



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

Distr. générale
10 juin 2003
Français
Original: anglais

**Convention sur 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**

**Quatrième et cinquième rapports périodiques combinés
des États parties**

Irlande*

Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition. Pour le rapport initial présenté par le Gouvernement de l'Irlande, voir CEDAW/C/5/Add.47, qui a été examiné par le Comité à sa huitième session. Pour les deuxième et troisième rapports périodiques combinés présentés par le Gouvernement de l'Irlande, voir CEDAW/C/IRL/2-3, document qui a été examiné par le Comité à sa vingt et unième session.



Avant-propos

J'ai l'honneur de présenter, en application de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les quatrième et cinquième rapports périodiques combinés de l'Irlande, qui ont été remis à l'ONU le 10 juin 2003.

L'Irlande a adhéré à la Convention le 22 décembre 1985 et a présenté son premier rapport périodique en février 1987 et ses deuxième et troisième rapports périodiques combinés en mars 1997. Le présent document met en lumière les progrès considérables réalisés depuis. Citons par exemple l'augmentation de la population active féminine, qui est passée de 601 700 en 1997 à 771 300 en 2002, ainsi que le taux d'activité des femmes, qui a progressé de 41,4 % en 1996 à 48,9 % en 2002. Je suis également heureux d'annoncer que la réserve que l'Irlande avait formulée à propos de l'article 15.3 de la Convention a été retirée en mars 2000 et que, au terme d'un examen des autres réserves, l'Irlande sera bientôt à même de retirer la réserve relative aux alinéas b) et c) de l'article 13.

Mon Ministère a instauré des réformes institutionnelles, administratives et législatives afin de parvenir à une plus grande égalité des hommes et des femmes et a veillé à la réalisation d'un certain nombre de progrès importants depuis le dernier rapport présenté par l'Irlande. D'autres ministères et organismes publics s'emploient également activement à promouvoir l'égalité, comme le montre l'ensemble de ce rapport. Une étape particulièrement importante a été franchie lors de l'adoption d'une législation sans précédent sur l'égalité : les lois intitulées *Employment Equality Act 1998* (loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi) et *Equal Status Act 2000* (loi de 2000 relative à l'égalité de statut), qui ont instauré de nouvelles structures en matière d'égalité.

Cependant, si un grand nombre des recommandations énoncées dans le rapport de janvier 1993 de la Deuxième Commission de la condition de la femme ont maintenant été mises en oeuvre, le Gouvernement est conscient du fait que beaucoup d'efforts restent à faire en vue de garantir aux Irlandaises et Irlandais l'égalité absolue des chances. À cette fin, le Gouvernement a décidé de publier le Rapport de l'Irlande aux Nations Unies sur le Plan national de 2002 en faveur des femmes pour la mise en oeuvre du Programme d'action de Beijing, qui a été présenté aux Nations Unies en octobre dernier. Dans le cadre de l'élaboration du Rapport de l'Irlande aux Nations Unies sur le Plan national de 2002 en faveur des femmes, une vaste consultation a eu lieu. Les résultats de cette consultation sont présentés dans le rapport intitulé « *Towards a National Women's Strategy: Aspirations of Women collected in the course of the Consultation Process on the National Plan for Women* » (Vers une stratégie nationale en faveur des femmes : Aspirations des femmes recueillies au cours des consultations sur le Plan national de 2002 en faveur des femmes). Ces deux rapports orienteront et influenceront l'action à venir du Gouvernement.

À la suite du Rapport des Nations Unies sur le Plan national de 2002 en faveur des femmes, le Gouvernement s'est engagé dans le cadre du dernier accord de partenariat social, « Poursuivre les progrès », à élaborer une Stratégie nationale quinquennale en faveur des femmes. Cette Stratégie s'appuiera sur les progrès réalisés lors de la mise en oeuvre du Rapport de la Deuxième Commission de la

condition de la femme en vue de parvenir à une plus grande égalité entre les sexes en Irlande dans les années à venir.

Michael Mc Dowell T.D.

Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative

Table des matières

	<i>Page</i>
Article 1	5
Article 2	9
Article 3	15
Article 4	29
Article 5	34
Article 6	38
Article 7	41
Article 8	56
Article 9	58
Article 10	60
Article 11	85
Article 12	104
Article 13	116
Article 14	120
Article 15	129
Article 16	130

Article premier

Aux fins de la présente Convention, l'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

- 1.1 La Constitution aussi bien que la législation irlandaises comportent des dispositions donnant effet à cet article.

L'article 40.1 de la Constitution dispose que :

Tous les citoyens, en leur qualité d'êtres humains, sont considérés comme égaux devant la loi. Cela ne signifie pas que l'État ne tienne pas dûment compte des différences de capacité physique et morale et de fonction sociale dans ses lois et décisions.

- 1.2 En avril 1995, le Gouvernement a créé un Groupe chargé de réviser la Constitution et de définir les domaines dans lesquels des changements constitutionnels étaient nécessaires. La Constitution ne peut être amendée que par référendum. Les dispositions législatives qui sont incompatibles avec la Constitution sont sans effet.

- 1.3 En juillet 1996, le Gouvernement a établi la Commission multipartite du Oireachtas, composée de membres des deux chambres du Parlement et l'a chargée de réviser la Constitution en tenant compte du rapport du Groupe de révision de la Constitution et des réactions que ce rapport a suscitées et de recommander les modifications qu'elle juge nécessaires ou désirables. À ce jour, la Commission a publié sept rapports intérimaires, portant principalement sur les articles ayant trait aux institutions de l'État. La Commission traite actuellement des articles portant sur les droits fondamentaux, y compris l'égalité.

- 1.4 Le Groupe chargé de réviser la Constitution, qui a fait rapport en 1996, a recommandé que l'article 40.1 soit amendé comme suit :

40.1.1. *Toutes les personnes sont égales devant la loi. Ceci ne signifie pas que l'État ne puisse tenir dûment compte de certaines différences pertinentes.*

40.1.2. *Nul ne peut, directement ou indirectement, faire l'objet de discrimination fondée sur des prétextes tels que le sexe, la race, l'âge, l'invalidité, l'orientation sexuelle, la couleur de peau, la langue, la culture, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale, sociale ou ethnique, l'appartenance à la communauté des gens du voyage, la propriété, la naissance ou autres conditions.*

- 1.5 En ce qui concerne la deuxième phrase de l'article 40.1.1 qui a été proposé, le Groupe de révision considère que la référence actuelle à « dans ses lois et décisions » est trop restrictive et que l'État devrait non seulement être tenu de respecter le principe d'égalité, mais devrait également pouvoir tenir compte, le cas échéant, de différences pertinentes, même si cela n'a pas été explicitement prévu par la loi.

- 1.6** La notion de discrimination a été définie dans la législation relative à l'égalité, à savoir la loi intitulée *Employment Equality Act* de 1998 (loi relative à l'égalité en matière d'emploi), la loi intitulée *Equal Status Act* de 2000 (loi relative à l'égalité de statut), ainsi que les lois intitulées *Unfair Dismissals Acts* (lois relatives aux licenciements abusifs) de 1977 à 2001.

1.7 Employment Equality Act de 1998 (loi relative à l'égalité en matière d'emploi)

Cette loi interdit en matière d'emploi toute discrimination fondée sur neuf caractéristiques, à savoir : sexe, situation matrimoniale, situation de famille, orientation sexuelle, convictions religieuses, âge, invalidité, race et appartenance à la communauté des gens du voyage. Aux fins de cette loi, le sexe est défini en vertu du principe selon lequel un individu est soit une femme soit un homme. Le champ d'action de la loi est très étendu et englobe la discrimination en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de rémunération égale pour un travail d'une même valeur, d'avancement, de formation et d'expérience professionnelle. Ces formes de discrimination sont interdites, qu'elles soient le fait d'un employeur, d'un cabinet de recrutement, d'un syndicat, d'une association professionnelle, d'un organisme de formation professionnelle ou d'un journal publiant des offres d'emploi dans ses rubriques consacrées à l'emploi et aux carrières. Des enquêtes et des voies de recours sont prévues dans le cadre de la loi, permettant de chercher à obtenir réparation auprès de la structure en matière d'égalité, à savoir le Bureau de l'égalité et le Directeur des enquêtes sur l'égalité – le Tribunal de l'égalité. (Voir commentaires plus approfondis sur la structure en matière d'égalité à la section consacrée à l'article 2.)

1.8 Equal Status Act de 2000 (loi relative à l'égalité de statut)

Cette loi vise à protéger contre la discrimination se produisant ailleurs que sur le lieu de travail et complète ainsi la loi relative à l'égalité en matière d'emploi de 1998. Elle interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur les neuf caractéristiques énoncées dans la loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998.

Cette loi porte sur tous les biens et services accessibles au public, contre rémunération ou non et qu'ils soient fournis par le secteur public ou le secteur privé. La notion de « services » est définie au sens large, de façon à englober l'accès aux lieux publics, aux services bancaires et aux assurances, les loisirs, les déplacements, le transport, les services professionnels, l'éducation, l'offre de logement et les prestations de logements et de clubs agréés. Les dispositions de cette loi sont soumises à certaines dérogations.

1.9 Unfair Dismissals Acts de 1977 à 2001 (lois relatives aux licenciements abusifs)

Les lois de 1977 à 2001 intitulées *Unfair dismissals Acts* prévoient une procédure de recours pour les cas de licenciements abusifs. En vertu de ces lois, est réputé abusif un licenciement qui a notamment pour motif:

- La grossesse de l'employée ou des raisons connexes;
- L'exercice par l'employée de ses droits en vertu de la loi sur la protection de la maternité (*Maternity Protection Act*), 1994;
- L'orientation sexuelle;

- L'exercice par une mère adoptive du droit que lui confère la loi relative au congé parental en cas d'adoption (*Adoptive Leave Act*) de 1995, ou son intention de l'exercer.
- L'exercice par un employé de son droit de bénéficier d'un congé parental ou d'un congé en cas de force majeure en vertu de la loi relative au congé parental de 1998 (*Parental Leave Act*) ou son intention de l'exercer;
- L'exercice par un employé de son droit de bénéficier d'un congé pour soins en vertu de la loi relative au congé pour soins de 2001 (*Carer's Leave Act*) ou son intention de l'exercer.

1.10 Avec les lois intitulées *Employment Equality Act* (1998) et *Equal Status Act* (2000), l'Irlande s'est dotée d'un ensemble complet et moderne de mesures de lutte contre la discrimination. La loi intitulée *Employment Equality Act* de 1998 sera renforcée à la suite de la transposition en droit irlandais des directives suivantes de l'Union européenne : la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et la Directive 2002/73/CE du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la Directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail. La loi intitulée *Equal Status Act* de 2000 sera également renforcée à la suite de la transposition en 2003 de la Directive relative à la mise en œuvre du principe d'égalité sans distinction de race (2000/43/CE).

1.11 L'application de la loi intitulée **Human Rights Commission Act, 2000** (loi de 2000 relative à la Commission des droits de l'homme), signée par la Présidente le 31 mai 2000, bénéficiera à tous les secteurs de la société irlandaise, y compris aux femmes. Cette loi porte création d'une Commission des droits de l'homme indépendante, chargée de promouvoir, de défendre et de renforcer les droits de l'homme à l'échelle nationale. L'établissement de la Commission des droits de l'homme est la concrétisation d'un engagement pris dans le cadre de l'Accord du vendredi saint.

La loi intitulée *Human Rights Commission Act* (2001) porte de 9 à 15 le nombre de Commissaires des droits de l'homme et a amendé la disposition législative de la loi de 2000 relative à la Commission des droits de l'homme qui prévoyait une représentation égale des hommes et des femmes, de sorte qu'il faille compter au moins sept Commissaires de sexe féminin et sept autres de sexe masculin. L'établissement de la Commission revêt une importance encore plus grande compte tenu de la décision du Gouvernement de proposer des lois visant à transposer en droit irlandais les dispositions de la Convention européenne sur les droits de l'homme.

1.12 **Le Protocole facultatif se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** a été adopté le 6 octobre 1999 par l'Assemblée générale des Nations Unies. L'Irlande a ratifié le 7 septembre 2000 le Protocole facultatif. Le Protocole facultatif porte création d'une procédure de recours individuel qui donne aux femmes le droit de porter plainte auprès du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, un comité établi dans le cadre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes

de discrimination à l'égard des femmes afin d'évaluer les progrès réalisés dans l'application de la Convention. Il porte également création d'une procédure générale d'investigation qui permet au Comité d'enquêter sur les violations graves et systématiques des droits des femmes.

Article 2

Les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes, et, à cette fin, s'engagent à:

- a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;*
 - b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions, en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;*
 - c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;*
 - d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;*
 - e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;*
 - f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;*
 - g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.*
- a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe.**

Comme cela a été indiqué dans le commentaire de l'article premier, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est énoncé dans l'article 40.1 de la Constitution irlandaise.

- b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;**
- c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire.**

2.1 À présent, la législation irlandaise relative à l'égalité en matière d'emploi et à l'égalité de statut porte sur le domaine de l'emploi aussi bien que sur les autres

domaines, en ce qui concerne la discrimination fondée sur neuf caractéristiques, à savoir : sexe, situation matrimoniale, situation de famille, orientation sexuelle, convictions religieuses, âge, invalidité, race et appartenance à la communauté des gens du voyage.

Le commentaire de l'Article premier fait référence à la législation relative à l'égalité en matière d'emploi.

- 2.2 Une nouvelle structure a été créée afin de doter d'un solide fondement la législation relative à l'égalité en matière d'emploi et d'égalité de statut. Cette structure se compose de deux nouveaux organismes : le **Bureau de l'égalité**, qui a remplacé l'Agence pour l'égalité en matière d'emploi et le **Bureau du Directeur des enquêtes sur l'égalité – Tribunal de l'égalité**, qui permet d'obtenir réparation du préjudice commis. Les attributions du Bureau de l'égalité et du Bureau du Directeur des enquêtes sur l'égalité – Tribunal de l'égalité ont été étendues par la loi de 2000 relative à l'égalité de statut.

- 2.3 Le **Bureau de l'égalité** est un organisme officiel chargé d'oeuvrer en faveur de l'élimination de la discrimination et des pratiques interdites par les lois relatives à l'égalité et de promouvoir l'égalité des chances dans les domaines auxquels s'appliquent les lois relatives à l'égalité. Les attributions du Bureau sont définies par les lois relatives à l'égalité en matière d'emploi et à l'égalité de statut. Le Bureau a pour mission d'informer le public des lois relatives à l'égalité, d'élaborer des codes de bonne pratique et d'examiner les lois relatives à l'égalité. Il peut également demander aux employeurs d'effectuer des bilans en matière d'égalité et de définir des plans d'action. Il peut aussi procéder à de tels bilans, mettre au point des plans d'action et mener des enquêtes.

Axé essentiellement sur l'égalité, le Bureau de l'égalité contribue par son action et ses activités à renforcer la place des femmes dans le domaine de l'emploi et en ce qui concerne l'accès aux services, au logement et à l'éducation.

- 2.4 Le **Bureau du Directeur des enquêtes sur l'égalité – Tribunal de l'égalité**, qui est dans les faits un tribunal consacré à l'égalité, est un organisme officiel indépendant qui a pour fonction de statuer et/ou d'intervenir en qualité de médiateur en cas de plaintes pour discrimination illicite, conformément aux lois relatives à l'égalité en matière d'emploi et à l'égalité de statut.

Les plaintes peuvent être transmises à un service de médiation si les parties donnent leur accord. Les règlements obtenus par médiation ont force obligatoire et leur exécution peut être sanctionnée par la Circuit Court.

Les plaintes pour lesquelles la médiation n'aboutit à aucun règlement font l'objet d'une enquête menée par un Responsable pour les questions d'égalité. Lorsqu'il est établi qu'une discrimination illicite s'est produite, des réparations sont accordées, y compris des dédommagements ainsi que, s'il y a lieu, l'obligation de prendre des dispositions particulières. Les décisions des Responsables pour les questions d'égalité ont force obligatoire, à moins qu'elles ne soient frappées d'appel, et leur exécution est sanctionnée par la Circuit Court.

Les résultats en matière de lutte contre la discrimination des lois relatives à l'égalité en matière d'emploi et à l'égalité de statut sont présentés au tableau 2.1.

Tableau 2.1

Détail des décisions rendues en 2001 sur les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe, en vertu de la loi relative à l'égalité en matière d'emploi de 1998, de la loi relative à l'égalité en matière d'emploi de 1977 et de la loi sur la discrimination en matière de traitement et de salaire de 1974

BDEE – Tribunal de l'égalité	
Nombre total	27*
Plaintes acceptées	8
Plaintes rejetées	18
* Dans un cas, le Responsable pour les questions d'égalité a établi que le défendeur n'avait pas fait preuve de discrimination fondée sur le sexe à l'égard des plaignants, mais que ceux-ci avaient été pénalisés pour avoir déposé plainte auprès du Tribunal du travail.	
Tribunal du travail	
Pourvois en appel contre les recommandations des Responsables pour les questions d'égalité ou demandes de mise en œuvre des recommandations des Responsables	12*
Pourvois acceptés	3
Pourvois rejetés	8
* Dans un cas, le Tribunal du travail a maintenu une recommandation formulée par un Responsable pour les questions d'égalité qui n'était pas favorable aux travailleurs. La décision du Tribunal du travail a ensuite été pourvue en appel auprès de la High Court. La High Court a ordonné que l'affaire soit de nouveau entendue et le Tribunal du travail a rendu une décision favorable aux travailleurs.	
Non-lieux dans lesquels la discrimination fondée sur le sexe a été invoquée	6*
Acceptés	2
Refusés	2
* Un cas a fait l'objet d'un règlement préalable à l'audition et un autre a été réglé pendant l'audition.	

- d) *S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;*
- e) *Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque.*
- 2.5 La législation sur l'égalité s'applique aussi bien au secteur public qu'au secteur privé. Le secteur public a adopté des mesures supplémentaires d'action palliative pour compléter la législation officielle sur l'égalité et le secteur privé est encouragé à en faire autant.
- 2.6 En tant qu'employeur, la fonction publique s'est engagée à assurer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes indépendamment de leur situation matrimoniale ou familiale. La fonction publique a pour règle d'appliquer les

principes et pratiques de l'égalité des chances en matière de recrutement, de sélection, d'affectation et d'organisation des carrières et en ce qui concerne toutes les autres conditions de travail des fonctionnaires.

- 2.7 Au sein de la fonction publique, chaque ministère est tenu de veiller à l'application de la Politique d'égalité des chances qui a été adoptée en septembre 2001. Des services du personnel sont chargés de contrôler l'efficacité de cette politique dans leurs propres ministères. Le Ministère des finances contrôle l'application de la politique dans l'ensemble de la fonction publique.
- 2.8 En tant qu'employeur, la fonction publique est résolue à instaurer et à préserver un climat exempt de harcèlement, de harcèlement sexuel et de brimades. À cet égard, la nouvelle politique de la fonction publique intitulée *A Positive Working Environment* (Un cadre de travail positif) a été formulée en 2000. Des données relatives aux cas examinés dans le cadre de la nouvelle politique commenceront à être recueillies en 2003. Cette politique explique quels types de comportement relèvent du harcèlement, du harcèlement sexuel et des brimades, ainsi que les mesures pouvant être prises par les membres du personnel souhaitant déposer une réclamation et les procédures à suivre pour mener une enquête sur une réclamation. La politique énonce également les dispositions de la loi relative à l'égalité en matière d'emploi de 1998 en ce qui concerne les délits de harcèlement et de harcèlement sexuel régis par la loi. Plus de 200 membres du personnel issus de tous les ministères ont suivi une formation d'enquêteur. Le Ministère des finances veille à l'application générale de la politique.
- 2.9 Depuis 1977, le Gouvernement s'est fixé comme objectif de compter parmi le personnel de la fonction publique 3 % de personnes handicapées. Avec le concours du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative et de la Commission de la fonction publique, le Ministère des finances a commandé une étude portant sur la progression de carrière des personnes handicapées au sein de la fonction publique irlandaise. Les résultats de cette étude ont été publiés en 2003. Les auteurs de l'étude ont expliqué les mécanismes actuels relatifs à la progression de carrière des personnes handicapées, ont présenté les obstacles auxquels ces personnes se heurtent lorsqu'elles cherchent à progresser dans leur carrière et ont formulé des recommandations en vue d'adopter à l'avenir dans ce domaine un modèle de meilleures pratiques. Le Ministère des finances examine actuellement les recommandations et formulera des propositions visant à améliorer la mise en oeuvre de la politique et la réalisation de l'objectif qui a été fixé. Bien que l'étude n'ait fait ressortir aucun problème propre aux employées handicapées, la mise en oeuvre des initiatives visant à soutenir le personnel handicapé en général devrait bénéficier en particulier aux employées handicapées.
- 2.10 Le Comité cadre national pour la promotion de l'égalité des chances au niveau de l'entreprise a été créé dans le cadre du Programme pour la prospérité et l'équité en vue de promouvoir l'égalité. Le Comité comprend des représentants des employeurs, des syndicats, des Ministères concernés et des spécialistes de l'égalité. Il est placé sous la direction du Bureau de l'égalité. Le Comité cherche à aider les employeurs et les syndicats à s'adapter aux difficultés qu'entraîne l'application de la loi de 1998 intitulée *Employment Equality Act* et à promouvoir l'égalité sur le lieu de travail. Parmi les initiatives entreprises par le Comité figurent les *Guidelines for Employment Equality Policies in Enterprises* (Principes pour des politiques d'égalité en matière d'emploi dans les entreprises) et les *Guidelines on Equality and*

Diversity Training at the level of Enterprise (Principes relatifs à la formation en matière d'égalité et de diversité à l'échelle de l'entreprise). Les Principes relatifs aux politiques d'égalité se trouvent dans la rubrique Publications du site Web du Bureau de l'égalité (www.equality.ie) et les Principes relatifs à la formation seront prochainement publiés sur ce site.

f) *Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;*

2.11 Un certain nombre de mesures appropriées sont énoncées dans d'autres articles de la Convention. Les importantes dispositions législatives énumérées ci-après ont été promulguées depuis la publication des deuxième et troisième rapports combinés de l'Irlande.

2.12 *Pensions (Amendment) Act [Loi sur les pensions (amendement)] de 2002.*

En introduisant des comptes d'épargne retraite individuels, cette loi instaure un cadre législatif visant à améliorer la situation des femmes qui ont interrompu leur parcours professionnel pour s'occuper de leurs enfants ou assumer d'autres responsabilités.

2.13 *Protection of Employees (Part-Time Work) Act [Loi relative à la protection des travailleurs (travail à temps partiel)] de 2001]*

Cette loi est l'application de la directive 97/81/CE du 15 décembre 1997 et stipule qu'un travailleur à temps partiel (conforme à la définition qui en est donné) ne peut bénéficier de conditions de travail moins favorables que celles qui sont accordées à un travailleur à plein temps occupant un emploi comparable.

2.14 *Maternity Protection (Extension of Periods of Leave) Order [Arrêté relatif à la protection de la maternité (Prolongation de la durée des congés)] de 2001*

Le Gouvernement s'étant engagé à réviser les dispositions législatives relatives à la protection de la maternité, un *Groupe de travail chargé de réviser et d'améliorer la législation relative à la protection de la maternité* a été établi en 2000. Le rapport de ce Groupe de travail a été publié le 28 février 2001.

