend de nouveaux droits pour les concubins (homosexuels et de sexe opposé) concernant la séparation ou le décès de l'un d'eux. Elle réduit les périodes de non-cohabitation requises pour démontrer la rupture irréparable d'un mariage dans les procédures de divorce. Elle supprime le statut d'illégitimité et octroie des responsabilités et droits parentaux à tous les pères qui ont enregistré conjointement la naissance de leur enfant à partir du 4 mai 2006.

669. De même, la section 24 de la loi définit explicitement les « mauvais traitements » ou le risque de mauvais traitements (infligés à un enfant ou à une personne qui prend soin de l'enfant). Les tribunaux doivent prendre cet élément en considération au moment de rendre une décision sur le prononcé d'une ordonnance en vertu de *Children (Scotland) Act* (loi relative aux enfants) de 1995 concernant les responsabilités et les droits parentaux. L'Exécutif écossais a collaboré étroitement avec les parties intéressées telles que le Scottish Women's Aid and Children First à

l'élaboration d'une définition qui protège les plus vulnérables tout en donnant aux tribunaux la souplesse de décider ce qui est dans le meilleur intérêt de l'enfant dans chaque cas individuel.

670. En outre, la section 15 permet au tribunal de différer la délivrance d'un jugement de divorce lorsqu'il existe un empêchement d'ordre religieux au mariage. Cette section combinée à l'instrument statutaire écossais No 253 de 2006 cherche à résoudre la difficulté lorsqu'un acte de divorce religieux est refusé en droit juif (aussi appelé un « get ».) Il y est dit qu'un mariage ne peut être dissout que dans le cas où un mari donne volontairement à sa femme un « get » et que celle-ci l'accepte volontairement. Une femme ne peut se remarier que si elle a obtenu un « get ». Dans le cas contraire, elle pourrait subir ainsi que ses enfants des conséquences à long terme. La communauté juive collabore avec l'Exécutif pour trouver une solution à la loi. Les règles de procédure pertinentes seront en place en 2007. Si, à l'avenir, d'autres communautés religieuses étaient confrontées à des difficultés semblables, les ministres écossais pourraient légiférer en conséquence.

---