À la suite des recommandations du Groupe de travail, l'arrêté relatif à la protection de la maternité (Prolongation de la durée des congés) de 2001 a été signé le 8 février 2001. Cet arrêté a porté la durée des congés de maternité rémunérés à 18 semaines (contre 14 semaines auparavant) et la durée des congés de maternité non rémunérés à 8 semaines (contre 4 semaines auparavant).

2.15 *Adoptive Leave (Extension of Periods of Leave) Order [Arrêté relatif au congé d'adoption (prolongation du congé d'adoption)] de 2001*

À la suite des dispositions législatives relatives à la protection de la maternité, l'arrêté relatif au congé d'adoption (prolongation du congé d'adoption) a été signé le 8 février 2001. Cet arrêté a porté la durée du congé d'adoption à 14 semaines (rémunérées) et 8 semaines (non rémunérées). Le Gouvernement a également décidé d'appliquer, le cas échéant, les recommandations formulées dans le Rapport du Groupe de travail chargé d'examiner et d'améliorer la législation relative à la protection de la maternité.

Outre les dispositions législatives susmentionnées, les initiatives suivantes sont à l'étude.

2.16 Examen et amélioration de la législation relative à la protection de la maternité

Les autres recommandations du *Groupe de travail chargé d'examiner et d'améliorer la législation relative à la protection de la maternité* restent à mettre en oeuvre. Cela permettra d'accroître les droits garantis par la loi en matière de protection de la maternité, notamment par les prestations suivantes :

- Soit l'aménagement de locaux dans lesquels allaiter ou extraire du lait maternel soit la réduction des horaires de travail des mères qui allaitent jusqu'à quatre mois après la naissance;
- Des congés rémunérés permettant aux femmes enceintes de suivre un programme complet de classes anténatales et le droit pour les pères de prendre un congé rémunéré pour suivre les deux classes anténatales précédant l'accouchement;
- La prise en compte du congé de maternité supplémentaire (non rémunéré) dans le calcul de tous les droits relatifs à l'emploi (à l'exception de la rémunération et des avantages liés à la retraite);
- Le droit pour les femmes ayant accouché dans les quatre mois précédents et allaitant de bénéficier, sans réduction de salaire, soit d'un aménagement de leurs horaires de travail soit de pauses leur permettant d'allaiter, dans le cas où l'employeur a aménagé un lieu prévu à cet effet.

La mise en oeuvre de ces recommandations nécessitera l'élaboration de lois votées au Parlement et de réglementations conséquentes.

2.17 Family law bill (Projet de loi relatif au droit de la famille)

Un projet de loi relatif au droit de la famille actuellement à l'ébauche vise à permettre aux personnes mariées qui souhaitent se séparer par un acte de séparation de s'accorder sur les droits en matière de retraite sans avoir à s'acquitter des dépenses qu'entraîneraient des procédures judiciaires. Bien que cette loi à l'étude concerne aussi bien les hommes que les femmes, elle devrait bénéficier en particulier à ces dernières.

g) *Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.*

2.18 Le droit pénal irlandais ne comporte aucune disposition de la sorte.

Article 3

Les États parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

- 3.1 Le commentaire de l'article premier décrit la législation nationale visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Le commentaire de l'article 2 décrit les mécanismes mis en place et les dispositions législatives spécialement adoptées pour renforcer la situation des femmes sur le plan économique et social.
- 3.2 Les initiatives particulières énumérées ci-dessous et visant à promouvoir les droits des femmes ont également leur importance.
- 3.3 **Rapport de la Deuxième Commission (nationale) de la condition de la femme (1993)**
- 3.3.1 La Commission de la condition de la femme a formulé 211 recommandations comprenant plus de 600 points.

Conformément à ce qui avait été recommandé dans le rapport de la Deuxième Commission de la condition de la femme, un comité de suivi a été établi afin de veiller à la mise en oeuvre de ces recommandations.

Trois rapports de suivi ont été publiés – le premier en 1994, le deuxième en 1996 et le troisième en 1999. Ces rapports dressent un bilan de la mise en oeuvre des recommandations, indiquant les domaines dans lesquels des progrès ont été réalisés et ceux dans lesquels des obstacles se sont présentés. Étant donné que les questions traitées par la Deuxième Commission de la condition de la femme coïncident partiellement avec celles qui relèvent du Programme d'action de Beijing, le comité de suivi a été doté d'attributions supplémentaires ainsi que d'un nouveau nom : le Comité de suivi de l'égalité des sexes.

En 1999, sur les conseils du Comité de suivi de l'égalité des sexes, le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a demandé que soient réalisées une étude portant sur l'élaboration de mécanismes visant à évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes en Irlande. Cette étude avait notamment pour objectif d'évaluer les recommandations de la Deuxième Commission de la condition de la femme et de proposer des mesures concrètes visant à mettre en oeuvre les recommandations dans les domaines où il était possible de le faire.

- 3.3.2 Réalisée par Dr. Yvonne Galligan, cette étude intitulée *The Development of Mechanisms to Monitor Progress in Achieving Gender Equality in Ireland* (L'élaboration de mécanismes visant à évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes en Irlande) a été publiée en octobre 2001. Dans cette étude, l'auteur a examiné les recommandations de la Deuxième Commission de la condition de la femme et a conclu que, en 1999-2000, plus de trois quarts des 211 recommandations avaient été mises en oeuvre ou inscrites au programme national, un cinquième restait à mettre en oeuvre et un petit nombre était dépassé.

De plus, des progrès ont lieu dans certains des domaines à propos desquels ont été formulées les recommandations. Par exemple, des progrès importants ont été réalisés en ce qui concerne les services de garde des enfants, avec notamment l'allocation pour la période 2000-2006 de fonds considérables, s'élevant à 436 millions d'euros, dont 317 millions d'euros ont été versés dans le cadre du Plan national de développement, et des efforts supplémentaires restent à faire dans les années à venir.

Parmi les principales recommandations formulées dans le rapport figuraient l'élaboration d'un Plan national en faveur des femmes ainsi que d'autres mécanismes visant à promouvoir l'égalité des sexes.

3.4 Plan national de 2002 en faveur des femmes

Le rapport présenté à l'ONU sur le Plan national de 2002 en faveur des femmes pour la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing constitue la réponse de l'Irlande à l'invitation qui avait été faite aux gouvernements à New York en 2000, dans la Déclaration politique de l'Assemblée générale des Nations Unies, d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'action nationaux visant à promouvoir la situation des femmes dans tous les secteurs.

Le rapport à l'ONU sur le Plan national de 2002 en faveur des femmes, présenté à l'ONU en octobre 2002, est consacré au programme de l'Irlande visant à améliorer la situation des femmes dans les douze domaines d'action essentiels du Programme d'action de Beijing.

Un projet de Plan a été publié en octobre 2001, afin d'orienter des consultations qui ont débuté au même moment. Ces consultations ont été supervisées par un Comité directeur représentatif, présidé par le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative.

Ces consultations ont été couronnées de succès dans la mesure où elles ont permis aux Irlandaises de se faire entendre et de faire connaître leurs opinions. Un grand nombre de questions très variées ont été abordées par les femmes et les groupes les représentant. Ces questions ont été regroupées dans un document publié à part et intitulé *Aspirations of Women collected in the course of the Consultation Process on the National Plan for Women 2002: Towards a National Women's Strategy* (Aspirations des femmes recueillies au cours des consultations sur le Plan national de 2002 en faveur des femmes : vers une stratégie nationale en faveur des femmes), qui donne un précieux et unique aperçu des opinions et des aspirations des Irlandaises à l'aube du nouveau millénaire. Ce document orientera et influencera l'action du Gouvernement à l'avenir.

Le rapport de l'Irlande présenté à l'ONU sur le Plan national de 2002 en faveur des femmes et le rapport intitulé *Aspirations of Women collected in the course of the Consultation Process on the National Plan for Women 2002: Towards a National Women's Strategy* sont tous deux publiés sur le site Web du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative (www.justice.ie).

3.5 Intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes

- 3.5.1** En vertu des réglementations régissant les Fonds structurels de l'Union européenne pour la période 2000-2006, les États membres sont tenus de se servir de ces fonds notamment pour promouvoir l'égalité des chances des femmes et des hommes. Les décideurs doivent donc tenir compte, au stade de la planification, de la conception et

de la mise en œuvre, des répercussions qu'auront sur les femmes les politiques et programmes entrepris dans le cadre de tous les fonds structurels.

Le Plan national de développement pour 2000-2006 prévoit d'investir en l'espace de sept ans 51 milliards d'euros dans l'infrastructure, l'éducation, l'industrie, les ressources naturelles, l'intégration sociale et le développement régional de l'Irlande. Le Plan est financé par le Trésor irlandais (à hauteur de 93 %) et les Fonds structurels de l'Union européenne (à hauteur de 7 %). Il se compose de six programmes : infrastructure économique et sociale, mise en valeur de l'emploi et des ressources humaines, secteur productif, deux programmes de développement régional et enfin un programme visant à promouvoir la paix et la réconciliation en Irlande du Nord et dans les comtés frontaliers.

Le Plan national de développement vise à poursuivre les très bons résultats économiques obtenus récemment par l'Irlande et à renforcer les fondements d'une croissance économique durable. Il se fonde avant tout sur les besoins nationaux en développement. Mieux répartir à l'échelle de la société les bienfaits de la croissance économique constitue un défi capital.

Le Plan adopte systématiquement une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes. Cela représente une évolution des politiques nationales : les conséquences auprès des femmes des projets de politiques et des programmes seront évaluées avant le stade de la mise en œuvre, et ce dans un grand nombre de domaines, parmi lesquels figurent l'infrastructure, les investissements productifs, les ressources humaines et les politiques régionales. En outre, il a été décidé de suivre et d'évaluer les résultats obtenus en matière d'égalité entre les sexes dans tous les domaines du Plan.

- 3.5.2** Tous les programmes et mesures financés dans le cadre du Plan national de développement doivent intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes. L'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit figurer parmi les critères de sélection et d'évaluation des projets; les indicateurs de suivi des progrès réalisés doivent être, dans la mesure du possible, ventilés par sexe; et la proportion d'hommes et de femmes au sein des comités de suivi des progrès réalisés doit être équilibrée. Il est également obligatoire d'évaluer les effets sexospécifiques de la plupart des mesures prises.

Un certain nombre de mécanismes d'appui structurels visant à intégrer au sein du Plan une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes sont prévus :

- La création, au sein du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative, d'un Groupe pour l'égalité des sexes, chargé d'aider les ministères et organismes publics à intégrer à leurs politiques et programmes une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes;
- L'inscription de l'égalité des chances au rang des objectifs des politiques de ressources humaines et des politiques régionales;
- La reconnaissance des effets de l'égalité des chances des femmes et des hommes en ce qui concerne les budgets consacrés à l'infrastructure et aux investissements productifs;
- L'évaluation des effets sexospécifiques dans tous les domaines du Plan;

- L'obligation d'utiliser des indicateurs ventilés par sexe « lorsque la nature de l'assistance le permet »;
- La décision de veiller à maintenir une proportion équilibrée de femmes et d'hommes au sein des comités de suivi;
- L'établissement d'un comité de coordination de l'égalité des chances et de l'intégration sociale;
- Des investissements de 317 millions d'euros en faveur des services de garde d'enfants, afin d'aider les parents, en particulier les femmes, à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales;
- Une mesure en faveur de l'égalité des chances, axée sur les besoins des femmes reprenant une activité professionnelle et visant à lutter contre la ségrégation verticale et horizontale, à promouvoir des aménagements professionnels favorables à une vie de famille et à favoriser l'accès des femmes aux postes de décision;

Principal organisme chargé de veiller à l'égalité des chances des femmes et des hommes, le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative participe à la concrétisation des engagements susmentionnés dans les six programmes opérationnels.

3.6 Groupe pour l'égalité des sexes du Plan national de développement

3.6.1 L'action du Groupe pour l'égalité des sexes du Plan national de développement consiste notamment à :

- Fournir conseils, formation et informations sur des questions relatives à l'intégration au sein du Plan national de développement d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes;
- Recueillir et analyser des données visant à appuyer l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes;
- Effectuer des recherches permettant d'évaluer et de corroborer l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes;
- Formuler des avis sur les évaluations des effets sexospécifiques des politiques proposées dans le cadre du Plan national de développement;
- Formuler des avis sur des indicateurs appropriés (des statistiques ou d'autres données permettant d'évaluer les progrès effectués dans la réalisation d'un objectif) et élaborer de tels indicateurs afin de favoriser l'intégration au sein du Plan national de développement d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes;
- Conseiller le Comité de coordination de l'égalité des chances et de l'intégration sociale, qui est chargé d'évaluer le degré de réalisation des engagements du Plan en matière d'égalité des chances et d'intégration sociale;
- Formuler des avis sur l'examen à mi-parcours du Plan national de développement;
- Favoriser la participation des communautés et des groupes de bénévoles à l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes.

3.6.2 L'élaboration de statistiques et d'indicateurs ventilés par sexe est un domaine d'action essentiel du Groupe pour l'égalité des sexes du Plan national de développement. À cet effet, le Groupe :

- A fait appel, pour une première période de quatre ans, aux services d'un statisticien détaché du Bureau central des statistiques;
- A organisé à l'intention de tous les services du Bureau central des statistiques des séances d'information portant sur les statistiques ventilées par sexe et les statistiques utiles à l'étude des sexospécificités (ont participé à ces séances des statisticiens, des statisticiens en chef et des directeurs du Bureau central);
- A constitué deux bases de données de statistiques ventilées par sexe concernant les domaines d'action du Plan national de développement (ces bases de données sont publiées sur le site Web du Groupe : www.ndpgenderequality.ie);
- A demandé que soient recueillies des statistiques ventilées par sexe dans un certain nombre de secteurs (transport, logement, commerce et entreprise);
- A contribué aux travaux du Groupe directeur interdépartemental sur les statistiques sociales et les statistiques relatives à l'égalité, ainsi qu'au rapport établi par ce Groupe;
- A établi un rapport recensant les principales lacunes actuelles en ce qui concerne le rôle des femmes dans l'agriculture et comprenant une analyse détaillée de la collecte actuelle de données nationales dans ce domaine et des recommandations visant à améliorer la situation, et;
- Établit actuellement un livret de statistiques sur les femmes et les hommes en Irlande, qui sera publié en 2003.

(Pour plus d'information à ce sujet, voir www.ndpgenderequality.ie).

3.6.3 Le Conseil national des statistiques a reconnu officiellement qu'il était nécessaire d'adopter une stratégie globale à long terme afin d'obtenir des statistiques sociales nécessaires à la formulation de politiques et au suivi des progrès effectués dans le domaine social et en matière d'égalité en Irlande. À cette fin, un Groupe directeur sur les statistiques sociales et les statistiques relatives à l'égalité a été créé sous les auspices du Ministère du Taoiseach (Premier Ministre). En premier lieu, une étude a été menée afin de déterminer l'importance des besoins prévus ou probables en statistiques sociales et statistiques relatives à l'égalité, ainsi que la mesure dans laquelle ces besoins sont actuellement satisfaits, ou pourraient l'être, par les enquêtes statistiques et les fichiers administratifs. Cette étude a permis de constater que 189 des 207 sources de données recensées étaient intégralement ou en partie ventilées par sexe, bien que seulement 119 d'entre elles fournissent des données ventilées par sexe sous un format immédiatement accessible. Cependant, d'importantes lacunes ont été détectées dans divers domaines et l'on s'emploiera à y remédier dans le cadre des recommandations formulées dans un rapport établi par le Groupe directeur et intitulé *Developing Irish Social and Equality Statistics to meet Policy Needs* (Obtenir des statistiques sociales et relatives à l'égalité afin de répondre aux besoins des politiques) qui a été publié le 17 avril 2003. Il a été décidé dans le nouvel accord de partenariat, *Sustaining Progress* (Poursuivre les progrès), de poursuivre ces travaux visant à instaurer un cadre de référence en matière de statistiques sociales et relatives à l'égalité. Le Gouvernement s'est également

engagé à élaborer au sein de chaque ministère une Stratégie officielle relative aux données/statistiques faisant intégralement partie de la stratégie en matière d'information.

- 3.7 Le Ministère est également responsable pour la période 2000-2006 du budget des mesures palliatives en faveur des femmes et de la mise en œuvre d'un Sous-programme consacré aux services de garde d'enfant.
- 3.8 La **Mesure en faveur de l'égalité des femmes** énoncée dans le Plan national de développement est un autre engagement que le Gouvernement a pris en vue d'améliorer l'égalité des femmes et des hommes. Il est ainsi prévu d'allouer 35,5 millions d'euros au financement de mesures visant à promouvoir l'égalité, notamment en ce qui concerne le recyclage et le perfectionnement des travailleuses, l'encouragement d'un partage plus équilibré des responsabilités familiales, l'appui à la progression de carrière et à la création d'entreprises parmi les femmes et l'élimination de tout sexisme dans les pratiques en matière de gestion du personnel. (Voir également les commentaires des paragraphes 4.6, 7.3 et 11.7).
- 3.9 Le **Plan d'action national dans le domaine de l'emploi de 1999** prévoit également d'intégrer systématiquement une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes. Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative joue un rôle de premier plan en aidant les ministères à s'acquitter de leurs obligations qui consistent à promouvoir l'égalité des chances conformément aux Directives relatives à l'emploi de l'Union européenne.

L'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes a bien progressé en ce qui concerne le programme d'aide de l'Irlande ainsi que les secteurs de l'éducation et de la politique de santé.

3.10 **Pauvreté**

La Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté a été lancée en avril 1997. Elle vise à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale de manière générale ainsi que dans un certain nombre de domaines d'action essentiels. En février 2002, à la suite de vastes consultations, le Gouvernement a adopté une stratégie révisée, intitulée **Building an Inclusive Society** (Bâtir une société sans exclusion).

Un objectif général de la stratégie révisée consiste à faire passer en dessous de 2 % la proportion de ceux qui vivent de façon chronique dans la pauvreté et, si possible, d'éliminer la « pauvreté chronique ». Des objectifs clefs ont été définis en ce qui concerne un niveau de revenus adéquats, l'emploi et le chômage, l'éducation, la santé, le logement, la pauvreté en milieu urbain et les retards des régions rurales. La stratégie propose également une démarche intégrée visant à répondre aux besoins de groupes particuliers que l'on juge particulièrement vulnérables face à la pauvreté, y compris les femmes, les enfants, les personnes âgées, les gens du voyage, les personnes handicapées, les immigrés et les membres de groupes ethniques minoritaires.

La mise en œuvre de la stratégie bénéficie de l'appui de partenaires sociaux et s'effectue sous la supervision d'une Commission interministérielle sur l'insertion sociale, qui est présidée par le Taoiseach. Elle est coordonnée à l'échelle administrative par le Bureau de l'insertion sociale, qui dépend du Ministère des affaires sociales et familiales.

En ce qui concerne les femmes, la stratégie a pour objectif général d'éliminer la pauvreté chronique des femmes et d'améliorer l'accès de ces dernières à des soins de santé, à une éducation et à un emploi adéquats, en réduisant ainsi le risque que les femmes et leur famille souffrent de la pauvreté. Les cibles à atteindre dans le cadre de cet objectif sont les suivantes :

- Faire passer en dessous de 2 % d'ici à 2007 la proportion de femmes qui vivent dans la « pauvreté chronique » et, si possible, éliminer la pauvreté chronique, telle qu'elle est actuellement définie.
- Porter à plus de 60 % en 2010 le taux moyen d'activité des femmes, conformément au Plan d'action national pour l'emploi de 2001.

Il est actuellement demandé aux ministères de faire en sorte que l'action qu'ils mènent dans d'importants domaines vise à éliminer la pauvreté. Cela peut contribuer de façon décisive à lutter contre la pauvreté des femmes. Les parents célibataires, les personnes âgées et les ménages d'une personne figurent parmi les groupes bénéficiant d'une attention particulière dans le cadre de cette lutte contre la pauvreté. La stratégie révisée prévoit l'élaboration d'un processus renforcé d'élimination de la pauvreté qui est mis en pratique comme il se doit dans tous les ministères concernés et qui est plus étroitement coordonné avec les procédures visant à éliminer le sexisme et d'autres problèmes.

Les groupes particuliers de femmes vulnérables sont pris en compte de la façon suivante :

3.11 Parents isolés

La grande majorité des familles monoparentales ont à leur tête une femme. En Irlande, on trouve une plus grande proportion de femmes économiquement actives parmi les mères seules que parmi les autres mères.

Les femmes défavorisées sur le plan social et économique, notamment les parents isolés, souhaitant bénéficier des possibilités de formation, d'éducation ou d'emploi recevront une aide directe grâce à la mesure de Développement local de l'intégration sociale des Programmes opérationnels régionaux du Plan national de développement (2000-2006). La promotion de l'égalité occupera une place centrale dans les plans d'action locaux, qui viseront à mettre en pratique cette mesure. Des données, objectifs chiffrés et indicateurs ventilés par sexe permettant d'évaluer les progrès sont en cours d'élaboration.

Les groupes locaux luttant contre la pauvreté et oeuvrant en faveur de l'intégration sociale avec et pour les femmes et les parents isolés de leurs communautés continueront à bénéficier d'aides accordées dans le cadre d'un ensemble de subventions et de programmes à vocation sociale et communautaire.

Un train de mesures visant à encourager et à aider les parents isolés à entrer sur le marché du travail est à l'étude.

Le Ministère des affaires sociales et familiales a mis en place en 2001 un programme visant à encourager l'activité professionnelle des parents isolés. Ce programme fait appel à la participation des parents isolés, de façon anticipée et, dans la mesure du possible, de façon personnalisée. L'expérience a permis d'acquérir l'an dernier dans ce domaine des connaissances très utiles qui servent à

analyser les principaux problèmes recensés en ce qui concerne l'emploi et la formation des parents isolés, à savoir :

- Trouver et exploiter des possibilités d'emplois/de formation et d'éducation qui soient compatibles avec les responsabilités en matière de garde d'enfants des parents isolés;
- Recenser des lieux de formation accessibles qui soient dotés de services de garde d'enfants adéquats;
- Élaborer à l'intention des parents isolés des programmes individualisés visant à remédier aux faibles niveaux de compétences et au manque de confiance en soi que peut entraîner une dépendance prolongée vis-à-vis des prestations sociales;
- Contribuer aux frais de transport et autres coûts que peuvent avoir à subir des parents isolés suivant une formation tout en disposant de fonds très limités. À cet égard, une allocation hebdomadaire visant à couvrir en partie les faux frais liés à la formation a été introduite en juillet 2001.

L'Allocation pour familles monoparentales est assortie d'une condition de ressources qui est parmi les moins contraignantes de celles dont sont assorties les prestations sociales. Une partie importante des revenus n'est pas prise en compte, l'objectif étant de tenir compte des difficultés particulières auxquelles se heurtent les parents isolés qui suivent une formation ou occupent un emploi.

L'Allocation de reprise de scolarité a été étendue aux personnes âgées de 18 à 20 ans qui reçoivent des allocations chômage ou l'allocation de parent isolé depuis au moins six mois et qui ont quitté le système éducatif depuis deux ans (elle est entrée en vigueur en septembre 2001).

La loi sur la protection sociale de 2001 comporte des dispositions permettant aux bénéficiaires de l'allocation pour familles monoparentales de garder la première moitié des revenus obtenus grâce à leurs efforts (en sus de l'exonération actuelle de 95 euros par semaine accordée au titre de la prise en charge des frais de logement). Les revenus restants sont considérés comme des ressources et évalués en conséquence. Ces mesures s'appliquent à toutes les personnes qui bénéficient déjà de l'allocation pour familles monoparentales ou qui commencent à en bénéficier.

Des mécanismes supplémentaires ont été mis en place afin de renforcer considérablement la perception de pensions alimentaires provenant de conjoints ou de parents absents, dans le cadre des dispositions « d'obligation de pourvoir aux besoins familiaux » des lois relatives à la protection sociale. Les parents responsables devront ainsi contribuer de façon équitable aux prestations sociales versées à leurs partenaires et enfants.

3.12 Les femmes appartenant à la communauté des gens du voyage

- 3.12.1** En tant que groupe, les gens du voyage sont particulièrement touchés par la pauvreté. Les femmes appartenant à ce groupe ont un taux de mortalité plus élevé, une espérance de vie plus courte, tandis que les taux de mortalité et de mortalité infantile sont presque trois fois plus élevés que dans l'ensemble de la population irlandaise. Ces problèmes de santé sont aggravés par des taux élevés d'analphabétisme, des conditions de vie précaires et de lourdes responsabilités domestiques.

Depuis 20 ans le Gouvernement veille à ce que les gens du voyage bénéficient de conditions d'hébergement acceptables dans des maisons ou des campements viabilisés, selon le souhait des intéressés eux-mêmes.

La Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté a pour objectif général d'améliorer les conditions de vie des gens du voyage en fournissant des services adéquats dans les domaines de l'éducation, de la santé et du logement et d'éliminer tout obstacle empêchant les membres de cette communauté de participer pleinement à la vie professionnelle et sociale du pays. Les objectifs chiffrés sont les suivants :

- Réduire d'au moins 10 % d'ici à 2007 l'écart qui existe en matière d'espérance de vie entre les gens du voyage et l'ensemble de la population;
- Incrire à l'école primaire, d'ici à 2003, dans des classes correspondant à leur âge, tous les enfants de la communauté des gens du voyage;
- Porter à 95 % d'ici à 2004 la proportion d'enfants de la communauté des gens du voyage qui poursuivent leurs études au-delà de l'école primaire;
- Doubler d'ici à 2006 dans tous les établissements d'enseignement supérieur la proportion d'étudiants défavorisés plus âgés que la normale, et notamment de membres de la communauté des gens du voyage et de réfugiés (dans la limite du quota de 15 %);
- Fournir d'ici la fin de l'année 2004 un logement adéquat à toutes les familles de gens du voyage dont le besoin de logement a été reconnu dans le cadre du programme quinquennal de logement des autorités locales destiné aux gens du voyage.

3.12.2 En 1998, le Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a créé un comité chargé de suivre et de coordonner la mise en œuvre des recommandations de l'équipe spéciale affectée à la communauté des gens du voyage, publiées en juillet 1995. Le Comité a publié son premier rapport intérimaire en 2000. Il ressort de ce rapport qu'au cours des cinq années menant à l'an 2000 les progrès ont été insuffisants à l'échelle locale et qu'environ un quart de tous les gens du voyage continuent de vivre dans des conditions difficiles. Le Comité de suivi s'est cependant félicité des nombreux et importants progrès réalisés pendant la même période en vue de prendre les mesures administratives et législatives nécessaires à la mise en œuvre des recommandations de l'équipe spéciale. Ces mesures ont notamment consisté à établir un Comité consultatif national sur l'hébergement des gens du voyage et une Unité d'hébergement des gens du voyage au sein du Ministère de l'environnement et des administrations locales; à promulguer la loi intitulée *Housing (Traveller Accommodation) Act, 1998* (loi de 1998 relative au logement (hébergement des gens du voyage)) qui impose aux autorités locales de mettre en place des programmes quinquennaux d'hébergement des gens du voyage; à établir un Comité consultatif pour l'éducation des gens du voyage et à développer les services des enseignants itinérants; à établir un Comité consultatif pour la santé des gens du voyage et des centres de santé locaux destinés aux gens du voyage dans chaque secteur sanitaire; et à proposer des dispositions législatives interdisant toute discrimination, toutes ces mesures ayant des effets positifs et durables pour la communauté des gens du voyage.

3.12.3 Dans le domaine de la santé, une Stratégie nationale en faveur de la santé des gens du voyage pour la période 2002-2005 a été élaborée et approuvée par le

Gouvernement. Conformément aux recommandations de l'équipe spéciale affectée à la communauté des gens du voyage, de nouvelles structures ont été mises en place lors de l'établissement d'un **Comité consultatif pour la santé des gens du voyage** au sein du Ministère de la santé et de l'enfance et d'une Unité de santé des gens du voyage dépendant de chaque conseil sanitaire.

Le Comité consultatif pour la santé des gens du voyage a recensé les facteurs qui nuisent à la santé des gens du voyage et la Stratégie vise à donner suite aux recommandations du Comité destinées à remédier à ces difficultés. La participation des gens du voyage eux-mêmes à la prestation de ces services de santé est jugée essentielle pour rapprocher cette communauté des services de santé.

Des mesures spécifiques en direction des femmes sont proposées dans le cadre de la Stratégie. Il s'agit notamment de programmes d'éducation sanitaire anténatals et postnatals, de promotion des soins à apporter aux femmes enceintes et aux nouveau-nés, du renforcement de l'utilisation des services de planification familiale et de santé sexuelle et de l'accès à ces services et de mesures visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes.

La stratégie du Gouvernement en faveur des gens du voyage comprend notamment les éléments suivants :

- Une Stratégie nationale quinquennale pour l'hébergement des gens du voyage, devant être mise en place par le Secrétaire d'État du Ministère de l'environnement et des administrations locales;
- L'introduction de lois visant à donner effet à la Stratégie nationale pour l'hébergement des gens du voyage, y compris l'amendement des lois intitulées Housing, Planning and Local Government Management Acts (lois relatives au logement, à la planification et à la gestion des pouvoirs publics locaux);
- La création au sein du Ministère de l'environnement et des administrations locales d'une unité spéciale chargée de suivre la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'hébergement des gens du voyage, ainsi que d'un Groupe consultatif national pour l'hébergement des gens du voyage;
- La décision de renforcer les services de santé et d'éducation mis à la disposition des gens du voyage;
- La décision de prendre en compte les recommandations de l'équipe spéciale lors de l'élaboration des lois relatives à l'égalité en matière d'emploi et à l'égalité de statut; et
- Le transfert du Centre de formation des personnes âgées appartenant à la communauté des gens du voyage, du Ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi au Ministère de l'éducation et des sciences.

3.12.4 Le principal objectif des centres de formation administrés par le FÁS (Office national de la formation) pour les gens du voyage est d'aider ces derniers à mettre pleinement en valeur leur potentiel, à rompre le cercle vicieux que constitue la transmission d'une génération à l'autre de l'analphabétisme et du dénuement social et de les aider à devenir dès que possible des membres autonomes de la société pourvoyant à leurs propres besoins. Les centres du FAS offrent un ensemble de formations comprenant la préparation à l'autonomie fonctionnelle et à des

compétences manuelles de base ainsi que d'importants cours visant à apprendre à lire, écrire et compter. La formation dure quarante-huit semaines.

- 3.12.5** L'appartenance à la communauté des gens du voyage est l'un des motifs de discrimination interdits en vertu de la loi relative à l'égalité en matière d'emploi de 1998 et de la loi relative à l'égalité de statut de 2000.

3.13 Femmes handicapées

En décembre 1999 a été publié un rapport détaillant les progrès réalisés par tous les ministères concernés dans la mise en œuvre des recommandations du rapport de la Commission de la condition des personnes handicapées, publié en novembre 1996. Une politique visant à intégrer les prestations de services a été adoptée en juin 2000 et stipule que les mesures d'intégration s'appliquent également aux personnes handicapées. Un Office national des personnes handicapées (NDA) a également été créé en juin 2000 et collabore notamment avec les prestataires de services pour veiller à la qualité des services offerts aux personnes handicapées. Avec le concours du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative, le NDA sera chargé de suivre, d'orienter et de vérifier les progrès réalisés par les ministères et organismes publics. Il s'agira notamment d'établir des directives visant à aider les prestataires de services publics à respecter les obligations en matière d'accessibilité.

La Commission de la condition des personnes handicapées a formulé des recommandations portant sur la participation des femmes handicapées à la prise de décision. Dans le cadre de l'élaboration du rapport de l'Irlande présenté à l'ONU sur le Plan national de 2002 en faveur des femmes pour la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing, de vastes consultations ont eu lieu et ont notamment porté sur les femmes handicapées. Le bilan de ces consultations est dressé dans le rapport intitulé *'Towards a National Women's Strategy: Aspirations of Women collected in the course of the Consultation Process on the National Plan for Women'* (Vers une Stratégie nationale en faveur des femmes : les aspirations des femmes recueillies au cours des consultations sur le Plan national en faveur des femmes). Le Gouvernement a ordonné à tous les ministères de tenir compte de ce rapport lors de la formulation et de l'examen de politiques et législations et lors de la mise en œuvre de programmes et mesures.

L'Irlande est représentée au sein d'un Comité du Conseil de l'Europe chargé de la rééducation et de l'insertion des personnes handicapées. La discrimination à l'égard des femmes handicapées sera l'un des thèmes multisectoriels auxquels sera consacrée une conférence ministérielle organisée par le Comité et réunissant les ministres de 40 pays chargés des politiques en faveur des personnes handicapées. Un groupe de travail examine actuellement la question et formule des recommandations.

Le Gouvernement octroie des fonds à une Mesure en faveur de l'égalité des femmes (voir également les commentaires des paragraphes 4.6, 7.3 et 11.7) qui vise à favoriser l'intégration sociale en accordant une attention particulière aux femmes subissant de multiples formes de discrimination. Dans cet esprit, tous les projets financés dans le cadre de la Mesure doivent tenir compte des obstacles susceptibles d'empêcher la participation des femmes défavorisées à plusieurs titres, comme par exemple les femmes handicapées, et de prendre toute mesure nécessaire en vue de faciliter leur insertion. En conséquence, la diversité des projets menés devrait

permettre de tirer d'importants enseignements servant à l'élaboration de politiques, à mesure que l'on s'efforce de favoriser la participation des femmes handicapées.

3.14 Lesbiennes

L'orientation sexuelle est aujourd'hui au nombre des motifs de discrimination interdits par la **loi relative à l'égalité en matière d'emploi de 1998 et la loi relative à l'égalité de statut de 2000**. La loi de 1993 relative au licenciement abusif (amendement) interdit spécifiquement le licenciement d'un employé pour des raisons d'orientation sexuelle. Les couples de lesbiennes se trouvent dans la même situation que les hétérosexuels vivant en concubinage dans la mesure où elles n'ont pas de statut légal.

En juin 2000, le Bureau de l'égalité a publié un rapport portant sur les droits des couples de même sexe, soulignant les inégalités existant dans le droit irlandais entre les couples mariés et les couples de même sexe (ainsi que les couples hétérosexuels non mariés). En mai 2002, le Bureau a publié un autre rapport sur « l'obtention de l'égalité pour les lesbiennes, les homosexuels et les bisexuels » et le Forum national économique et social veille actuellement à ce que les ministères, les organismes publics et les partenaires sociaux donnent suite à ces recommandations.

3.15 Égalité dans le domaine culturel

Le financement des arts contemporains est administré par le Conseil des arts, organe créé par l'Oireachtas (Parlement) en vue de stimuler l'intérêt du public pour les arts, de promouvoir la connaissance, l'appréciation et la pratique des arts et d'aider à rehausser le niveau.

Le Conseil des arts sert les idéaux d'une société fondée sur le principe de l'équité et de l'égalité des chances. Les organismes bénéficiaires de l'aide du Conseil reçoivent des subventions à condition d'éviter toute forme de discrimination.

Le Conseil des Arts a publié récemment « le Plan des Arts, 2002-2006 » pour exposer les objectifs actuels du Gouvernement en matière de développement planifié des arts et de la culture en Irlande, fondé sur une large consultation populaire. L'ambition à long terme du Conseil est de faire en sorte que l'Irlande soit un pays créatif où les arts soient dynamiques et indépendants, valorisés et favorisés par la société et dont la pratique ou l'appréciation soient accessibles à tous.

3.16 Femmes réfugiées et immigrées

L'immigration est en Irlande un phénomène de plus en plus important. On distingue différents groupes d'immigrés :

1. Les non ressortissants de l'Espace économique européen (EEE) qui viennent en Irlande pour travailler, pour créer une entreprise ou pour faire des études. Ces personnes sont dans l'ensemble censées pourvoir à leurs propres besoins et ne pas avoir besoin de compléments de revenus ou de soins de santé financés par l'État.
2. Des ressortissants de l'EEE. Les droits des ressortissants de l'EEE à résider en Irlande en vertu de la législation de l'Union européenne ne sont pas absolus et peuvent, sous certaines réserves, être abrogés dans le cas où une telle personne ne pourvoit pas à ses propres besoins. Les droits des non

ressortissants de l'EEE qui sont à la charge d'un ressortissant de l'EEE dépendront en grande partie des droits de ce dernier.

3. Les personnes qui sont autorisées à résider en Irlande en qualité de conjoint de ressortissants irlandais ou de parents d'enfants nés en Irlande. En pratique, ces personnes ont droit à la plupart des services de l'État dont bénéficient les ressortissants irlandais.
4. Les réfugiés. Ils ont des droits similaires à ceux des personnes relevant de la troisième catégorie.
5. Les demandeurs d'asile. Ces personnes peuvent prétendre aux aides de l'État, si ce n'est qu'elles reçoivent une allocation sociale complémentaire au lieu de l'allocation chômage car elles n'ont pas le droit de travailler.

3.17 Le Comité consultatif national sur le racisme et le multiculturalisme (NCCRI) est un organisme du secteur associatif qui a officiellement obtenu en 2002 le statut de société à responsabilité limitée par garantie. NCCRI Ltd. vise à favoriser entre les secteurs public et non gouvernemental un véritable dialogue sur des questions liées au racisme. L'approche préconisée par cet organisme consiste à former des partenariats en vue de mener des initiatives de lutte contre le racisme et des initiatives multiculturelles. Ses activités de bases sont financées en grande partie par le Gouvernement au titre d'une mesure palliative. Le rôle général de NCCRI Ltd. est le suivant :

- Servir d'organe d'experts afin d'élaborer une approche intégrée et stratégique du racisme et de sa prévention, et favoriser le multiculturalisme en Irlande;
- Influencer sur l'élaboration de politiques et chercher à obtenir des consensus au moyen du dialogue en ce qui concerne les questions du racisme et du multiculturalisme;
- Promouvoir la connaissance et la célébration de la diversité culturelle en Irlande; et
- Établir des liens avec d'autres organisations ou individus concernés par les questions du racisme et du multiculturalisme résultant de l'évolution de la situation dans l'Union européenne et à l'échelle internationale.

3.18 En 2000, le Gouvernement irlandais a approuvé un **Programme national d'information sur le racisme pour la période triennale 2001-2003**. L'objectif général de ce programme est de contribuer à instaurer les conditions permettant de bâtir en Irlande une société intégrée dans laquelle le racisme est efficacement combattu et la diversité culturelle valorisée. À ce jour, le Gouvernement a alloué au programme 4,8 millions d'euros pour la période de trois ans.

La stratégie de ce programme se fonde sur le partenariat et vise à mettre au point des projets et initiatives susceptibles de donner des résultats concrets et durables, dans les domaines des médias et de la communication, de l'éducation, du développement communautaire et local, des partis politiques, ainsi que dans d'autres secteurs comme le monde du travail, la police, le sport et l'action des organisations religieuses.

Les principes directeurs du programme, tels qu'ils ont été définis par le Groupe directeur de haut niveau sont les suivants : le racisme est une violation des droits fondamentaux de la personne humaine; le racisme est illégal; l'Irlande est de

plus en plus une société multiculturelle et cela constitue un atout; l'immigration n'est pas la cause du racisme et nous avons tous un rôle à jouer en vue de lutter contre le racisme.

Ce programme a été officiellement lancé en octobre 2001 par le Taoiseach (Premier Ministre). À l'occasion de ce lancement, un site Web consacré au programme a été créé à www.knowracism.ie et des dossiers d'information ont été publiés à l'intention du grand public, des médias et des associations de jeunes. Une analyse des recherches déjà menées a été effectuée afin d'évaluer la nature et l'ampleur des attitudes racistes parmi la population irlandaise. Un suivi continu de la notoriété de la campagne et des attitudes face au racisme et aux groupes minoritaires a été entrepris et permettra d'orienter la mise en oeuvre des publicités et des activités du programme.

3.19 Services de santé

Tous les demandeurs d'asile arrivant en Irlande peuvent bénéficier de services médicaux pour eux-mêmes et leur famille. Des services d'aide psychologique sont également mis à la disposition des individus et des familles qui pourraient être en difficulté. Lorsqu'ils sont hébergés en situation d'urgence, les demandeurs d'asile ont accès à un médecin généraliste pouvant leur procurer les soins médicaux dont ils ont immédiatement besoin. Ceux qui ont subi des agressions sexuelles sont orientés vers un centre d'aide d'urgence aux victimes de viols. Lorsqu'ils quittent leur logement temporaire, leurs besoins médicaux sont pris en charge dans la nouvelle région dans laquelle ils vivent.

Les personnes satisfaisant à certaines conditions de ressources peuvent bénéficier de soins médicaux gratuits. Les principaux services gratuits sont les suivants :

- Consultations médicales gratuites
- Ordonnances/médicaments gratuits (avec certaines exceptions) et prothèses chirurgicales gratuites
- Hospitalisation et traitement ambulatoire gratuits en qualité de patients des centres de santé publics
- Examens de la vue et lunettes gratuits
- Examens et appareils auditifs gratuits
- Prise en charge de la maternité.

En vertu d'un programme gouvernemental entré en vigueur le 1er juillet 2001, tous les hommes et les femmes âgés de 70 ans et plus ont maintenant automatiquement droit à des soins médicaux gratuits indépendamment de leurs revenus. Plus de 80 000 personnes ont bénéficié de cette initiative à ce jour.

Article 4

1. *L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.*
2. *L'adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.*

- 4.1 L'Irlande ne considère pas que des dispositions autorisant des mesures de rattrapage visant à remédier à une inégalité antérieure soient incompatibles avec le principe général de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ainsi, la section 24 de l'*Employment Equality Act* (loi relative à l'égalité en matière d'emploi) de 1998 autorise-t-elle des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et femmes, en particulier en supprimant les inégalités existantes qui restreignent les chances des femmes dans les domaines de l'accès à l'emploi, de la formation et de l'avancement professionnels, ainsi que des conditions de travail.

Dans le domaine de l'emploi, une série de mesures en faveur de l'égalité est appliquée, notamment dans le secteur public. Une politique d'égalité des chances vise à compléter les droits prévus par la loi, notamment en remédiant aux inégalités engendrées par la discrimination pratiquée par le passé, en surmontant les obstacles de nature structurelle et en promouvant des mesures spécifiques visant à permettre à tous les employés de réaliser leur potentiel.

4.2 Organismes publics

- 4.2.1 Depuis l'adoption en 1993 d'une politique gouvernementale visant à obtenir une représentation des deux sexes d'au moins 40 % au sein des organismes publics, le pourcentage moyen de femmes siégeant aux organismes publics est passé de 15 % en 1992 à 29 % en décembre 2002. Les nominations de femmes au sein du Gouvernement et des ministères sont passées de 17 % à 34 % au cours de la même période. Diverses mesures législatives récentes visent à instituer la parité au sein de certains organismes publics. Par exemple, la loi de 1998 intitulée *Employment Equality Act* (loi relative à l'égalité en matière d'emploi) qui porte création du Bureau de l'égalité (venant remplacer l'Agence pour l'égalité en matière d'emploi) stipule que au moins 5 des 12 membres de cet organisme doivent être de sexe féminin et que cinq autres doivent être de sexe masculin. Le Gouvernement est résolu à veiller à ce qu'au moins 40 % de femmes et 40 % d'hommes soient nommés au sein des organismes publics. La parité au sein des organismes publics fait l'objet d'un suivi constant, l'objectif étant d'y parvenir.
- 4.2.2 Le Secrétaire d'État chargé de l'égalité a contacté tous les ministres en juillet 2002 en leur demandant de procéder à un examen de la parité au sein des organismes publics relevant de leurs responsabilités et de prendre des mesures visant à remédier à la représentation insuffisante des deux sexes dans les cas où l'objectif de 40 % n'aurait pas été atteint. Afin que des progrès soient réalisés, le Secrétaire d'État a l'intention de présenter tous les six mois au Gouvernement un rapport portant sur la

composition par sexe des organismes publics de chaque Ministère, dans lequel seront indiqués i) les nouvelles nominations au sein des organismes publics au cours de la période examinée et ii) les organismes déjà en service. Le premier rapport intermédiaire portant sur les six premiers mois du mandat du Gouvernement actuellement au pouvoir devrait être établi et présenté au Gouvernement au début de l'année 2003. En l'absence de progrès, de nouvelles propositions seront examinées.

4.3 L'égalité des sexes dans la fonction publique

- 4.3.1** L'Initiative stratégique de gestion (SMI), le programme de modernisation de la fonction publique irlandaise, stipule clairement que l'égalité des chances est essentielle à l'élaboration et à la mise en oeuvre par les ministères de politiques efficaces de gestion des ressources humaines.

L'importance de disposer d'une politique en faveur de l'égalité des chances est reconnue depuis longtemps. Dans la fonction publique, cela se traduit par la politique et les principes en faveur de l'égalité de 1986 et par la mise en place de programmes favorables aux familles, comme la possibilité de partager un emploi, de travailler à temps partiel et de prendre un congé sabbatique, qui permettent au personnel de mieux concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales.

- 4.3.2** Si le barème des salaires est le même pour tous les fonctionnaires d'un grade donné, les femmes occupent principalement les postes les moins élevés de la fonction publique. Environ 11 % de tous les fonctionnaires ont recours aux possibilités de travailler à temps partiel et la majorité d'entre eux sont des femmes. En conséquence, les femmes gagnent moins que les hommes au cours de leur carrière dans la fonction publique. Il est évident qu'il convient de remédier à ces problèmes. Des études sur les inégalités entre les sexes au niveau des hauts fonctionnaires ainsi qu'aux grades supérieurs, réalisées dans le cadre de l'initiative SMI et publiées en 1999, ont indiqué que les femmes étaient sous-représentées aux postes de direction de la fonction publique et que les progrès visant à obtenir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes à ces postes avaient été minimes au cours des 10 années précédentes. Les auteurs du rapport ont signalé que la sous-représentation des femmes au grade de principal assistant constituait un obstacle empêchant les femmes d'accéder aux postes de direction de la fonction publique.

- 4.3.3** Le Gouvernement a approuvé les principales conclusions de ces études, ainsi qu'une série de mesures fondées sur les recommandations formulées dans le rapport. Ces mesures ont principalement consisté à élaborer une nouvelle politique en faveur de l'égalité des sexes et à exiger des ministères qu'ils publient des objectifs stratégiques et des cibles à atteindre en matière d'égalité, s'appuyant sur un programme d'action détaillé dans les principaux domaines de la gestion des ressources humaines et sur le renforcement de l'unité centrale du Ministère des finances, afin de faciliter la mise en oeuvre de cette politique.

- 4.3.4** Toutes les mesures ont maintenant été mises en oeuvre. La Politique en faveur de l'égalité des sexes dans la fonction publique a été adoptée en consultation avec des représentants du personnel, conformément à l'usage qui prévaut pour toutes les politiques élaborées dans le cadre de l'initiative SMI. Les responsabilités et les obligations relatives à l'application de cette politique sont clairement définies. Les ministères ont publié leurs objectifs et leurs cibles à atteindre en matière d'égalité. Le Groupe pour l'égalité dans la fonction publique du Ministère des finances, qui a

été renforcé, veille à la mise en oeuvre de la politique. Les consultations organisées avec les ministères par le Groupe en 2002 indiquent qu'ils mettent adéquatement en oeuvre la politique et qu'ils s'efforcent de remédier aux problèmes existant dans divers domaines de la gestion des ressources humaines. Le Groupe établit actuellement un bref rapport sur les initiatives prises par les ministères et recommande d'autres initiatives pouvant être envisagées.

- 4.3.5** La nouvelle politique vise en particulier à remédier à la sous-représentation marquée des femmes aux postes de direction. Afin d'accorder à cette question une plus grande importance, le Gouvernement s'est fixé l'objectif suivant : faire en sorte qu'un tiers des postes du grade stratégique de principal assistant soient occupés par des femmes d'ici à juin 2005. Cet objectif vise à accroître la proportion de femmes parmi les candidats susceptibles d'être promus à des postes plus élevés. À cet égard, des progrès sont réalisés à l'heure actuelle. De 1987 à 1997, le pourcentage de femmes occupant des postes à ce grade n'a augmenté que de 1 %, pour atteindre 24 %. À la suite de la mise en oeuvre des mesures susmentionnées, ce chiffre est passé à 27 % en juin 2000 et à 35 % en septembre 2002.

4.4 Administrations locales

Un *Programme d'action pour l'égalité* a été adopté en 1998 à l'intention du personnel des administrations locales. Ce programme comprend l'adoption par toutes les administrations locales d'une *Politique pour l'égalité active*; une refonte des concours visant à parvenir à la parité des sexes; et la nomination dans chaque administration locale de *Responsables pour les questions d'égalité* ainsi que la constitution d'une *Équipe d'action en faveur de l'égalité*. À la suite de l'adoption en 1998 de la loi relative à l'égalité en matière d'emploi, les limites d'âge des postes des administrations locales ont été supprimées. On met actuellement au point un programme de développement spécial destiné aux femmes occupant des postes de cadres moyens dans les administrations locales, afin qu'une plus grande proportion de femmes soit en mesure d'accéder à des postes de direction.

C'est en 1998 qu'ont pour la première fois étaient nommées des femmes aux postes de Responsable de comté et de Responsable adjoint de comté. La situation des femmes occupant des postes de direction et des fonctions de cadres/techniques dans les administrations locales s'améliore progressivement. Le recrutement à titre permanent à des postes de direction et à la plupart des postes de cadres des administrations locales s'effectue par la Commission des nominations locales, qui s'est engagée à promouvoir l'égalité des chances. Tous les autres recrutements sont effectués au cas par cas par les différentes administrations locales.

4.5 Services de santé

Le respect par les services de santé des principes d'égalité en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines est un fondement de la stratégie des services de santé dans le domaine des ressources humaines. L'élaboration d'une politique-type en faveur de l'égalité des chances et d'un plan d'action pour les services de santé témoigne de cette priorité. Chaque organisme a été prié d'adopter une politique en faveur de l'égalité qui intègre les principes énoncés dans la politique-type et de veiller à la bonne mise en oeuvre du programme. Il est rappelé aux organismes qu'ils doivent mettre en place des mécanismes efficaces permettant de suivre les progrès réalisés et d'évaluer l'efficacité des initiatives. En ce qui concerne la nomination des membres des conseils des organismes établis par le Ministre de la

santé et de l'enfance, le Ministre peut s'opposer aux nominations lorsque la parité n'est pas respectée et le fera à condition de juger qu'il existe pour le poste à pourvoir une candidate présentant toutes les qualifications requises. En 1997, une femme a pour la première fois était nommée au poste de Directrice générale d'un conseil sanitaire.

4.6 Mesure en faveur de l'égalité des femmes

Au titre de la Mesure en faveur de l'égalité des femmes du Plan national de développement 2000-2006, le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative dispose d'un budget de 35,5 millions d'euros servant à financer des projets en faveur de l'égalité des femmes. (Ce budget comprend environ 3 millions d'euros provenant de fonds de l'Union européenne.) Cette Mesure a pour objectif de favoriser l'élaboration de stratégies visant à intégrer une démarche soucieuse de l'égalité des sexes.

À ce jour, des subventions d'un montant total de 14,7 millions d'euros sont accordées dans le cadre de la Mesure, en vue de financer 70 projets entrepris à l'échelle nationale et répondant aux objectifs suivants :

- L'accès à l'emploi, à l'éducation et à la formation, une attention particulière étant accordée au recyclage et au renforcement des compétences des travailleuses.
- Favoriser l'évolution de carrière des femmes.
- Encourager l'esprit d'entreprise des femmes.
- Des projets novateurs destinés aux femmes défavorisées et aux femmes de plus de 50 ans
- Promouvoir la parité des sexes lors de la prise de décision.

De multiples organisations bénéficieront de ce financement, notamment des associations de femmes et d'autres groupes locaux et du secteur associatif, ainsi que les employeurs, les syndicats, le secteur commercial, les organismes publics et les partis politiques. La durée des projets est comprise entre 1 et 3 ans. Un deuxième cycle de financement est prévu pour la période 2004-2006.

À ce jour, 4 245 femmes ont participé à des séances de formation et d'autres activités entreprises dans le cadre de la Mesure. Ce chiffre comprend un nombre important de femmes ayant suivi des séances de formation brèves préalables à l'emploi et ayant besoin d'apports supplémentaires de la part de prestataires classiques.

La Mesure a permis de financer les rapports d'études suivants :

- « Getting out of the House – women returning to employment, education and training » (Sortir de chez soi – les femmes reprenant un emploi, des études ou une formation) une étude visant à recenser les besoins et problèmes des femmes qui réintègrent le monde du travail.
- « Planning and Developing Women in Enterprise » (Planification et mise en valeur de l'emploi des femmes dans les entreprises) – un projet de recherche documentaire, publié par Enterprise Ireland et consacré principalement aux approches novatrices et meilleures pratiques permettant d'aider les femmes dans les entreprises.

- « Fathers and Mothers dilemmas of the work-life balance » (Concilier vie professionnelle et vie personnelle : dilemmes des pères et des mères). Un projet de recherche, cofinancé par l'Union européenne et visant à étudier la situation du personnel bénéficiant de politiques favorables à la famille en Irlande, en France, en Italie et au Danemark en vue de concilier travail et famille, a été mené en 2002

Un Comité cadre national pour l'élaboration à l'échelle de l'entreprise de politiques favorables aux familles a été créé sous les auspices du Programme national pour la prospérité et l'équité. Les travaux de ce Comité (voir paragraphe 11.24.4) bénéficient d'un soutien accordé au titre de la Mesure. En outre, un programme de subventions destinées aux entreprises souhaitant analyser les effets sexospécifiques de leur politique de gestion des ressources humaines est financé dans le cadre de la Mesure.

Le premier rapport annuel de la Mesure pour la période 2000/2001 a été publié. Il est possible d'en télécharger un exemplaire sur le site Web consacré à la Mesure : www.ewm.ie

- 4.7 2) **L'adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.**

Voir commentaire de l'article 11.2 b).

Article 5

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour:

a) Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;

b) Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.

a) Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes.

5.1 Il est nécessaire de modifier les attitudes et le conditionnement culturel pour parvenir à l'égalité de fait et de droit des femmes et des hommes. Les changements législatifs et administratifs sont des éléments importants qui contribuent à faire évoluer les attitudes.

La notion de discrimination a été définie dans la législation relative à l'égalité, à savoir les lois intitulées *Employment Equality Act 1998* (loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi), *Equal Status Act 2000* (loi de 2000 relative à l'égalité de statut) et *Unfair Dismissals Acts, 1977 to 2001* (lois de 1977 à 2001 relatives aux licenciements abusifs). Ces lois sont traitées dans le commentaire de l'article premier. L'application de la loi relative à l'égalité de statut facilite le retrait de la réserve que l'Irlande a formulée en ce qui concerne les alinéas b) et c) de l'article 13 et favorise le changement social et culturel.

5.2 Publicité

La Commission de diffusion radiophonique et télévisée d'Irlande (BCI) est un organisme public créé en vertu de la loi intitulée *Radio and Television Act, 1988* (loi de 1988 relative à la radio et à la télévision) et chargé d'autoriser, de suivre et de développer les services de diffusion indépendants en Irlande. Elle contrôle la présence des femmes à différents types de postes, y compris aux postes de direction et emplois techniques. Publiée en 1997, la Politique de radio communautaire de la BCI énumère les obligations imposées par la Commission en ce qui concerne la représentation équilibrée des deux sexes parmi les propriétaires et les équipes de direction des stations radio communautaires.

Les codes réglementaires établis en vertu de la loi intitulée *Broadcasting Act, 1990* (loi relative à la radio et télédiffusion) stipulent, entre autres, que la publicité télévisée ne peut faire preuve d'aucune discrimination fondée sur le sexe. En 1995, l'Advertising Standards Authority for Ireland (ASAI) (Bureau irlandais de vérification de la publicité) a effectué un examen du Code des normes publicitaires et a, lors de la mise à jour de ce Code, suivi les recommandations de la Deuxième

Commission (nationale) de la condition de la femme concernant le sexisme, le bon goût et la bienséance dans la publicité. De juillet 1997 à juillet 1998, il a été établi que seules quatre plaintes déposées auprès de l'ASAI en ce qui concernait des publicités constituaient des violations du Code.

5.3 Mesures visant à éliminer le sexisme et les stéréotypes

Le Bureau de l'égalité a établi un code de conduite sur le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail – des conseils de prévention et des procédures permettant de remédier au problème – auquel le Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a donné force obligatoire. Cela relève de ses fonctions énoncées à l'article 56 de la loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi, amendée par l'alinéa g) de l'annexe de la loi de 2000 relative à l'égalité de statut. Il est prévu de mettre au point un code de conduite sur le harcèlement sexuel et le harcèlement en matière de prestation de services.

5.4 Les rapports précédents de l'Irlande faisaient mention de l'adoption de la Politique pour l'égalité des chances et des Directives à l'usage de la fonction publique. Parmi les faits qui se sont produits depuis, citons :

- La mise en œuvre de la politique contre le harcèlement, le harcèlement sexuel et les brimades dans la fonction publique
- L'extension des mécanismes d'aménagement du travail et de conciliation de la vie professionnelle et personnelle et l'incitation des Ministères à proposer de tels mécanismes aux membres du personnel occupant des postes de direction
- La mise en œuvre de l'initiative en faveur des services de garde d'enfants dans la fonction publique, visant à mettre de 10 à 15 crèches à la disposition des enfants de fonctionnaires, dans le cadre d'une grande initiative du Gouvernement destinée à améliorer les services de garde d'enfants et à accroître le nombre de places de crèche disponibles en Irlande.

5.5 An Garda Síochána (la police irlandaise) valorise et soutient l'égalité des chances en matière d'emploi indépendamment du sexe. Conformément aux politiques gouvernementales, le Commissaire de la Garda veillera à ce que les principes et pratiques relatifs à l'égalité des chances s'appliquent au recrutement, à l'affectation, à la sélection, à l'évolution de carrière et à toutes les autres conditions d'emploi des membres d'An Garda Síochána.

Les Politiques relatives aux brimades, au harcèlement et au harcèlement sexuel et la Procédure de recours de Garda Síochána ont récemment été mises à jour et publiées sur le site Web de Garda. On en a fait circuler dans chaque poste de police un exemplaire sous forme imprimée. Cette politique définit entre autres le rôle du Responsable pour les questions d'égalité, chargé de recueillir les plaintes concernant l'égalité des chances et d'y donner suite. En consultation avec les associations de personnel, des Conseillers en matière d'égalité ont été nommés dans chaque division de la police, afin d'apporter soutien, informations, assistance et conseils à tout membre qui fasse l'objet de harcèlement ou de harcèlement sexuel et cherche à obtenir un tel appui.

5.6 Pour renforcer l'importance qu'elles accordent aux politiques en faveur de l'égalité des chances pour les femmes, les administrations locales prendront les mesures suivantes :

- Réalisation d'Évaluations du lieu de travail et d'Audits d'égalité visant à élaborer des Plans d'action en faveur de l'égalité qui traiteront notamment de questions d'égalité;
- Mise en oeuvre de Plans d'action par les Responsables pour les questions d'égalité et les Équipes d'action en faveur de l'égalité, dans les 34 principales administrations locales;
- Nomination de personnes chargées de fournir conseils, orientation et assistance relatifs aux politiques de lutte contre le harcèlement et les brimades;
- Publication dans les rapports annuels de données ventilées par sexe;
- Application, à compter de 2001, de nouvelles directives de présélection lors du recrutement de commis administratifs, qui faciliteront notamment le recrutement de femmes ayant quitté leur emploi dans les administrations locales à leur mariage et souhaitant aujourd'hui réintégrer le monde du travail;
- Coopération avec le réseau de Responsables pour les questions d'égalité, sous les auspices du Conseil des services de gestion des administrations locales qui continuera à favoriser l'adoption de meilleures pratiques et l'adoption systématique d'un programme en faveur de l'égalité à l'échelle du système des administrations locales.
- Les administrations locales sont représentées au Comité cadre de l'égalité des chances, qui dépend du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative et qui a été établi dans le cadre du Programme pour la prospérité et l'équité.

5.7 Au moyen d'initiatives visant à éliminer les stéréotypes sexistes dans les établissements scolaires et de l'éducation des adultes, on s'est efforcé de contribuer à supprimer les obstacles traditionnels à l'instauration de l'égalité sur le lieu de travail aussi bien que dans les foyers. Ces mesures sont décrites plus en détail dans le commentaire de l'article 10.

Le Conseil national des programmes et de l'évaluation est en particulier chargé de veiller à ce que le sexisme et les rôles stéréotypés des hommes et des femmes soient éliminés des programmes des établissements scolaires du primaire et du secondaire et d'oeuvrer en faveur de l'instauration de l'égalité des sexes à l'école. Les nouveaux programmes actuellement adoptés dans le cycle supérieur des écoles comportent un volet important consacré à la préparation à la vie active, y compris aux responsabilités égales des hommes et des femmes.

b) *Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.*

5.8 Un programme d'éducation aux relations et à la sexualité a été mis en place dans tous les établissements scolaires. Ce programme vise à accroître les connaissances et le respect de la procréation et permet aux élèves de valoriser la vie de famille et d'apprécier les responsabilités qui incombent aux parents.

Divers programmes bénéficiant du soutien du service de la promotion sanitaire du Ministère de la santé traitent de l'éducation aux relations et à la sexualité dans le cadre général de la promotion de la santé sexuelle. Ces programmes visent à promouvoir la responsabilité dans le domaine de la santé sexuelle.

Article 6

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour supprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

- 6.1** Aux termes de la loi intitulée ***Criminal Law Amendment Act 1885*** (loi pénale amendée de 1885), amendée par l'article 2 de la ***Criminal Law Act 1912*** (loi pénale de 1912), le fait d'offrir les services d'une fille ou d'une femme prostituée, à l'intérieur ou à l'extérieur des frontières nationales, est considéré comme un délit. Des mesures législatives sont en cours d'élaboration afin de mettre à jour la loi sur la traite des êtres humains, ce qui, une fois ces mesures législatives entrées en vigueur, permettra de ratifier ou de respecter les instruments internationaux sur la question. En vertu de la loi intitulée ***Child Trafficking and Pornography Act 1998*** (loi de 1998 relative à la traite d'enfants et à la pédopornographie), toute personne organisant ou facilitant intentionnellement l'entrée sur le territoire national d'un enfant, ou son passage ou sa sortie, aux fins de l'exploitation sexuelle commet un délit, passible d'une peine pouvant aller jusqu'à la prison à perpétuité.
- 6.2** La loi intitulée ***Sexual Offences (Jurisdiction) Act 1996*** [loi de 1996 relative aux délits sexuels (juridiction)] stipule que le fait pour un citoyen irlandais ou une personne résidant habituellement en Irlande d'avoir à l'étranger des relations sexuelles avec un enfant relève du droit pénal irlandais. Elle stipule également que le fait d'organiser un voyage dans le but de permettre la perpétration à l'étranger d'un délit sexuel à l'encontre d'un enfant constitue un délit. Est également considéré comme délit le fait de publier des informations susceptibles de promouvoir la perpétration à l'étranger de délits sexuels contre des enfants.
- 6.3** Face aux préoccupations que suscite au sein de l'Union européenne le nombre croissant de femmes victimes de la traite arrivant en Europe aux fins de la prostitution, l'Irlande a participé à un certain nombre de conférences organisées par l'Union européenne sur la traite des femmes.
- 6.4** L'Irlande est résolue à promouvoir activement le respect intégral des normes universelles relatives aux droits de l'homme, et condamne et cherche à éliminer des pratiques telles que la traite des femmes et la prostitution forcée. L'Irlande condamne tous les actes et pratiques qui mènent à l'avilissement et à l'exploitation des femmes.
- 6.5** En participant à des instances internationales telles que l'Assemblée générale des Nations Unies, la Commission des droits de l'homme de l'ONU, le Conseil de l'Europe et l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), l'Irlande a, en coopération avec des pays ayant les mêmes aspirations, fait part de ses préoccupations sur ces questions.

Dans une déclaration à la Réunion de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) consacrée à la « mise en œuvre des engagements concernant la dimension humaine » et organisée à Varsovie du 9 au 19 septembre 2002, l'Irlande et ses partenaires de l'Union européenne ont reconnu la réalité de la traite des êtres humains, qui constitue un affront à la dignité humaine et une menace pour la sécurité et la stabilité.

- 6.6** L'Irlande et ses partenaires de l'Union européenne ont reconnu qu'il était important de lutter contre la traite des êtres humains. L'article 5 de la Charte des droits

fondamentaux de l'Union européenne, solennellement adoptée à Nice le 7 décembre 2000 par le Parlement européen, le Conseil européen et la Commission européenne, stipule que nul ne peut être tenu en esclavage ni astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire. Cet article interdit également la traite des êtres humains.

- 6.7 L'Irlande a, ainsi que tous les autres États membres de l'Union européenne et la Commission s'exprimant au nom de la Communauté européenne, signé la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et les deux protocoles qui s'y rapportent visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, et le trafic illicite de migrants par terre, air et mer. Le protocole relatif à la traite des personnes prévoit non seulement des mesures visant à réprimer cette traite, mais également des mesures visant à protéger les victimes.

Mettre fin à la traite des êtres humains constitue une priorité.

6.8 Sex Offenders Act, 2001 (loi de 2001 relative aux délinquants sexuels)

Cette loi protège les enfants et d'autres personnes vulnérables contre les abus ou agressions sexuels en établissant un système de notification concernant les personnes ayant été condamnées pour délit sexuel. Cette loi permet également aux plaignants de bénéficier dans certains cas d'une représentation en justice distincte lors des procès pour viol et agression sexuelle grave et alourdit considérablement les peines en cas d'agression sexuelle.

6.9 Illegal Immigrants (Trafficking) Act, 2000 [loi de 2000 relative aux immigrés clandestins (à leur trafic)]

Cette loi a été promulguée en septembre 2000. L'article 2 de cette loi instaure un nouveau délit : le trafic d'immigrés clandestins. Ce délit est commis par toute personne qui organise ou facilite intentionnellement l'entrée sur le territoire national d'un individu dont elle sait, ou a de bonnes raisons de supposer, qu'il est un immigré clandestin ou a l'intention de demander l'asile.

Depuis septembre 2000, environ cinquante (50) personnes soupçonnées d'avoir enfreint l'article 2 de la loi de 2000 relative aux immigrés clandestins (trafic) ont été arrêtées. À ce jour, trois (3) d'entre elles ont été inculpées. L'une de ces personnes a par la suite été condamnée tandis que les tribunaux examinent actuellement le cas des deux autres.

- 6.10 Des mesures législatives seront prises afin de donner effet au Protocole se rapportant à la Convention des Nations Unies sur la criminalité transnationale organisée, dont l'objectif est de prévenir, de réprimer et de punir la traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants. Une Décision cadre de l'Union européenne portant sur des questions du même ordre a récemment été adoptée et les mesures législatives proposées tiendront également compte de la version finale de cette Décision.

Les statistiques relatives aux poursuites pénales intentées en vertu de la *Criminal Law Act (sexual offences)* (loi relative aux délits sexuels) de 1993 sont présentées au tableau 6.1.

Tableau 6.1
Loi pénale (délits sexuels) de 1993

<i>Année terminée le 31 décembre 1999</i>		
	<i>Délits ayant fait l'objet de poursuites judiciaires</i>	<i>Personnes condamnées ou contre qui l'accusation a été prouvée ou une ordonnance rendue sans condamnation</i>
Section 6	6	0
Section 7	357	179
Section 8	112	71
Section 10	3	0
Section 11	0	0
Autres délits	29	1
Total	395	251
<i>Année terminée le 31 décembre 2000</i>		
	<i>Délits ayant fait l'objet de poursuites judiciaires</i>	<i>Personnes condamnées ou contre qui l'accusation a été prouvée ou une ordonnance rendue sans condamnation</i>
Section 6	55	34
Section 7	449	341
Section 8	474	235
Section 10	0	0
Section 11	1	0
Autres délits	137	10
Total	1 116	620
<i>Année terminée le 31 décembre 2001</i>		
	<i>Délits ayant fait l'objet de poursuites judiciaires</i>	<i>Personnes condamnées ou contre qui l'accusation a été prouvée ou une ordonnance rendue sans condamnation</i>
Section 6	2	0
Section 7	102	54
Section 8	218	17
Section 10	206	98
Section 11	2	4
Autres délits	69	45
Total	599	218

Section 6 : Racoler ou importuner en vue de commettre un délit sexuel.

Section 7 : Racoler ou importuner aux fins de prostitution.

Section 8 : Accoster à des fins de prostitution.

Section 10 : Vivre des revenus de la prostitution.

Section 11 : Tenue de maisons de prostitution.

Les données relatives à l'année 2002 ont été tabulées au moyen du système de recensement des crimes et délits récemment mis en place, PULSE, qui comptabilise les informations relatives aux délinquants en les ventilant par sexe.

Article 7

Les États parties prennent toutes les mesures pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit de:

- a) Voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;*
- b) Prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;*
- c) Participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.*

- 7.1** La Constitution irlandaise énonce le principe de l'égalité des hommes et des femmes en matière de participation à la vie politique et publique de la nation.

L'élection de la première femme à la présidence de l'Irlande en 1990, suivie de l'élection d'une deuxième Présidente en 1997, a marqué une étape décisive dans la réalisation de l'intégration complète des femmes dans la vie politique et publique.

À la suite des dernières élections générales de mai 2002, la proportion de femmes au Dáil est actuellement de 13,25 %. Lors des élections du Parlement de l'Union européenne de juin 1994, les femmes représentaient 23,08 % des candidats irlandais et 26,67 % des candidats élus. En 1999, 19,05 % de tous les candidats étaient des femmes et 33,3 % d'entre elles ont été élues.

Le Gouvernement actuellement au pouvoir comprend deux femmes parmi les 15 Ministres du Cabinet (la Ministre des affaires sociales et familiales et la Ministre de l'entreprise, du commerce et de l'emploi, qui est également Vice-Premier Ministre) et deux femmes parmi les 17 Vices-Ministres.

7.2 Mesures palliatives prises par les partis politiques

Les commentaires qui suivent ont été fournis par les partis politiques cités.

- 7.2.1** *Fianna Fáil* est un mouvement national animé de valeurs démocrates et républicaines et est la plus grande organisation politique d'Irlande. Elle représente la vie et les traditions irlandaises traditionnelles et cherche à inclure toutes les composantes de l'État. Le Forum national des femmes et de l'égalité de Fianna Fáil représente toutes les femmes de Fianna Fáil, chaque circonscription disposant d'une représentante des femmes et de l'égalité. Fianna Fáil a nommé un Responsable pour les questions d'égalité dans le cadre de la Mesure en faveur de l'égalité des femmes du Plan national de développement. Un plan d'action a été mis au point afin d'accroître le nombre de femmes candidates aux élections des administrations locales de 2004, une formation particulière visant à aider les candidates.

- 7.2.2** La dirigeante des *Démocrates progressistes* est la première femme à la tête d'un parti politique irlandais et est également la première femme Tanaiste (Vice-Premier Ministre). Depuis sa fondation, le parti des Démocrates progressistes encourage la participation et l'intégration entière des femmes à la vie politique. Les femmes représentent 50 % des parlementaires du parti et la proportion de femmes à l'échelle des conseils est de huit sur 27.

- 7.2.3** *Fine Gael* a un programme d'action complet visant à favoriser la participation accrue des femmes à la vie politique et à accroître leur représentation. Fine Gael dispose d'un Ministre chargé de veiller à éliminer des politiques du parti toute inégalité entre les sexes et à promouvoir les femmes au sein du parti. En ce qui concerne les femmes candidates, Fine Gael préfère se fixer des objectifs plutôt que des quotas. Des ressources spécialisées, notamment de la formation et du suivi, ont été mises à la disposition des femmes candidates et en particulier des nouvelles candidates.
- 7.2.4** Le *Parti travailliste* a un système de quotas par sexe qui s'applique à la fois aux candidats et à son organisme directeur, le NEC. À l'échelle des comités, il faut que chaque sexe soit représenté par au moins 30 % de membres. Le Parti finance la Section travailliste des femmes du parti dont toutes les femmes sont automatiquement membres et à laquelle les autres membres peuvent adhérer s'ils le souhaitent. La Section travailliste des femmes du parti défend les intérêts des femmes au sein même du parti et de manière plus générale dans la collectivité; elle a récemment participé très activement au référendum de 2002 sur l'avortement et aux élections générales, à l'occasion desquelles elle a mis au point une brochure destinée aux électrices. Le Parti travailliste a l'une des représentations les plus équilibrées des hommes et des femmes dans les deux chambres de l'Oireachtas et s'emploie à la parfaire. Il est notamment prévu d'organiser au printemps 2003 une conférence visant à soutenir les femmes candidates aux élections locales et européennes de 2004.
- 7.2.5** Le *Parti des verts* a une politique de parité qui s'applique à tous les comités et organismes du parti. Des services de garde d'enfants sont proposés à tous les congrès et réunions du parti afin de permettre aux parents de participer à part entière aux travaux du parti. Le parti approuve le projet consistant à modifier les horaires de travail du Dáil et du Seanad et à doter ces organismes de crèches.
- 7.2.6** *Sinn Féin* est le seul parti politique irlandais constitué à l'échelle nationale. Animé de valeurs et d'une ambition visant à créer une Irlande de l'égalité, Sinn Féin est déterminé à créer un parti constitué d'égaux. Un programme d'action stratégique et de mesures palliatives a été mis en place afin de favoriser une plus grande participation des femmes aux structures décisionnelles dans le cadre du système d'élaboration de politiques. L'intégration a ainsi lieu à l'échelle nationale et régionale ainsi qu'au niveau des comités. Un programme visant à accroître la représentation des femmes parmi les élus s'est développé de façon à renforcer la représentation des femmes lors des prochaines élections parlementaires, européennes et locales. Sur le plan organisationnel, l'équilibre entre hommes et femmes s'est amélioré au niveau de la direction du parti, les femmes occupant 40 % des postes du conseil de direction national, plus de 30 % d'Ard Chomhairle (niveau national supérieur) et la majorité des fonctions de direction à l'échelle départementale. Le Parti a également un Responsable pour les questions d'égalité.
- 7.3** Dans le cadre de la *Mesure en faveur de l'égalité des femmes* du Plan national de développement, un financement a été accordé à trois partis politiques (Fianna Fáil, Fine Gael et Sinn Féin) afin qu'ils entreprennent des projets visant à prendre des mesures destinées à accroître le nombre de femmes jouant un rôle décisionnel au sein de ces partis, et à accroître le nombre de candidates aux élections et de représentantes.

- 7.3.1** L'objectif général du projet de Fianna Fáil est d'accroître considérablement l'activité des femmes à tous les niveaux de l'organisation, et en particulier d'accroître le nombre de femmes se présentant comme candidates à des fonctions politiques. La première phase du projet consiste à réaliser un Audit d'égalité de l'organisation afin d'évaluer le degré de participation des femmes et de recenser les obstacles empêchant une plus grande participation. Le projet a reçu des subventions de l'ordre de 133 000 euros sur une période de trois ans.
- 7.3.2** Le projet de Fine Gael vise à fournir une formation régionale aux femmes membres du parti afin de leur permettre de participer plus efficacement à la vie publique. Des informations sur ce projet ont été distribuées à plus de 5000 membres qui ont assisté au congrès annuel de Fine Gael en 2002. Un séminaire axé sur les sexospécificités et visant à analyser les obstacles auxquels se heurtent les femmes a été organisé dans huit centres régionaux. On se propose de sélectionner un groupe de cinquante femmes qui participeront à un programme de formation axé sur les compétences à acquérir pour accéder aux niveaux les plus élevés de l'organisation. Ce projet a reçu des subventions d'environ 95 000 euros sur trois ans.
- 7.3.3** Sinn Féin a présenté un projet visant à recenser les obstacles freinant la participation des femmes à la prise de décision à tous les niveaux du parti et à fournir une formation destinée à surmonter ces obstacles. Le projet n'a fait l'objet que récemment d'un audit d'égalité et mène actuellement des recherches visant à déterminer les besoins de formation à venir. Ce projet a reçu des subventions d'environ 25 000 euros sur trois ans.

Le nombre de femmes candidates et de femmes élues aux élections générales depuis 1997 est présenté au tableau 7.1.

Tableau 7.1

Femmes candidates et sièges remportés par des femmes aux élections du Dáil 1997–2002

<i>Année</i>	<i>Nombre total de candidats</i>	<i>Nombre de candidates</i>	<i>Nombre de sièges</i>	<i>Femmes élues</i>	<i>Femmes députées en pourcentage du nombre total</i>
1997	484	97	166	20	12,05
2002	463	84*	166	22	13,25

* Une candidate sans affiliation à un parti s'est présentée dans deux circonscriptions

Source : Ministère de l'environnement, Résultats des élections générales

- a) Voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;**

- 7.4** Les femmes irlandaises sont à égalité avec les hommes en ce qui concerne le droit de vote à toutes les élections et aux référendums nationaux et locaux. De même, il n'existe aucune discrimination quant au droit de se présenter à ces élections ou de siéger aux organismes publics.

Les élections ont lieu au scrutin secret et la participation n'y est pas obligatoire. Aux élections générales de 2002 du Dáil (Chambre des Représentants), le taux de participation a été de 62,57 %.

Les tableaux ci-après donnent une indication de l'étendue et du degré de participation des femmes à divers secteurs de la vie publique.

Tableau 7.2

Représentation des femmes parmi les cadres nationaux des principaux partis politiques, 2002

	<i>Pourcentage de femmes par rapport au nombre total de membres</i>	<i>Pourcentage de femmes parmi les cadres nationaux</i>
Fianna Fáil	40	17,9
Démocrates progressistes	46	25
Parti travailliste	40	28
Fine Gael	30	30
Sinn Féin	18	33

Source : Partis politiques

Tableau 7.3

Membres élus des collectivités locales, 2001

<i>Collectivités</i>	<i>Nombre de collectivités</i>	<i>Membres</i>	<i>Nombre de femmes</i>	<i>Nombre de femmes en pourcentage du total</i>
County Councils	29	753	112	14,87
County Borough Councils	5	130	20	15,38
Borough Corporations	5	60	10	16,67
Urban District Councils	49	450	74	16,44
Town Commissioners	26	234	49	20,94
Total	114	1 627	265	16,29

Source : Ministère de l'environnement et des administrations locales

Tableau 7.4

Nombre de femmes élues et présentées au Seanad Éireann, 1997- 2002

<i>Année</i>	<i>Nominations au Taoiseach</i>	<i>Conseils</i>	<i>Université</i>	<i>Nombre total de femmes membres</i>	<i>Pourcentage de femmes par rapport au nombre total</i>
Nombre de sièges					
	11	43	6		
1997	3	7	1	11	18,33
2002	2	7	1	10	16,67

Source : Ministère de l'environnement et des administrations locales.

Tableau 7.5
Membres des Commissions de l'Oireachtas, 2002

<i>Commission</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>
Commission mixte des transports	14	1	6,7
Commission mixte des affaires sociales et familiales	14	1	6,7
Commission mixte des affaires européennes	14	3	17,6
Commission mixte des affaires étrangères	15	2	11,8
Commission mixte de la justice, de l'égalité, de la défense et des droits des femmes	12	3	20,0
Commission mixte des services de la Chambre	16	2	11,1
Commission mixte des ordres permanents	5	1	16,7
Commission spéciale des affaires sociales et familiales	14	1	6,7
Commission spéciale des finances et du service public	13	2	13,3
Commission spéciale des affaires et des petites entreprises	14	1	6,7
Commission spéciale sur les intérêts des membres de Seanad Éireann	5	1	16,7
Commission spéciale sur les intérêts des membres de Dáil Éireann	5	0	0
Commission mixte permanente sur les projets de loi de synthèse	6	0	0
Commission des comptes publics	12	0	0
Commission du Seanad sur la procédure et les privilèges	12	2	14,29
Commission de sélection du Seanad	8	3	27,3
Commission du Dáil sur la procédure et les privilèges	18	2	10
Commission mixte sur la radio-télédiffusion et l'information parlementaire	6	2	25
Commission mixte de la santé et des enfants	10	5	33,3
Commission mixte de l'environnement et des administrations locales	15	0	0
Commission mixte de la communication, des ressources marines et naturelles	14	1	6,7
Commission mixte de l'éducation et des sciences	11	4	26,7
Commission mixte de l'agriculture et de l'alimentation	14	1	6,7
Commission mixte des arts, du sport, du tourisme et des affaires communautaires et rurales et du Gaeltacht	15	2	11,8
Commission multipartite sur la Constitution	11	3	21,4

- b) ***Prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement.***

7.5 Participation à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution

Comparativement aux hommes, les femmes restent sous-représentées dans tous les domaines de la vie politique, dans les fonctions officielles et aux échelons les plus élevés du service public et de la fonction publique. Cependant, les intérêts et préoccupations particulières des femmes sont pris en considération dans la formulation des principales orientations politiques.

Par exemple, dans le cadre du Plan national pour les femmes, le Gouvernement a chargé en juillet 2002 le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative d'envisager d'élaborer, en consultation avec d'autres Ministères concernés, une Stratégie nationale en faveur des femmes. Cette Stratégie nationale en faveur des femmes constituerait un mécanisme important permettant de parvenir à une plus grande égalité entre les sexes et d'améliorer la situation des femmes en Irlande dans les sept années à venir. Le Rapport aux Nations Unies sur le Plan national de 2002 en faveur des femmes pour la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et les opinions des femmes exprimées au cours de la consultation menée sur ce Plan et publiées dans le rapport intitulé *Aspirations of Women collected in the course of the consultation process on the National Plan for Women 2002: Towards a National Women's Strategy* seront d'importantes références lors de l'élaboration de cette Stratégie.

7.6 Les femmes et les fonctions officielles

Le nombre de femmes occupant des positions de représentantes officielles à l'échelon national et local, ainsi que le niveau de participation des femmes font l'objet des tableaux précédents.

Les femmes dans la fonction publique

7.7 La fonction publique

Le recrutement dans la fonction publique se fait par voie de concours sous la responsabilité d'une commission nationale indépendante.

On trouvera au tableau 7.6 la composition par sexe des principales classes des services généraux de la fonction publique pour la période 1995-2001. Les tableaux 7.7 et 7.8 présentent respectivement la proportion de femmes aux postes de direction des services généraux et la proportion de femmes aux grades d'administrateurs, de techniciens et de chefs de service de la fonction publique au 31 décembre 2001.

La fonction publique a adopté une politique d'égalité des chances pour tout son personnel. À cette fin, toutes les dispositions ont été et sont prises pour faire en sorte qu'il n'y ait aucune barrière, invisible ou autre, empêchant les femmes d'accéder aux plus hauts postes. On trouvera au commentaire de l'article 5 un certain nombre de mesures palliatives qui ont été adoptées.

Tableau 7.6
Répartition par sexe des postes des Services généraux 1995-2001

Grade	1995		2001		Nombre total de personnes en poste
	Pourcentage femmes	Pourcentage hommes	Pourcentage femmes	Pourcentage hommes	
Secrétaire général	4	96	17	83	23
Secrétaire adjoint	5	95	10	90	132
Fonctionnaire principal	12	88	25	75	433
Assistant du principal	24	76	30	70	1 956
Cadre d'administration supérieur	38	62	42	58	2 911
Fonctionnaire d'administration	27	73	50	50	771
Chef de service	53	47	61	39	5 035
Administrateur du personnel	76	24	81	19	1 399
Chef de bureau	79	21	78	22	12 185
Chef de bureau adjoint	81	19			
Archiviste	8	92			
Administrateur	6	94	12	88	612
Personnel de services	8	92	12	88	78
Nettoyeur	88	12	90	10	199
Total	—	—	64	36	25 734

Note : Les grades de chef de bureau adjoint et d'archiviste ont été assimilés au grade de chef de bureau en 1997.

Tableau 7.7
Répartition par sexe des postes de direction des Services généraux de la fonction publique au 31 décembre 2001

Postes	Femmes %	Hommes %	Nombre de personnes employées au 31/12/01
Secrétaire général	17,4	82,6	23
Secrétaire adjoint	9,9	90,1	132
Fonctionnaire principal	24,7	75,3	433
Principal assistant du fonctionnaire principal	30,2	69,8	1 956
Fonctionnaire exécutif supérieur	42,5	57,5	2 911
Fonctionnaire d'administration	49,6	50,4	771

Tableau 7.8

Pourcentage de femmes aux postes d'administrateurs, de techniciens et de direction de la fonction publique, au 31 décembre 2001

<i>Postes</i>	<i>Femmes %</i>	<i>Hommes %</i>	<i>Nombre de personnes employées au 31/12/01</i>
Secrétaire	0	100	10
Secrétaire adjoint	32,3	67,7	99
Fonctionnaire principal	15,5	84,5	799
Fonctionnaire principal adjoint	31,2	68,8	1 084
Fonctionnaire exécutif supérieur	38,4	61,6	989
Fonctionnaire d'administration			

Note : Le tableau ci-dessus présente des postes (avocat, architecte, inspecteur des impôts, etc.) qui correspondent aux grades des services généraux énumérés aux tableaux 7.6 et 7.7 mais ne figurent pas dans ces tableaux.

On trouvera dans le tableau ci-après le pourcentage de femmes occupant des postes de direction dans les administrations locales au 31 décembre 2002.

Tableau 7.9

Pourcentage de postes de direction détenus par des femmes au 31 décembre 2001, Encadrement, administration et travail de bureau

	<i>31 décembre 2001</i>	
	<i>Hommes %</i>	<i>Femmes %</i>
Directeur des services de la ville et du comté	94,3	5,7
Directeur des services/Chef de fonction	93,4	6,6
Administrateur général	90,5	9,5
Comptable de gestion/financier	30	70
Chef des systèmes d'information	92,3	7,7
Directeur financier	87,5	12,5
Directeur administratif (Grade VII)	57,5	42,5
Administrateur principal de personnel (Grade VI)	43	57
Directeur culturel	31,3	68,7
Employé municipal	72	28

Cadres, postes techniques et autres

	<i>31 décembre 2001</i>	
	<i>Hommes %</i>	<i>Femmes %</i>
Architecte de la ville	66,7	33,3
Architecte du comté	80	20
Agent chef de prévention des incendies	96,2	3,8
Autres – niveau ingénieur adjoint de comté	90,3	9,7
Ingénieur principal	97,2	2,8
Planificateur principal	91,3	8,7
Architecte principal	83,3	16,7
Technicien en chef	91,4	8,6
Autres – niveau ingénieur en chef	89,6	10,4
Ingénieur en chef (y compris Structurel)	93,4	6,6
Planificateur en chef	59	41
Architecte en chef	72,5	27,5
Assistant de l'Agent chef de prévention des incendies (seulement à Dublin et Cork)	66,7	33,3
Assistant de l'Agent chef de prévention des incendies (Opérationnel)	100	0
Assistant de l'Agent chef de prévention des incendies (Prévention)	86,7	13,3

On trouvera dans les deux tableaux qui suivent la proportion de femmes au sein des conseils sanitaires en 2001.

Tableau 7.10

Répartition par sexe des emplois parmi le personnel administratif des conseils sanitaires

<i>Catégorie de poste</i>	<i>Hommes %</i>	<i>Femmes %</i>
Cadres supérieurs d'administration/direction	58,67	41,33
Cadres et administrateurs	23,79	76,21
Personnel spécialisé (Professionnels de la santé et des soins sociaux, médecins, dentistes et infirmiers)	17,44	82,56
Employés de bureau	6,99	93,01
Total	17,89	83,04

Source : Ministère de la santé et de l'enfance

Tableau 7.11
Répartition par sexe du personnel médical et dentaire des conseils sanitaires

<i>Catégorie de poste</i>	<i>Hommes %</i>	<i>Femmes %</i>
Personnel médical		
Consultants	76,59	23,41
Chefs de clinique	59,50	40,50
Internes	46,38	53,62
Médecin pratiquant en formation	68,16	31,84
Principal médecin pratiquant en formation	52,56	47,44
Total	66,69	33,31
Pratique générale		
1. Généralistes (ne comprend que le personnel directement employé par le conseil sanitaire public)	68,16	31,82
Total	68,16	31,82
Santé publique		
Directeur d'établissement de soins communautaire	16,67	83,33
Médecin fonctionnaire affecté à une zone	14,40	85,60
Médecin fonctionnaire en chef affecté à une zone	18,37	81,63
Total	15,10	84,90
Médecine dentaire		
Grades supérieurs	51,46	48,54
Grades de base	35,34	64,66
Total	38,89	61,11

Source : Ministère de la santé et de l'enfance

7.8 Égalité des chances dans les conseils sanitaires et les administrations locales

En application de la déclaration relative à l'égalité des chances adressée aux administrations locales et aux conseils sanitaires en février 1990 à la suite de négociations menées avec la participation d'administrations locales, de responsables des conseils sanitaires, de syndicats et des Ministères de la santé et de l'environnement, le personnel a le droit de bénéficier des mécanismes nationaux d'interruption de carrière et de partage de l'emploi. Cette déclaration oblige également les administrations locales et les conseils sanitaires à traiter tous leurs employés et à les aider à se perfectionner dans des conditions d'égalité; elle traite également de questions telles que le recrutement, la sélection, la formation et l'organisation des carrières, ainsi que la lutte contre le harcèlement. (Voir également les paragraphes 4.4 et 4.5 à la section consacrée à l'Article 4)

7.9 Organismes publics

Voir le commentaire du paragraphe 4.2 de la section consacrée à l'Article 4.

La proportion de femmes membres des organismes publics au 31 décembre 2002 est indiquée au tableau 7.12

Tableau 7.12
Composition des organismes publics au 31 décembre 2002

Ministère responsable	Nombre total de membres en exercice	Femmes	Pourcentage du total	Candidats en exercice aux niveaux ministériel/gouvernemental	Femmes	Pourcentage du total	Présidents		
							Hommes	Femmes	Pourcentage du total
Agriculture et alimentation	57	8	14 %	38	8	21 %	4	1	20 %
Arts, sport et tourisme	150	47	31 %	98	37	38 %	10	2	17 %
Communication, Ressources marines & naturelles	631	86	14 %	338	73	22 %	55	3	5 %
Affaires communautaires, rurales et Gaeltacht	107	26	24 %	70	23	33 %	6	1	14 %
Défense	73	18	25 %	47	10	21 %	4	0	0 %
Éducation et sciences	825	278	34 %	137	49	36 %	27	6	18 %
Entreprise, commerce et emploi	734	186	25 %	104	39	38 %	39	9	19 %
Environnement et administrations locales	216	84	39 %	132	57	43 %	15	2	12 %
Finance	43	6	14 %	39	5	13 %	1	0	0 %
Affaires étrangères	20	7	35 %	20	7	35 %	2	0	0 %
Santé et enfants	766	263	34 %	325	139	43 %	39	6	13 %
Justice, égalité et réforme législative	285	102	36 %	272	99	36 %	7	4	36 %
Affaires sociales et familiales	61	28	46 %	47	25	53 %	3	1	25 %
Taoiseach	143	52	36 %	46	21	46 %	3	2	40 %
Transport	90	20	22 %	63	18	29 %	8	1	11 %
Total	4 201	1 211	29 %	1 776	610	34 %	223	38	15 %

La magistrature

En décembre 2001, la situation des femmes dans la magistrature était la suivante :

Tableau 7.13
Les femmes dans la magistrature, décembre 2001

	Nombre total de juges	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage de femmes
Cour suprême	8	2	6	25 %
Haute cour	28 (1 poste à pourvoir)	3	24	11,1 %
Circuit court	31	9	22	29 %
District court	53	10	43	18,9 %

7.10 Services de sécurité

En décembre 2002, les femmes représentaient 14,3 % de la Garda Síochána (police).

An Garda Síochána valorise et soutient l'égalité des chances en matière d'emploi indépendamment du sexe. Conformément aux politiques gouvernementales, le Commissaire de la Garda veille à ce que les principes et pratiques relatifs à l'égalité des chances s'appliquent au recrutement, à l'affectation, à la sélection, à l'évolution de carrière et à toutes les autres conditions d'emploi des membres d'An Garda Síochána.

Le Responsable pour les questions d'égalité est chargé de recueillir les plaintes concernant l'égalité des chances et d'y donner suite. Dans l'ensemble du pays, une femme membre des services de police a été nommée dans chaque division afin de fournir soutien, informations, assistance et conseils à toute collègue du sexe féminin qui fasse l'objet de harcèlement sexuel et cherche à obtenir un tel appui.

Le Service des pénitenciers irlandais continue d'adhérer à une politique d'égalité des chances en matière de recrutement, d'emploi et de formation. Des programmes favorables aux familles, offrant notamment des possibilités d'interruption de carrière, de partage d'emploi (partage de travail pour le personnel du siège) et de congés parentaux sont actuellement proposés dans toutes les institutions.

La répartition par grade et par sexe des effectifs du Service des pénitenciers irlandais est actuellement la suivante :

Tableau 7.14

Répartition par grade et par sexe des effectifs du Service des pénitenciers irlandais

<i>Grade</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Gouverneur de niveau 1	5	0
Gouverneur de niveau 2	15	0
Gouverneur de niveau 3	2	1
Gouverneur-adjoint	13	1
Gouverneur-adjoint (Assistance sociale)	1	0
Assistant du gouverneur	21	1
Assistant du gouverneur (Assistance sociale)	2	0
Assistant du gouverneur (Assistance sociale/Formation)	1	0
Inspecteur (E)	2	0
Inspecteur (M)	2	0
Directeur de niveau 1	8	0
Directeur commercial	5	0
Employé de niveau 1	22	6
Directeur de niveau 2	31	0
Directeur de niveau 2 – Assistance sociale/Formation	2	0

<i>Grade</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Responsable industriel	5	0
Directeur commercial de niveau 2	17	0
Instructeur de formation industrielle 2	16	0
Employé de niveau 2	85	25
Directeur-adjoint	226	16
Directeur-adjoint (Détail)	11	0
Directeur-adjoint (Fermes)	1	0
Superviseur industriel	24	4
Gardien de prison (Métiers)	109	0
Gardien de prison	2 152	326
Superviseur industriel adjoint	55	8
Docteur	23	3
Aumônier en chef	1	0
Aumônier (plein temps)	10	7
Aumônier (temps partiel)	5	2
Infirmier	21	57
Formateur adjoint (Narcotiques)	1	0
Cuisinier	0	4
Total	2 894	461

La répartition par grade et par sexe du siège central du Service des pénitenciers irlandais est la suivante :

Tableau 7.15

Répartition par grade et par sexe des effectifs du siège central du Service des pénitenciers irlandais :

<i>Grade</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Directeur général	1	0
Directeur	4	1
Directeur des services médicaux	1	0
Directeur-adjoint	5	0
Assistant du directeur	2	0
Coordinateur de l'éducation	1	0
Coordinateur du travail et de la formation	1	0
Coordinateur des services d'infirmier	0	1
Pharmacien	0	1
Psychologue en chef	1	0
Psychologue de niveau 1	2	1
Psychologue de niveau 2	1	4
Administrateur	14	3

<i>Grade</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Administrateur-adjoint	11	14
Assistant d'administrateur	4	18
Préposé	3	5
Employé de bureau	5	18
Employé des services	3	0
Total	59	66

La situation des femmes membres des forces de défense est expliquée dans le commentaire de l'article 11.

c) *Participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.*

7.11 Aucun obstacle juridique ne s'oppose à ce que les femmes participent aux organisations et associations présentes sur la scène publique et politique.

7.12 Le Conseil national des femmes irlandaises

Le Conseil national des femmes irlandaises, qui avait auparavant pour nom le Conseil de la condition de la femme, a été créé en 1973 dans le but de suivre l'application des recommandations de la première Commission nationale de la condition de la femme. C'est un organe central qui regroupe environ 150 ONG représentant les intérêts et les préoccupations des femmes. Il est reconnu par le Gouvernement comme l'organe habilité à défendre les intérêts et les projets des femmes. Il est presque entièrement financé par l'État au titre des mesures palliatives. Il est totalement indépendant du Gouvernement sur le plan des questions d'orientation, et n'a de compte à rendre qu'à son propre conseil d'administration, dont les membres sont élus, et à ses adhérents. Outre son rôle d'organe de développement, il est reconnu pour ses critiques avisées et constructives des principes d'action et ses dirigeants sont en contact direct avec les responsables politiques et les décideurs de haut niveau.

Le Conseil définit ainsi ses principales fonctions : faire pression auprès du Gouvernement, suivre de près les questions relatives à l'égalité, fournir une formation et un appui à ses adhérents, faire évoluer les attitudes de la société face aux sexospécificités, relier et coordonner les organisations de femmes en Irlande, nord et sud, ainsi que dans l'Union européenne, par l'intermédiaire du Lobby européen des femmes, et sur le plan international.

Toutes les organisations de femmes ou les organisations comptant un nombre important de femmes peuvent adhérer au Conseil national de la Condition de la femme. Ces organisations doivent avoir un an d'existence avant de présenter leur candidature.

Indépendamment de leur importance, les organisations affiliées ont le droit de nommer deux représentants qui assistent aux réunions du Conseil. Les représentants peuvent être élus au Conseil d'administration à condition d'avoir exercé leurs fonctions depuis un an au moins.

- 7.13** Il permet aux femmes de participer à d'autres organisations non gouvernementales importantes, telles que les associations patronales, les organismes du secteur agricole et les syndicats.
- 7.14** Le Congrès des syndicats irlandais a favorisé la participation des femmes aux syndicats, en réservant certains sièges du Comité exécutif national aux femmes et en créant une commission féminine et la conférence biennale des femmes.

Article 8

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.

- 8.1** Les femmes ont la possibilité de représenter l'Irlande à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales. Les possibilités qu'ont les femmes de représenter leur pays au niveau international se présentent dans tous les Ministères et ne sont pas limitées au corps diplomatique. En sa qualité de membre de multiples et diverses organisations internationales, dont l'Organisation des Nations Unies, l'Union européenne, le Conseil de l'Europe et l'Organisation pour la coopération et le développement économiques, l'Irlande est appelée à participer à un grand nombre de réunions au sein de ces instances. Il n'existe pas de statistiques relatives à la répartition par sexe des fonctionnaires qui représentent l'Irlande à ces réunions, mais dans tous les cas le principal critère de sélection d'un fonctionnaire est sa compétence et sa connaissance des questions traitées. Ce processus de sélection n'est entaché d'aucune discrimination fondée sur le sexe, et de nombreuses femmes irlandaises représentent leur pays aux réunions internationales des instances susmentionnées.

On trouvera ci-après la répartition par grade et par sexe des membres du personnel du Ministère des affaires étrangères :

Tableau 8.1

Personnel diplomatique du Ministère des affaires étrangères (2002)

<i>Grade</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Nombre total de postes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>
Secrétaire général	1	–	1	0
Ambassadeur Classe I	1	–	1	0
Deuxième secrétaire	3	–	3	0
	4	1	5	
Ambassadeur Classe II	32	4	36	20
Secrétaire adjoint/ambassadeur	32	4	36	11,11
Conseiller	55	13	68	19,12
Premier secrétaire	79	21	100	21
Troisième secrétaire	37	55	92	59,78

- 8.2** S'agissant de la participation aux travaux des organisations internationales, les avis de vacances de postes de ces organisations sont communiqués à tous les fonctionnaires irlandais et les intéressés reçoivent tout l'appui nécessaire, sans distinction fondée sur le sexe, dans la préparation de leur dossier de candidature. L'Union européenne et les Nations Unies sont les principales organisations internationales dans lesquelles travaillent des citoyens irlandais. On trouvera ci-après la proportion d'hommes et de femmes irlandais occupant des postes dans ces deux organisations. Il convient de noter que le Gouvernement irlandais n'exerce aucune influence sur le recrutement interne de ces deux organismes.

8.3 Union européenne

On trouvera ci-après la répartition par sexe et par grade des Irlandais occupant des postes administratifs dans les institutions de l'Union européenne :

Tableau 8.2

	<i>Catégorie A (Administrateur)</i>	<i>Catégorie LA (Service de traduction)</i>	<i>Catégorie B (Chef de service)</i>	<i>Catégorie C (Employé de bureau/Secrétariat)</i>	<i>Catégorie D (Coursier, Chauffeur, Personnel d'atelier)</i>	<i>Total</i>
Hommes	156	18	53	25	9	261
Femmes	39	14	37	262	3	355
Total	195	32	90	287	12	616
Pourcentage de femmes	20	43,75	41,11	91,19	25	57,63

On trouvera ci-après la répartition par sexe des Irlandais membres du Parlement européen et d'autres institutions de l'UE :

Tableau 8.3

<i>Organismes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>% de femmes</i>
Parlement européen	16	11	5	31,25
Cour de justice	1	0	1	100
Tribunal de première instance	1	1	0	0
Cour des comptes	1	—	1	100
Commission européenne	1	1	-	0
Comité économique et social	9	6	3	33,33
Comité des régions	8	5	3	37,5
Membres suppléants	9	3	5	62,5

Nations Unies

On trouvera ci-après la répartition par sexe des membres irlandais du personnel des Nations Unies, y compris les fonctionnaires irlandais travaillant au Secrétariat de l'ONU et dans les organismes ayant leur siège à New York, Genève et Vienne :

Tableau 8.4

<i>Nombre total de fonctionnaires irlandais</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>
130	86	44	33,85

Article 9

1. *Les États parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.*
2. *Les États parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.*

- 9.1 Aux termes des lois irlandaises de 1956 et 2001 relatives à la citoyenneté et à la nationalité, aucune distinction fondée sur le sexe n'est faite en ce qui concerne l'acquisition de la citoyenneté irlandaise.
- 9.2 En vertu de la loi de 1986 relative à la nationalité et à la citoyenneté irlandaise, tous les conjoints étrangers de citoyens irlandais (qui ont acquis la nationalité irlandaise autrement qu'à titre de citoyen honoraire, par voie de naturalisation ou à la suite d'un mariage) peuvent acquérir la nationalité irlandaise en déposant une déclaration dans laquelle ils expriment leur volonté d'adopter cette citoyenneté après le mariage, à condition :
 - a) Que le mariage subsiste à la date de la déclaration; et
 - b) Que les époux vivent ensemble comme mari et femme et que le conjoint qui est citoyen irlandais fournisse une attestation à cet effet lors du dépôt de la déclaration.
- 9.3 En vertu de la loi irlandaise de 2001 relative à la nationalité et à la citoyenneté, la disposition susmentionnée est abrogée à compter du 30 novembre 2002. Cependant, une disposition transitoire permet aux couples qui se sont mariés avant cette date de déposer une déclaration de citoyenneté post-nuptiale le 29 novembre 2005 au plus tard. Les étrangers qui se marient à un citoyen irlandais ou une citoyenne irlandaise à compter du 30 novembre 2002 inclus seront tenus de demander la nationalité irlandaise. Le Ministre peut donner suite à la demande du conjoint étranger d'un citoyen irlandais s'il est établi que le demandeur :
 - i) Est majeur;
 - ii) Est de bonne moralité;
 - iii) Est marié à ce citoyen depuis au moins trois ans;
 - iv) Est lié par les liens d'un mariage qui subsiste conformément aux lois nationales;
 - v) Et le citoyen vivent ensemble comme mari et femme et le conjoint qui est citoyen irlandais fournit une attestation à cet effet lors du dépôt de la déclaration;
 - vi) A résidé sans interruption en Irlande pendant une période d'un an précédant immédiatement la date de la demande;
 - vii) A résidé en Irlande deux ans en tout pendant les quatre années précédant immédiatement cette période;

- viii) Compte de bonne foi continuer à résider en Irlande après avoir acquis la nationalité, et
- ix) A déposé, dans le respect des procédures prescrites, soit devant le juge du tribunal d'instance en séance publique soit selon les procédures autorisées à titre exceptionnel par le Ministre, une déclaration de fidélité à la nation et de loyauté à l'État.

Le Ministre est habilité à accorder une dérogation aux conditions iii), vii) et viii) s'il est convaincu que l'intégrité physique ou la liberté du demandeur serait gravement compromise s'il n'obtenait pas la nationalité irlandaise.

- 9.4** En vertu de la législation irlandaise, les citoyens ne sont pas tenus de changer de nationalité lorsqu'ils épousent un étranger. De même, le changement de nationalité de l'un des conjoints n'entraîne pas automatiquement la modification de la nationalité de l'autre conjoint, ne rend pas ce dernier apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de l'autre conjoint. La loi irlandaise autorise en outre la possession d'une double nationalité.

Les lois irlandaises de 1956 à 2001 relatives à la nationalité et à la citoyenneté donnent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

Article 10

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:

- a) Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;*
- b) L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux et à un équipement de même qualité;*
- c) L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;*
- d) Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;*
- e) Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;*
- f) La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;*
- g) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;*
- h) L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.*

10.1 L'objectif fondamental du système éducatif irlandais est de permettre à chaque personne de réaliser son potentiel.

10.2 La loi intitulée **Education Act 1998** (loi de 1998 relative à l'éducation) comporte des dispositions particulières visant à promouvoir l'égalité d'accès et la participation à l'éducation ainsi que les moyens permettant aux étudiants de bénéficier de l'éducation. Cette loi institue l'égalité d'accès à toutes les formes d'éducation et de programmes d'études et l'égalité des chances entre les filles et garçons et les femmes et les hommes, étudiants ou enseignants. Cette loi oblige les conseils d'administration des établissements scolaires à promouvoir le respect de la diversité des valeurs, des convictions, des traditions et des modes de vie de la société.

Toutes les statistiques recueillies par le Ministère de l'éducation et des sciences sont ventilées par sexe.

- 10.3** En vertu des dispositions du Plan national de développement 2000-2006, le Ministère de l'éducation et des sciences a reçu des subventions lui permettant d'établir un Groupe pour l'égalité des sexes chargé de coordonner et de suivre l'intégration, dans tous les domaines du système éducatif, d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes. Le Groupe mettra également en place un système de gestion informatisée et des réseaux d'enseignement supérieur. Des mesures palliatives continueront d'être prises lorsqu'elles s'avéreront nécessaires.

Le Groupe pour l'égalité des sexes a été établi en juin 2001 et a la vocation suivante : Le Groupe pour l'égalité des sexes est résolu à veiller à ce que le Ministère de l'éducation et des sciences ait les moyens d'intégrer une dimension sexospécifique à tous ses services, activités, programmes et mesures en faveur des enfants et des adultes, à tous les niveaux. Un degré élevé de respect des lois relatives à l'égalité sera encouragé et maintenu. Le Groupe dépend du Groupe de politique stratégique du Ministère et sa Commission de gestion est présidée par le Directeur de la politique stratégique. Un Plan d'action du groupe a été établi et officiellement inauguré en décembre 2001.

Parmi les activités en cours de réalisation figurent :

- 10.4** Le Groupe a demandé à la Division des statistiques du Ministère d'effectuer une analyse détaillée des indicateurs en fonction desquels la Division procède actuellement au recueil de données. Ces travaux s'achèveront en mai 2003 et fourniront des données de référence tout en mettant en évidence les domaines dans lesquels il pourrait être nécessaire de définir de nouveaux indicateurs permettant d'évaluer les progrès réalisés dans l'instauration de l'égalité entre les sexes dans l'enseignement irlandais. Le Groupe compte publier un bilan de cette analyse en 2003.
- 10.5** Un Comité de recherche a été établi au sein du Groupe. Le Comité octroie des subventions aux organismes de recherche et des bourses d'études aux doctorants afin qu'ils effectuent des recherches dans des domaines liés à l'égalité des sexes. Le Comité se compose d'experts des sexospécificités et de l'éducation, issus de deux universités. Le Comité a octroyé en 2002 neuf subventions de recherche et sept bourses d'études. De nouvelles subventions et bourses seront octroyées dans la période allant de 2003 à 2006.
- 10.6** Financée par le Ministère de l'éducation et des sciences et bénéficiant du soutien du Fonds social européen, l'**Initiative pour l'éducation des femmes** a pour vocation d'aider les projets visant à remédier aux lacunes actuelles des services destinés aux femmes défavorisées sur le plan de l'éducation. Elle a été établie en 1998 et, en 2000, soit deux ans plus tard, un soutien était apporté à treize projets visant à définir des modèles de bonnes pratiques en vue d'améliorer les prestations proposées à ces femmes. L'objectif est de faire en sorte que ces modèles puissent être appliqués à plus grande échelle et aient une incidence sur les politiques à venir, de façon à modifier à long terme les futures possibilités d'éducation des femmes défavorisées.
- 10.7** Une nouvelle *Initiative en faveur de l'égalité dans l'enseignement* a débuté en 2000 et vise à remédier aux inégalités en matière d'enseignement par l'allocation stratégique de financements d'un montant de 4,44 millions d'euros, dans le cadre du Plan national de développement pour la période 2000-2006. Cette initiative

s'adresse à des groupes de femmes et d'hommes défavorisés. 18 projets seront financés dans le cadre de la première phase de l'initiative; six de ces projets bénéficieront aux femmes, deux à des groupes d'hommes, les autres étant mixtes. L'un de ces projets s'adresse aux femmes victimes de maltraitance : **Access to Education for Women who have experienced abuse – National Programme** (Accès à l'éducation pour les femmes victimes de maltraitance – Programme national). Ce projet donnera aux femmes ayant été victimes d'actes de violences perpétrés par des hommes la possibilité de se préparer à suivre un enseignement ou à obtenir un emploi. Le programme aidera les femmes et leur permettra de commencer à reprendre en main leur vie et leur avenir.

- 10.8 L'Initiative Reprendre des études** donne aux jeunes et aux adultes la possibilité de reprendre des études, offre des possibilités de rattrapage aux personnes occupant un emploi et souhaitant perfectionner leurs compétences pour répondre à de nouveaux besoins, et permet, en privilégiant les prestations à temps partiel, de concilier la reprise d'études et la formation avec des responsabilités familiales, professionnelles ou autres. L'objectif général de cette initiative est d'accroître la participation à divers programmes éducatifs aménagés de jeunes et d'adultes ayant un niveau d'instruction inférieur aux dernières années du secondaire. La priorité est cependant donnée aux individus et aux groupes qui se sont heurtés dans ce domaine à des obstacles particuliers et considérables. Un rang de priorité élevé sera donc accordé à l'accroissement de la participation des individus issus de groupes particuliers, notamment les femmes défavorisées, les parents isolés et d'autres personnes ayant des responsabilités familiales susceptibles de les empêcher de suivre un programme d'enseignement à plein temps.
- 10.9** L'Office national de la formation et de l'emploi (FÁS) a lancé en 1990 son premier Programme d'action en faveur des femmes. Depuis, le FÁS élabore et gère chaque année un programme d'action annuel s'appuyant sur le succès des années précédentes. Le programme vise à accroître et à diversifier les possibilités de formation et d'emploi offertes aux femmes. La composante Women in Focus 1998 a évalué le degré général de participation des femmes à tous les programmes du FÁS et a défini la stratégie à adopter au cours du nouveau Programme Women in Focus pour 1998-2000. Le FÁS a entrepris en 1998 d'évaluer le rôle et la fonction du programme et a décidé d'en changer l'orientation en accordant plus d'importance au suivi et en veillant à ce que les progrès réalisés se poursuivent et soient mis à profit. De 1998 à 2000, la priorité a consisté à veiller à ce que les services du FÁS bénéficient à des groupes stratégiques, comme les chômeurs de longue durée, les femmes réintégrant le marché du travail, les femmes handicapées, les femmes membres de la communauté des gens du voyage et les personnes ayant abandonné leurs études à un jeune âge.
- 10.10** Le FÁS continue de suivre l'évolution de la participation des femmes à tous ses programmes et compte élaborer des indicateurs de performance afin de maintenir les taux de participation des femmes à l'ensemble de ses programmes.
- 10.11** En 2001, le FÁS a soumis un projet au Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative dans le cadre de la Mesure en faveur de l'égalité des femmes. Ce projet a été adopté et sa mise en oeuvre a débuté en janvier 2002. Des financements peuvent être accordés jusqu'à la fin de l'année 2003. L'objectif du projet Gateway for Women (Point d'entrée pour les femmes) est d'adopter une nouvelle approche visant à fournir un ensemble de mesures d'appui aux femmes souhaitant reprendre

une activité professionnelle ainsi qu'une aide financière visant à établir dans chaque région du FÁS des structures de coordination locale chargées de mettre en place et de coordonner des services locaux et intégrés destinés aux femmes revenant sur le marché du travail.

Gateway for Women est l'une des stratégies par lesquelles le FÁS adopte des méthodes plus souples de prestation de services. C'est une réponse adaptée aux besoins individuels, qui vise avant tout à tenir compte des préoccupations des femmes réintégrant le marché du travail, ayant par exemple trait à la souplesse des horaires de formation et à l'accessibilité des services. Tous les services sont fournis à l'échelle locale et sont adaptés aux besoins particuliers de chaque femme. Le programme est actuellement proposé dans la région de Dublin et sera étendu à d'autres régions dans les 12 à 18 mois à venir.

Outre l'administration du programme « Gateway for Women », le FÁS a également été chargé de participer à six projets ruraux bénéficiant d'un appui financier dans le cadre de la Mesure en faveur de l'égalité des femmes. Ces six projets sont entrepris à l'échelon communautaire et visent à gérer des programmes destinés aux femmes réintégrant le marché du travail. Le programme « Gateway for Women » bénéficie du soutien de la confédération patronale Irish Business Employer's Confederation (IBEC), de la confédération syndicale Irish Congress of Trade Unions (ICTU), du Conseil national des femmes irlandaises et de Northside Partnership (Dublin). Il est financé par le FÁS ainsi que dans le cadre de la Mesure en faveur de l'égalité des femmes du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative.

10.12 Mesures spécialement destinées à promouvoir l'égalité des sexes

Le Groupe pour l'égalité des sexes du Ministère de l'éducation et des sciences a organisé avec les principaux acteurs du système éducatif des séances de formation portant sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes. Des séances de formation ont notamment été dispensées aux Services d'appui à la planification du développement scolaire s'adressant aux établissements primaires et secondaires. En vertu de la loi de 1998 relative à l'éducation, tous les établissements scolaires doivent élaborer par écrit un Plan scolaire dans lequel doivent être énoncés les principes de base de l'établissement, sa mission, sa vision d'avenir et ses objectifs, ainsi que ses programmes scolaires, etc. Afin d'aider les écoles à élaborer leur Plan, le Ministère a établi des Services d'appui, qui se composent d'équipes d'animateurs aux niveaux primaire et secondaire. Outre l'aide qu'ils apportent aux différents établissements scolaires, les animateurs des Services ont établi des principes directeurs qui, à la suite de la formation à l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes, comportent une section consacrée à **l'élimination des inégalités**. À l'avenir, les principes directeurs traiteront plus en détail d'approches visant à promouvoir l'égalité des sexes. Les animateurs sensibilisent également à l'égalité des sexes lors des séminaires régionaux organisés à l'intention des écoles et des journées de planification des communautés scolaires.

Tous les membres de l'inspection du Ministère de l'éducation et des sciences ont suivi une formation à l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes dans différents secteurs d'activités de l'inspection.

10.13 Le Bureau de l'égalité met au point, en coopération avec le Ministère de l'éducation et des sciences, un Code de bonnes pratiques sur l'école pour tous.

10.14 Le harcèlement sexuel dans les établissements scolaires

Les syndicats d'enseignants ont mis en place des procédures visant à donner suite aux cas de harcèlement sexuel des enseignants, qu'ils soient le fait d'administrateurs, d'autres enseignants ou d'élèves ou d'étudiants. La loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi comporte des dispositions portant sur le harcèlement sexuel et la loi de 2000 relative à l'égalité de statut interdit le harcèlement sexuel (ainsi que le harcèlement tout court) dans les établissements d'enseignement.

En 2001, le Tribunal du travail a ordonné que soient versés 10 000 et 20 000 euros respectivement à deux enseignantes qui avaient été victimes dans un établissement scolaire de harcèlement sexuel émanant d'élèves et ce pendant une longue période. Cette décision du Tribunal du travail faisait suite à un appel interjeté par le Conseil d'administration de l'établissement scolaire contre la recommandation formulée en 2001 par un Responsable pour les questions d'égalité s'inspirant de la loi de 1977 relative à l'égalité en matière d'emploi. Le Tribunal a statué que l'établissement scolaire avait fait preuve à l'égard des plaignantes de discrimination fondée sur le sexe en les privant d'un cadre de travail exempt de harcèlement sexuel.

En ce qui concerne le harcèlement sexuel des élèves par les élèves, les équipes de direction des établissements scolaires bénéficient de l'aide des syndicats d'enseignants et du Ministère de l'éducation et des sciences pour élaborer à cet égard une politique assortie de procédures à suivre face à la fois aux personnes qui se rendent coupables de harcèlement sexuel et à leurs victimes. Deux des programmes d'intervention du Ministère sont tout particulièrement consacrés à la question : *BALANCE- who cares?* et *Exploring Masculinities* (ce dernier étant un programme d'intervention s'adressant aux garçons).

Ces deux programmes traitent également d'autres questions liées à l'égalité des sexes, comme la nécessité de partager les responsabilités dans les foyers et dans les collectivités.

- a) *Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;*
- b) *L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux et à un équipement de même qualité;*

10.15 Les hommes et les femmes sont officiellement égaux dans tous les secteurs et à tous les niveaux de l'enseignement en Irlande, conformément à la loi de 1998 relative à l'éducation. Les mesures spécifiquement prises pour instituer de facto l'égalité des chances dans l'enseignement sont détaillées ci-après (ainsi qu'aux paragraphes 10.12 et 10.24).

10.16 Au cours des dernières années, le nombre d'élèves de sexe masculin choisissant de suivre un enseignement scientifique et technologique dans les établissements scolaires et dans l'enseignement supérieur a diminué. Et malgré une légère

augmentation du nombre d'élèves de sexe féminin dans ces filières, due en grande partie aux interventions menées en direction des filles, il y a de plus en plus lieu de craindre que l'Irlande risque de ne pas pouvoir répondre aux besoins en personnel qualifié des secteurs des sciences et technologies. Le Ministère de l'éducation et des sciences appuie des mesures visant à enrayer cette tendance, et en outre, le Groupe pour l'égalité des sexes prévoit de lancer une nouvelle campagne de sensibilisation visant à inciter les élèves de sexe féminin à envisager des études et une carrière dans les secteurs des sciences et technologies. Cette campagne débutera en 2003.

- 10.17** Le rapport intitulé Enseignement mixte et égalité des sexes a été publié par l'Institut de recherche économique et sociale en 1996. Les résultats de cette étude, qui indiquait que la mixité ne nuit pas aux résultats scolaires des filles, ont été pris en compte dans la politique du Ministère relative à la mixité. Des études plus récentes portant sur différents aspects de la mixité ont été financées par le Ministère et diffusées à grande échelle.
- 10.18** La politique du Ministère de l'éducation et des sciences stipule que tous les nouveaux établissements scolaires seront mixtes. Au cours des dernières années, de nombreux établissements de filles ou de garçons ont fusionné pour former de nouveaux établissements mixtes et des programmes de formation portant sur des questions liées à la mixité ont été dispensés dans un certain nombre de ces établissements scolaires.

Le tableau 10.1 indique le nombre d'élèves et étudiants à temps plein répartis par sexe et par type d'école ou d'établissement universitaire pour l'année scolaire 2000/2001.

Tableau 10.1
**Nombre d'élèves et d'étudiants à plein temps par sexe et par type
d'établissement (2000/2001)**

<i>Type d'établissement</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Premier degré - Subventionnés par le Ministère de l'éducation			
Écoles nationales	226 333	213 227	439 560
Classes ordinaires	216 854	206 490	423 344
Écoles spéciales	4 514	2 610	7 124
Élèves aux besoins particuliers dans des écoles nationales ordinaires	4 965	4 127	9 092
Écoles primaires non subventionnées	2 660	2 562	5 222
Total du Premier Degré	228 993	215 789	444 782
dont les établissements recevant des subventions du Ministère de l'éducation	226 333	213 227	439 560
Deuxième degré – Subventionnés par le Ministère de l'éducation			
Premier cycle	91 471	89 527	180 998
<i>Écoles secondaires</i>	50 145	58 631	108 776
<i>Écoles communautaires et polyvalentes</i>	15 536	13 175	28 711
<i>Écoles professionnelles</i>	25 790	17 721	43 511
Deuxième cycle (général)	66 875	72 101	138 976
<i>Écoles secondaires</i>	39 140	48 688	87 828
<i>Écoles communautaires et polyvalentes</i>	11 182	10 090	21 272
<i>Écoles professionnelles</i>	16 553	13 323	29 876
VPT	7 211	18 199	25 410
<i>Écoles secondaires</i>	124	648	772
<i>Écoles communautaires et polyvalentes</i>	257	926	1 183
<i>Écoles professionnelles</i>	6 830	16 625	23 455
Collège d'horlogerie	8	1	9
Autres Cours	363	647	1 010
<i>Collèges technologiques</i>	363	647	1 010
<i>Collège de formation hôtelière et de restauration, Killybegs</i>	0	0	0
Subventionnés par d'autres ministères (Agriculture/Défense)	907	235	1 142
Établissements commerciaux/non subventionnés	770	959	1 729
Total - Deuxième degré	167 605	181 669	349 274
dont les établissements recevant des subventions du Ministère de l'éducation	165 928	180 475	346 403
Troisième degré – Subventionnés par le Ministère de l'éducation			
Institutions de l'Office de l'enseignement supérieur (subventionnées)	28 770	40 484	69 254
Formation des enseignants	65	895	960
<i>Écoles primaires</i>	56	542	598
<i>Économie domestique</i>	9	353	362
Collèges technologiques	25 497	22 863	48 360
<i>Instituts de technologie</i>	25 314	22 589	47 903

Type d'établissement	Hommes	Femmes	Total
<i>Institut Killybegs & Tipperary</i>	183	274	457
Autres institutions subventionnées	512	905	1 417
Subventionnés par d'autres ministères (Justice/Défense)	842	350	1 192
Non subventionnés	2 272	2 845	5 117
<i>Établissements religieux</i>	312	492	804
<i>Collège royal des chirurgiens d'Irlande</i>	673	610	1 283
<i>Autres établissements</i>	1 287	1 743	3 030
Total – Troisième degré	57 958	68 342	126 300
dont les établissements recevant des subventions du Ministère de l'éducation et des sciences	54 844	65 147	119 991
TOTAL GÉNÉRAL	454 556	465 800	920 356
dont les établissements recevant des subventions du Ministère de l'éducation et des sciences	447 105	458 849	905 954

10.19 Pendant l'année scolaire 1999/2000, 97,9 % des filles de 15 ans, 87,7 % des filles de 17 ans et 70,7 % des filles de 18 ans suivaient un enseignement à temps plein.

10.20 Depuis septembre 1994, les élèves peuvent passer un maximum de trois ans dans le deuxième cycle, en choisissant de suivre un Programme d'année de transition avant le programme de certificat de fin d'études qui dure deux ans. Cette option offre des possibilités d'épanouissement personnel et social.

L'objectif général du Programme d'année de transition est de fournir une éducation propice à la maturité, en mettant l'accent sur l'épanouissement personnel, notamment l'éveil de la conscience sociale et l'accroissement des compétences sociales. La composante expérience professionnelle – qui fait partie intégrante du programme – donne aux élèves la possibilité de faire l'expérience d'un travail qui n'est pas stéréotypé. Les consignes du programme stipulent que l'éducation civique, sociale et politique devrait être présente dans tous les aspects du programme, y compris dans le « programme caché » et que l'accent devrait constamment être mis sur l'égalité des sexes.

10.21 Il existe trois différents certificats de fin d'études:

- 1 Un programme de certificat de fin d'études composé de matières à deux niveaux, supérieur et ordinaire, avec un troisième niveau de base en irlandais et en mathématiques;
- 2 Un programme de certificat de fin d'études professionnelles, qui se caractérise par une approche plus générale et plus interdisciplinaire de la dimension professionnelle du programme. Ce programme offre à tous les élèves un accès optimal à l'éducation professionnelle, indépendamment du sexe ou d'autres facteurs. La recherche d'une carrière est un module obligatoire de ce programme.
- 3 Un programme de certificat de fin d'études appliquées, un programme distinct de deux ans, destiné aux élèves qui ne souhaitent pas directement suivre un enseignement de troisième degré ou à ceux dont les besoins, les aspirations et

les aptitudes ne correspondent pas aux deux autres programmes de certificats de fin d'études. Ce programme de certificat de fin d'études appliquées se caractérise par des expériences éducatives de nature active et pratique, axées sur l'élève.

- 10.22 Le Conseil national des programmes et de l'évaluation** continue de réviser, par cycle, les programmes des certificats de fin d'études. Des programmes révisés (aux niveaux supérieur et ordinaire) ont été introduits dans les matières suivantes : irlandais, français, allemand, espagnol, italien, comptabilité, anglais, physique, chimie, biologie et économie domestique. Des programmes du niveau de base sont maintenant proposés dans deux matières – l'irlandais et les mathématiques – en plus des niveaux ordinaire et supérieur. Des programmes révisés seront introduits en 2004 en histoire, en géographie, dans les matières technologiques, en art et en agronomie, ainsi qu'en 2005/2006 dans les matières classiques, les mathématiques et l'économie.

10.23 Certificat de fin d'études

On trouvera au tableau 10.2 le nombre de filles ayant choisi différentes matières au certificat de fin d'études.

Tableau 10.2

Pourcentage de filles ayant choisi différentes matières au certificat de fin d'études, 1999/2000

<i>MATIÈRE</i>	<i>Pourcentage</i>
Irlandais	51,5
Anglais	51,5
Mathématiques	51,5
Mathématiques appliquées	20,0
Physique	24,0
Chimie	53,0
Physique & chimie	29,0
Biologie	66,0
Économie domestique, sociale et scientifique	85,0
Education physique	54,0
Chant	91,0
Orchestre	96,0
Ingénierie	5,0
Dessin industriel	7,0
Travaux publics & bâtiment	6,6

Source : Rapport statistique du Ministère de l'éducation.

- c) *L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques.*

10.24 (Voir paragraphes 10.17 et 10.18)

Du matériel pédagogique visant à éliminer les stéréotypes et à promouvoir l'égalité des sexes est produit par divers organismes. On ne dispose d'aucun chiffre précis sur le pourcentage d'écoles et d'élèves ou d'étudiants auxquels un tel matériel a été distribué. Le matériel publié par le Ministère de l'éducation et des sciences est généralement distribué dans l'ensemble du secteur éducatif, dans les écoles et les collèges d'enseignement supérieur ainsi que lors des programmes de formation continue des enseignants.

Le matériel proposé par le Ministère de l'éducation et des sciences comprend :

FUTURES : Un recueil de matériel pédagogique qui intègre les sexospécificités aux thèmes figurant au programme. Ce recueil a été publié en 1992 et a été réimprimé deux fois depuis;

BALANCE – who cares ? : Ce module portant sur des questions relatives à l'éducation sociale et à l'égalité, publié en 1997, a été réimprimé en 1999;

Exploring Sex Stereotyping : Un manuel et une vidéo portant sur des questions relatives aux rôles stéréotypés de l'homme et de la femme ont été publiés en 1994 et réimprimés en 1998;

The Equality Pack : Cet ensemble de matériels de référence destiné aux enseignants du primaire a été publié en 1994;

Archimedes' Daughters – Careers in Engineering for Women : une vidéo qui comprend des interviews avec des jeunes femmes ayant choisi une carrière d'ingénieur, destinée aux élèves des établissements secondaires (âgés de 12 à 18 ans), publiée en 2000;

Discovering Women in Irish History : un CD-ROM accompagné d'un manuel et d'un site Web destiné aux élèves du deuxième cycle (âgés de 15 à 18 ans) sera publié en septembre 2003;

Role Model Days : Un dossier de référence destiné aux établissements d'enseignement supérieur. Le Ministère de l'éducation et des sciences a financé ce projet qui a été mis au point par Women in Technology and Science (Femmes du secteur de la technologie et des sciences).

Le Conseil national des programmes et de l'évaluation conseille le Ministre de l'éducation et des sciences dans le domaine des programmes et de l'évaluation de l'éducation préscolaire et des établissements d'enseignement primaire et post-primaire. Ils sont tenus, entre autres, de promouvoir l'égalité d'accès des filles et des garçons à l'éducation en général et à l'enseignement de toutes les matières.

Tous les programmes relatifs à l'égalité des sexes s'appliquent à tous les établissements scolaires, y compris les établissements privés.

10.25 Nominations des directeurs d'établissements scolaires

La sous-représentation des femmes aux postes de directeurs d'établissements scolaires suscite des préoccupations. Dans les secteurs post-primaire (établissements polyvalents et communautaires, secondaires volontaires), les femmes représentent 62,6 % des enseignants. Mais seulement 33 % des directeurs de ces établissements sont des femmes. Ces nominations sont effectuées par le conseil d'administration de chaque établissement.

Pour remédier à cette situation, le Ministère de l'éducation et des sciences a demandé que soient réalisées en 1997 des recherches sur la situation réelle des femmes occupant des postes de direction dans les établissements scolaires irlandais. Des cours expérimentaux ont ensuite été proposés aux enseignantes à titre expérimental par le Ministère de l'éducation et des sciences. Ces cours se poursuivent et un manuel à l'usage des formateurs a été publié en 2001. Les résultats de ces recherches et l'évaluation des premiers cours expérimentaux ont été publiés dans l'ouvrage intitulé *Stepping out of the Shadows (1999)*.

- d) *Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;*
- e) *Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;*

10.26 L'établissement d'un **Conseil national de l'apprentissage des adultes** est l'une des mesures qui ont été annoncées dans le document blanc sur l'éducation des adultes intitulé **Learning for Life**, publié en août 2000. Le Conseil, qui a été établi en mars 2002, représente les principaux acteurs du domaine de l'éducation et de la formation des adultes (éducation, formation, partenaires sociaux, secteur communautaire et bénévole et apprenants), l'objectif étant de coordonner la stratégie à suivre. Le Conseil jouera un rôle de premier plan en fournissant des avis sur l'évolution de la situation, en favorisant la coordination et la coopération, en menant des recherches et en gérant le personnel, ainsi qu'en encourageant la coopération internationale. Il constituera également un facteur important de changement et de développement dans la mesure où il disposera de ressources humaines se consacrant à la tâche à mener et où il aura pour mission de faire progresser l'apprentissage sur le lieu de travail, l'éducation communautaire et une stratégie en faveur de l'égalité et d'établir un groupe consultatif sur l'intégration au secteur de l'éducation des adultes des personnes atteintes de handicaps physiques ou de troubles de l'apprentissage.

10.27 Possibilités de formation professionnelle

Des services de garde d'enfants permettent aux parents au chômage et aux personnes ayant abandonné leurs études à un jeune âge de bénéficier des possibilités de formation professionnelle, telles que Vocational Training Opportunities Scheme (Programme visant à ouvrir de nouvelles possibilités de formation professionnelle), Youthreach et Senior Traveller Training Programmes (Programmes de formation destinés respectivement aux jeunes et aux membres âgés de la communauté du voyage). Cela s'effectue sous la forme de services directs offerts dans des centres ou des locaux loués, de places subventionnées dans des crèches parentales ou commerciales existantes et de rémunérations de gardes d'enfants agréées. L'Office de la formation et de l'emploi (FÁS) a également facilité l'accès des femmes à ses programmes de formation en allouant des indemnités pour frais de garde d'enfants.

10.28 Autres possibilités éducatives

Les recommandations du Rapport du Groupe de travail sur l'accès des femmes aux débouchés du marché du travail, dans le cadre de du Partenariat 2000, et l'examen du programme Reprise du travail de l'Office de la formation et de l'emploi seront pris en compte en vue d'accroître les débouchés et les compétences des femmes reprenant une activité professionnelle.

Les recommandations visent notamment à :

- Éliminer toute inégalité entre les sexes dans les travaux menés par l'Office national des qualifications sur les mécanismes d'accumulation et de transfert d'unités de valeur et la validation de connaissances précédemment acquises ou acquises par la pratique; l'Office national des qualifications a récemment publié un document d'orientation portant sur l'accès, le transfert et la progression des qualifications. Ce document d'orientation (que l'on peut se procurer sur le site Web de l'Office national des qualifications, www.nqua.ie) traite, entre autres, de la question des systèmes de comptabilisation des unités de valeur et de la validation des connaissances précédemment acquises;
- Élaborer une plus vaste gamme de programmes d'éducation et de formation générale proposés à temps partiel; l'Initiative Reprendre des études se caractérise notamment par le nombre de cours à temps partiel qui sont conçus pour aider les femmes en particulier.
- Choisir l'emplacement des cours en tenant compte des moyens et du coût de transport afin d'en faciliter l'accès; les établissements d'enseignement professionnel sont situés dans tous les comtés et sont faciles d'accès.
- Faire en sorte qu'il y ait une représentation équilibrée des sexes parmi les participants aux cours portant sur des compétences particulières; dans l'ensemble, le pourcentage de femmes participant aux programmes de formation du FÁS est passé de 47 % en 1996 à 52 % en 2000 (compte non tenu des apprentis). En 2000, 12 858 personnes, dont 5 837 femmes (45 %), ont participé à des cours portant sur des compétences particulières.
- Faire en sorte que les programmes de formation financés par les organismes de formation, l'Union européenne et l'État veillent à ce que des services de garde d'enfants soient proposés aux parents suivant les cours. (Voir paragraphe 10.27.)

10.29 Les dispositions spéciales relatives à la formation localisée et adaptée à la vie de famille des agricultrices et des femmes qui gèrent une exploitation agricole avec leur conjoint seront maintenues. Teagasc (l'Office du développement de l'agriculture et de l'alimentation) a pris des dispositions spéciales en faveur de la formation des agricultrices. L'objectif est de dispenser aux agricultrices une formation adaptée à leur vie de famille et portant sur leur rôle dans la ferme, en accordant une importance particulière aux technologies de l'information et à la comptabilité agricole.

10.30 Participation à l'enseignement supérieur¹

La répartition par sexe et par type d'établissement des étudiants entrant dans l'enseignement supérieur en 2000 est indiquée au tableau 10.3. Les femmes constituent une majorité (53,5 %) des nouveaux étudiants. En 1980, 46 % des nouveaux étudiants étaient de sexe féminin, contre 48 % en 1986 et 49 % en 1992. Les femmes représentent maintenant 60 % des nouveaux étudiants admis à l'université, 88 % des étudiants entrant dans les instituts pédagogiques et 47 % des nouveaux étudiants du secteur de la technologie.

¹ Données de l'Office de l'enseignement supérieur relatives au troisième degré, 2000/2001

10.31 Domaines d'études

La répartition des admissions par domaine d'études reste fortement différenciée selon les sexes. Cette différenciation est présentée au tableau 10.4. Les femmes constituent maintenant un peu plus de la moitié (53,57 %) des étudiants admis à l'université. Elles sont également majoritaires dans quatre domaines: l'enseignement (83 %), les sciences sociales, le commerce et le droit (61,5 %), les humanités et les arts (67 %) et la santé et l'assistance sociale (78,5 %). Les femmes ne représentent en revanche que 16 % des nouveaux admis dans les secteurs de l'ingénierie, de la manufacture et du bâtiment et des travaux publics, qui continuent d'être les domaines d'études les moins mixtes.

Tableau 10.3

Répartition des nouveaux étudiants de l'enseignement supérieur en 2000/2001 par sexe et type d'établissement

Type d'Établissement	Hommes		femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Secteur universitaire	6 467	40	9 743.00	60	16 210	100
Instituts de technologie	9 862	53	8 668	47	18 530	100
Total de tous les établissements	16 329	47	18 411	53	34 740.00	100

Source : Ministère de l'éducation et des sciences

Tableau 10.4

Diplômés de tous les programmes du premier cycle de l'enseignement supérieur en 2000/2001 – Niveau 1

Domaine d'études	Hommes (%)	Femmes (%)	Nombre total
Humanités et arts	32,0	67,0	4 435
Sciences, mathématiques et informatique	51,0	49,0	6 404
Ingénierie, manufacture et bâtiment et travaux publics	84,0	16,0	5 066
Santé et assistance sociale	21,5	78,5	2 330
Sciences sociales, commerce et droit	38,5	61,5	9 282
Education	17,0	83,0	994
Total Pourcentage	46,4	53,6	100
Total Nombre	13 235	15 276	28 511

Source : Données de l'Office de l'enseignement supérieur relatives au troisième degré

10.32 Initiatives nouvelles prises dans les établissements d'enseignement supérieur

Les mesures prises pour encourager l'égalité des sexes diffèrent selon les établissements du troisième degré. On peut citer à titre d'exemple :

- La création de comités officiels dans les établissements pour évaluer la situation des femmes universitaires et en rendre compte.
- Des mesures spéciales prises à l'intention des étudiants de terminale concernant leur inscription à des programmes d'études où les deux sexes ne sont pas représentés en égales proportions. Il s'agit en particulier de:
 - i) L'organisation de cours de week-end et de « journées libres » consacrés à une introduction à la physique ou à d'autres sciences, ingénierie et technologie;
 - ii) L'organisation d'un examen spécial en mathématiques pour faciliter l'entrée de candidats qui n'ont peut-être pas eu l'occasion d'étudier les mathématiques supérieures dans le secondaire;
 - iii) La mise en valeur des résultats obtenus par les femmes en ingénierie, mathématiques et sciences naturelles dans le cadre de programmes de communication avec les établissements scolaires.
- Inscription d'études féminines au programme des universités.

10.33 L'Office de l'enseignement supérieur sera remanié et doté d'un mandat élargi. Il sera entre autres chargé de faire appliquer les décisions concernant l'égalité des sexes dans les établissements de troisième degré et d'assurer un appui approprié au niveau national.

Tous les établissements qu'il administre seront tenus d'élaborer et de publier des directives visant à promouvoir l'égalité des sexes, à savoir:

- Directives pour la promotion de l'égalité des chances accompagnées de programmes d'action correspondants, y compris de procédures visant à prévenir le harcèlement sexuel d'étudiants et d'employés.
- Stratégies destinées à encourager la participation accrue des étudiantes dans les facultés et les cours où elles étaient traditionnellement en minorité, y compris l'instauration de relations avec les établissements du deuxième degré et la mise au point et la diffusion de matériels promotionnels appropriés;
- Mesures visant à établir un équilibre adéquat entre les hommes et les femmes parmi les membres des comités de sélection;
- Mesures propres à encourager les femmes à postuler à des postes universitaires ou administratifs;
- Arrangements destinés à aider les étudiants qui ont de jeunes enfants.

10.34 Avec la coopération du Collège universitaire de Cork, l'Office de l'enseignement supérieur finance le poste d'organisateur du forum national pour l'égalité des chances dans les établissements du troisième degré. Le titulaire de ce poste devra, entre autres, créer un réseau national d'informations et d'idées pouvant être échangées sur les questions liées à l'égalité, et mettre en place une base de données dans ce domaine.

10.35 Évaluation de l'égalité par l'Office de l'enseignement supérieur

Conformément à la loi relative aux universités, la majorité des institutions relevant actuellement de la responsabilité de l'Office de l'enseignement supérieur sont autonomes en ce qui concerne la gestion de leurs affaires internes et externes

mais sont obligées de tenir dûment compte de la promotion et du maintien de l'égalité des chances et de l'égalité d'accès.

L'article 36 stipule qu'un organisme de direction doit établir une déclaration des directives de l'université en ce qui concerne :

a) l'accès à l'université et à l'enseignement universitaire des personnes défavorisées sur le plan économique ou social, des personnes handicapées et des personnes appartenant à des groupes sociaux fortement sous-représentés parmi les étudiants;

et

b) l'égalité, y compris l'égalité des sexes, dans toutes les activités de l'université, et devra mettre en oeuvre les directives énoncées dans la déclaration.

Il est indiqué à l'article 49 de la même loi que l'Office de l'enseignement supérieur peut procéder à une évaluation de la réalisation des objectifs de ces directives et doit contribuer à la réalisation desdits objectifs. Les préparatifs d'une première évaluation de ce type sont actuellement à un stade avancé.

10.36 L'Office national pour l'équité

L'Office de l'enseignement supérieur a traité des questions relatives à l'égalité dans l'enseignement supérieur dans diverses études importantes. *Access and Equity in Higher Education: An International Perspective on Issues and Strategies* (*Accès et égalité dans l'enseignement supérieur : une perspective internationale sur les questions et stratégies*), du professeur Malcolm Skilbeck, est particulièrement importante dans ce contexte. L'Office de l'enseignement supérieur a commandé ce rapport dans un double objectif : i) étudier les tendances et les aspects des initiatives internationales visant à améliorer et à maintenir l'équité dans l'enseignement supérieur; et ii) recenser les stratégies et procédures qui semblent pouvoir permettre de répondre aux objectifs des directives visant à instaurer une plus grande équité dans l'enseignement supérieur.

La nécessité d'établir en matière d'accès et d'égalité une politique nationale stratégique et cohérente, en collaboration avec toutes les parties concernées, est un thème central de cette étude et d'autres rapports. Ce point de vue a été renforcé par la proposition formulée en janvier 2001 par l'Office de l'enseignement supérieur au **Groupe d'action sur l'accès à l'enseignement de troisième degré**. La recommandation selon laquelle un **Office national pour l'équité d'accès à l'enseignement supérieur** serait établi afin de coordonner toutes les activités relatives à l'accès à l'enseignement de troisième degré a été adoptée en mai 2001 dans le rapport final. En novembre 2002, le Ministre de l'éducation et des sciences a annoncé qu'il approuvait l'établissement, sous la direction de **l'Office de l'enseignement supérieur**, de cet office national chargé de veiller à la mise en oeuvre d'une grande partie des recommandations formulées dans le rapport, en partenariat avec le Ministère de l'éducation et des sciences, les institutions d'enseignement supérieur et les autres parties et organismes concernés.

On trouvera dans les tableaux ci-après des données supplémentaires ventilées par sexe portant sur les étudiants de l'enseignement supérieur et le personnel des universités.

Tableau 10.5

Nombre de personnes suivant un enseignement de troisième degré, par sexe et par type d'établissement

<i>Type d'établissement</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Subventionnés par le Ministère de l'éducation			
*** Institutions relevant de l'Office de l'enseignement supérieur (Subventionnées)	28 770	40 484	69 254
Formation des maîtres	65	895	960
Primaire	56	542	598
Économie domestique	9	353	362
Établissements technologiques	25 497	22 863	48 360
Instituts de technologie	25 314	22 589	47 903
Institut Killybegs & Tipperary	183	274	457
Autres institutions subventionnées	512	905	1 417
Subventionnés par d'autres ministères (Justice/Défense)	842	350	1 192
Non subventionnés	2 272	2 845	5 117
Établissements religieux	312	492	804
Collège royal des chirurgiens d'Irlande	673	610	1 283
Autres	1 287	1 743	3 030
Total – Troisième degré	57 958	68 342	126 300
Subventionnés par le Ministère de l'éducation et des sciences	54 844	65 147	119 991
Institutions relevant de l'Office de l'enseignement supérieur (subventionnées)			
Les institutions relevant de l'Office de l'enseignement supérieur ont accueilli en tout 71 239 étudiants pendant l'année scolaire 2000/2001. Le chiffre de 69 254 indiqué ci-dessus ne comprend ni les étudiants du Collège royal des chirurgiens d'Irlande (1 283) ni certains étudiants des institutions suivantes :			
Formation des enseignants du primaire (518), Formation à l'économie domestique (100) et Instituts de technologie (84)			

Tableau 10.6

Nombre d'étudiants à temps plein dans les institutions relevant de l'Office de l'enseignement supérieur pendant l'année scolaire 2001/2002

	UCD	UCC	NUIG	TCD	NUIM	DCU	SPD	UL	MIC	NCAD	RCSI	Total hommes	Total femmes	Total
Premier cycle universitaire														
Diplômes	11 709	8 973	7 444	9 040	3 615	4 726	1 528	6 598	1 784	718	1 259	24 555	32 839	57 394
Certificats	442	621	314	733	25	573	0	389	0	0	37	301	2 833	3 134
Occasionnels	26	410	595	210	30	5	0	0	0	0	0	375	901	1 276
Total	12 177	10 004	8 353	9 983	3 670	5 304	1 528	6 987	1 784	718	1 296	25 231	36 573	61 804
Deuxième et troisième cycles universitaires														
Doctorats	744	394	309	584	204	164	0	203	14	7	64	1 403	1 284	2 687
Maîtrises	1 661	871	742	1 141	300	752	0	537	53	67	71	2 955	3 240	6 195
Certificats Universitaires supérieurs	734	732	689	235	336	161	309	312	120	16	0	1 086	2 558	3 644
Occasionnels	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	4	6	10
Total	3 139	1 997	1 740	1 970	840	1 077	309	1 052	187	90	135	5 448	7 088	12 536
Total d'étudiants à temps plein	15 316	12 001	10 093	11 953	4 510	6 381	1 837	8 039	1 971	808	1 431	30 679	43 661	74 340

Tableau 10.7
Étudiants du premier cycle universitaire par domaine d'études en 2000/2001

	UCD	UCC	NUIG	TCD	NUIM	DCU	SPD	UL	MIC	NCAD	RCSI	Total hommes	Total femmes	Total
Arts	3 612	3 186	3 102	2 447	2 379	—	363	421	630	—	—	5 109	11 031	16 140
Éducation	—	—	—	767	—	37	1 056	555	1 070	92	—	636	2 941	3 577
Art et design	—	—	—	—	—	—	—	26	—	601	—	196	431	627
Commerce, économie et études sociales	—	—	—	1 329	—	—	—	—	—	—	—	535	794	1 329
Équitation	—	—	—	—	—	—	—	126	—	—	—	28	98	126
Études européennes	—	—	—	—	—	—	—	548	—	—	—	132	416	548
Sciences sociales	414	365	—	—	47	—	—	—	—	—	—	109	717	826
Études de communication & information	—	—	—	—	—	728	—	—	—	—	—	172	556	728
Commerce	1 920	1 291	1 027	—	—	1 652	—	1 867	—	—	—	3 583	4 174	7 757
Droit	427	443	237	409	—	—	—	24	—	—	—	536	1 004	1 540
Sciences	1 579	1 161	1 628	1 542	746	698	—	538	—	—	—	3 311	4 581	7 892
Ingénierie	953	628	779	777	30	509	—	1 189	—	—	—	3 858	1 007	4 865
Architecture	234	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	117	117	234
Médecine—soins infirmiers	1 660	1 105	709	1 700	—	490	—	337	—	—	1 202	2 083	5 120	7 203
Dentaire	—	177	—	244	—	—	—	—	—	—	—	179	242	421
Médecine vétérinaire	371	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	169	202	371
Agronomie et sylviculture	795	—	—	—	—	—	—	66	—	—	—	584	277	861
Sciences et technologies alimentaires	—	528	—	—	—	—	—	68	—	—	—	144	452	596
Informatique & TI	83	925	290	651	191	923	—	1 309	—	—	—	3 016	1 356	4 372
Études combinées	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total général	12 048	9 809	7 772	9 866	3 393	5 037	1 419	7 074	1 700	693	1 202	24 497	35 516	60 013

Tableau 10.8
Personnel à plein temps des universités irlandaises 2000/2001

	<i>UCD</i>	<i>UCC</i>	<i>NUIG</i>	<i>TCD</i>	<i>NUIM</i>	<i>DCU</i>	<i>UL</i>	<i>Total hommes</i>	<i>Total femmes</i>	<i>Total général</i>
Enseignants										
Professeurs	90	68	39	57	21	22	33	307	23	330
Professeurs associés	57	44	38	65	7	8	12	211	20	231
Maîtres de conférences	164	92	58	133	53	37	62	494	105	599
Chargés de cours	436	202	72	266	99	156	170	930	471	1 401
Chargés de cours adjoint	129	0	99	0	1	72	55	187	169	356
Autre personnel enseignant	92	133	60	14	6	32	26	192	171	363
Sans précision	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total d'enseignants	968	539	366	535	187	327	358	2 321	959	3 280
Personnel non enseignant	1 116	768	497	840	186	315	306	1 799	2 229	4 028
Total à plein temps	2 084	1 307	863	1 375	373	642	664	4 120	3 188	7 308

Notes : Le personnel à temps plein comprend des contractuels employés à temps plein.

Le personnel technique et le personnel de laboratoire d'UCC incluent le personnel du Centre national de recherches en micro-électronique.

Le personnel technique et le personnel de laboratoire d'UCD incluent le personnel du Laboratoire de virologie de référence, des Laboratoires de diagnostic et du Bureau médical de la sécurité routière.

f) La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément.

10.37 Le Conseil national de l'assistance éducative a été établi conformément à la loi de 2000 relative à l'éducation (assistance éducative). Cette loi stipule qu'un élève ne peut arrêter ses études qu'après avoir atteint l'âge de 16 ans et achevé trois années de premier cycle. Le Conseil aura pour mission de veiller à ce que chaque enfant fréquente une école agréée ou reçoive par d'autres voies un minimum d'éducation. La loi définit les fonctions du Conseil, des Responsables de l'assistance éducative, des directeurs d'établissements scolaires et des parents en ce qui concerne l'éducation des enfants. Un registre de tous les enfants recevant une éducation ailleurs que dans un établissement agréé sera établi et géré par le Conseil de l'assistance.

10.38 Le **Programme d'achèvement scolaire** vise à élaborer des stratégies locales destinées à garantir une participation maximale à l'éducation. Il s'adresse notamment à des jeunes, scolarisés ou non mais en âge d'aller à l'école, et consiste à établir des mécanismes permettant de remédier aux inégalités en matière d'accès et de participation à l'éducation et de réussite scolaire. Le Groupe pour l'égalité des sexes du Ministère de l'éducation et des sciences a demandé que des statistiques ventilées par sexe soient obtenues sur les participants à cette initiative.

10.39 Services d'orientation

Les établissements scolaires sont tenus par la loi de 1998 relative à l'éducation de veiller à ce que les élèves aient accès à des services d'orientation adéquats qui les aident à choisir une filière éducative et une carrière. Tous les établissements post-primaires reçoivent des allocations hors quotas destinées aux services d'orientation. Dans le cadre d'une initiative entreprise en 2001, (*Guidance Enhancement Initiative* ou Initiative de perfectionnement des services d'orientation), 103 établissements ont bénéficié d'heures supplémentaires à consacrer aux services d'orientation. Cette initiative a trois grands axes :

- Accroître l'apprentissage de matières scientifiques par les élèves
- Cibler les élèves défavorisés
- Établir des relations avec les industries et entreprises locales

10.40 Réduction des désavantages éducatifs

De multiples mesures (une soixantaine) ont été prises en vue de remédier aux désavantages. Elles portent aussi bien sûr l'éducation préscolaire que sur l'enseignement primaire, secondaire et supérieur et l'éducation spéciale. Le *Service national éducatif et psychologique* a été renforcé de façon à inclure les écoles primaires et une décision du Gouvernement lui a permis d'accélérer son programme de recrutement en vue de disposer d'ici à la fin de l'année 2002 de tous les effectifs prévus, soit 200 personnes.

Un livre blanc sur l'éducation préscolaire intitulé « *Ready to Learn* » (Prêt à apprendre) énonce la stratégie du Gouvernement en ce qui concerne l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique globale d'éducation préscolaire. L'accent est mis sur l'orientation et la recherche, un programme d'appui et des financements destinés à des groupes cibles.

En 2001, une nouvelle stratégie visant à remédier aux désavantages éducatifs a été lancée. Cette stratégie comprend trois grands volets : une nouvelle Commission officielle sur les désavantages éducatifs, un Forum plus général visant à remédier aux désavantages éducatifs et la nomination d'un Directeur par intérim des programmes chargés de remédier aux désavantages dans les 3 159 écoles primaires du pays. La Commission sur les désavantages éducatifs, créée par la loi de 1998 relative à l'éducation, conseillera le Ministre de l'éducation et des sciences sur les politiques et stratégies à adopter afin de recenser et de supprimer les désavantages éducatifs.

10.41 Alphabétisation

Le nombre de participants aux programmes d'alphabétisation des adultes est passé de 5000 en 1997 à 23 973 aujourd'hui (2002/2003), dont 14 487 femmes (60 %). Un programme télévisé de sensibilisation et d'alphabétisation des adultes a débuté à la télévision nationale le 26 septembre 2000 et a été diffusé jusqu'en décembre 2000 (12 semaines d'émissions de 30 minutes). Il a été diffusé à la télévision tous les mardis soirs et rediffusé le lendemain. Ce programme a été regardé par 155 000 téléspectateurs par semaine en moyenne. Une étude d'évaluation a été publiée, dans laquelle il a été établi que cette initiative avait réussi à toucher un public plus large et à améliorer les connaissances de la lecture et de l'écriture. Dans le prolongement de ce succès, une nouvelle série télévisée a

débuté en septembre 2001 et est actuellement diffusée trois fois par semaine. Cette émission télévisée s'accompagnera également d'une ligne d'assistance téléphonique gratuite et de matériels complémentaires. Des vidéos de la première série télévisée ont été distribuées aux programmes d'alphabétisation, aux centres Youthreach/Traveller (destinés à la jeunesse et aux gens du voyage), aux programmes visant à ouvrir de nouvelles possibilités de formation professionnelle, aux bibliothèques municipales et aux points de distribution de vidéos. Une série de 20 émissions d'alphabétisation et de 20 émissions d'initiation au calcul, d'un niveau d'enseignement plus élémentaire, a été diffusée à la radio. Cette série s'appuie sur des dossiers d'aide à l'apprentissage et une ligne d'assistance téléphonique gratuite administrée par l'Office national pour l'alphabétisation des adultes.

10.42 Parmi les autres mesures prises dans ce domaine figurent :

1. L'établissement d'un répertoire des services d'alphabétisation des adultes;
2. La mise en oeuvre, au niveau des certificats et diplômes nationaux, de programmes de formation continue officiellement agréés et destinés aux organisateurs et tuteurs de cours d'alphabétisation pour adultes;
3. L'élaboration et la mise à l'essai d'un cadre de référence de qualité pour les services d'alphabétisation des adultes, dans le cadre de l'initiative Socrates Transnational;
4. La continuation des travaux du Groupe interdépartemental sur l'alphabétisation des sans-emploi;
5. Le renforcement des réseaux d'orientation vers les services d'alphabétisation des adultes;
6. La nomination d'un coordinateur national de l'alphabétisation des adultes, au sein de l'**Agence nationale pour l'alphabétisation des adultes**;
7. L'**Agence nationale pour l'alphabétisation des adultes** a fait réaliser des études sur l'élaboration d'un cadre d'évaluation des services d'alphabétisation des adultes en vue d'établir un premier diagnostic des niveaux d'alphabétisation et de suivre les progrès des apprenants; et
8. Un groupe de travail représentant quatre pays – l'Irlande, le Royaume-Uni, le Danemark et le Portugal – a présenté un rapport portant sur des questions liées à l'alphabétisation à des Ministres de l'éducation, de la formation et de l'emploi de l'Union européenne, afin de promouvoir la coopération à l'échelle européenne en vue d'œuvrer en faveur de l'acquisition de ces compétences fondamentales.

S'agissant de l'alphabétisation sur le lieu de travail, des tuteurs ont été formés par l'Agence nationale pour l'alphabétisation des adultes et des entretiens sur la prestation de ce service ont été menés avec des représentants des employeurs et des syndicats. Un programme expérimental est mis à l'essai avec succès dans une très grande entreprise de la région de Dublin et des programmes donnant de bons résultats sont proposés dans le cadre de cinq projets expérimentaux des administrations locales.

10.43 Le Ministère de l'éducation et des sciences finance le Programme d'alphabétisation des adultes et d'éducation communautaire qui octroie, par l'intermédiaire des Comités d'enseignement professionnel, des fonds visant à permettre aux adultes

défavorisés de suivre, gratuitement ou moyennant un prix symbolique, des cours d'alphabétisation des adultes et d'éducation communautaire. Des Projets spéciaux d'alphabétisation, comme par exemple les groupes familiaux d'alphabétisation faisant participer adultes et enfants, sont couronnés de succès.

Des centres ouverts d'apprentissage sont mis à l'essai en même temps que des groupes d'alphabétisation destinés aux femmes migrantes, aux gens du voyage et aux personnes ayant des besoins éducatifs spéciaux. L'alphabétisation par l'informatique et par l'art se développe également dans l'ensemble du pays; il en est de même de l'alphabétisation des personnes sourdes aux moyens de la langue des signes et de l'alphabétisation au moyen de la langue irlandaise des personnes parlant irlandais.

- 10.44** Des fonds serviront à promouvoir dans des domaines essentiels des approches novatrices qui seront prises en compte lors de l'élaboration d'une Stratégie nationale d'alphabétisation. Le nombre de bénéficiaires de la Stratégie nationale d'alphabétisation a presque triplé, passant de 5 000 à 14 591 en 2001. Ces personnes sont accueillies dans plus de 500 centres; 2 830 personnes suivent une partie de leurs cours d'alphabétisation sur ordinateur. Certaines sont passées des cours particuliers donnés par des bénévoles à un enseignement de groupe. On compte aujourd'hui 9 804 groupes d'enseignement.

Un programme de reprise des études fondé sur un programme expérimental de l'Agence nationale de l'alphabétisation des adultes a été mis au point avec la coopération de l'Office de la formation et de l'emploi et des travailleurs et parrains du Programme pour l'emploi communautaire. Cela permet aux personnes bénéficiant des Programmes pour l'emploi communautaire de consacrer la moitié de leur temps à un stage professionnel et l'autre moitié à des cours d'alphabétisation. En raison de son succès, ce programme est étendu à l'échelle nationale. Il est actuellement proposé dans 33 régions.

Pour influencer l'élaboration d'une Stratégie nationale d'alphabétisation, un groupe de travail sera constitué afin de formuler des recommandations sur un cadre de développement de la stratégie générale d'alphabétisation, l'élaboration de normes de qualité nationales, des mécanismes de financement standardisés et des appuis administratifs actifs.

- 10.45** Des financements ont été octroyés en 2001 au Programme des initiatives spéciales en faveur des adultes défavorisés (SPIDAS). Des subventions serviront à financer les frais de fonctionnement des organisations proposant des programmes d'éducation pour adultes.
- 10.46** Des programmes d'alphabétisation sur le lieu de travail sont proposés aux travailleurs du commerce agréé, avec la coopération de l'Association des négociants en vin agréés, de cinq administrations locales et du Conseil des services des administrations locales.
- 10.47** Un budget de 203 158 euros permet, tous les ans pendant la période du Plan national de développement (2000-2006), d'octroyer des subventions de création de programmes de 6348 euros à des établissements scolaires afin qu'ils proposent des cours d'éducation pour adultes autofinancés.

10.48 Orientation des adultes

L'Initiative d'orientation pédagogique des adultes (AEGI) correspond à une priorité mise en évidence dans le livre blanc sur l'éducation des adultes intitulé « *Learning for Life* » (Apprendre pour la vie). Le livre blanc a souligné la nécessité de réaliser des investissements systématiques en vue de proposer des services d'appui essentiels aux adultes reprenant des études, et notamment d'élaborer à l'échelle nationale un service d'orientation et de conseil. Financée par le Ministère de l'éducation et des sciences, avec le concours du Fonds social européen, l'Initiative d'orientation pédagogique des adultes s'inscrit dans le cadre du Plan national de développement (2000-2006). Le Centre national d'orientation pédagogique a été chargé de jouer un rôle de premier plan en apportant un appui technique à l'initiative, afin de soutenir les projets au stade de l'élaboration, du suivi et de l'évaluation. Onze projets pilotes entrepris dans le cadre de l'AEGI ont débuté en septembre 2000 dans l'ensemble du pays. L'objectif de ce programme est de fournir des services de qualité dans le domaine de l'orientation pédagogique des adultes aux participants des programmes ouvrant de nouvelles possibilités de formation professionnelle, d'alphabétisation et d'éducation communautaire ainsi qu'aux autres programmes destinés aux adultes.

La deuxième phase des projets pilotes a débuté en septembre 2001. Dans le cadre de cette phase, huit projets sont financés, la priorité étant donnée à la mise en place de services dans des régions autres que celles dans lesquelles sont actuellement menés les projets pilotes. La troisième phase a débuté en 2002, avec des projets dans huit nouvelles régions.

10.49 Autres programmes éducatifs

D'autres moyens d'avancement proposés aux étudiants, dans le cadre de l'éducation continue et de programmes de formation, allant de Youthreach aux cours consécutifs à un diplôme de fin d'études, constituent également un élément important.

10.50 Youthreach

Les étudiants qui ne souhaitent pas poursuivre leurs études dans le deuxième degré peuvent profiter des possibilités que leur offre le programme Youthreach, dont les principales caractéristiques sont la formation de base et la formation pratique et générale.

Le **Conseil pour la poursuite de l'éducation, de la formation et des prix** (FETAC), seul organisme public octroyant des prix dans le domaine de l'éducation continue et de la formation, renforcera considérablement les possibilités d'accès, de transfert et d'avancement offertes aux étudiants.

Introduit en 1996/97, le **Brevet d'études du premier cycle** est maintenant proposé dans 125 établissements post-primaires.

g) *Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique.*

10.51 L'application de la politique gouvernementale en matière de sports incombe au **Ministère des arts, du sport et du tourisme**. Il a pour règle d'éviter dans la promotion du sport toute discrimination fondée sur le sexe et lorsque cela s'avère nécessaire, de pratiquer une discrimination positive en faveur des femmes. Il y a eu

récemment une augmentation considérable du nombre de femmes pratiquant des sports de compétition et de loisirs et participant à l'administration sportive. Une bourse d'éducation physique destinée à l'ensemble des établissements primaires a été introduite en 2000.

10.52 Le Code de déontologie et de bonne conduite dans le domaine des sports des enfants en Irlande a été établi et est mis en oeuvre par le Conseil irlandais des sports. L'objectif du Code est de conseiller les personnes qui travaillent avec de jeunes sportifs, des deux sexes. Il présente les questions que les organisations sportives doivent examiner en vue de fournir aux jeunes sportifs le cadre le plus sûr et le plus agréable.

10.53 À cet égard, les travaux du Conseil irlandais des sports consiste à :

- Organiser dans le cadre de partenariats sportifs locaux des séminaires visant à attirer l'attention sur les questions traitées dans le Code de déontologie et de bonne conduite dans le domaine des sports des enfants;
- Former au sein de chaque organisme sportif directeur des Responsables nationaux des enfants visant à faciliter la distribution du Code à l'échelle locale, dans le cadre des clubs affiliés;
- Former les entraîneurs locaux, les parents et les dirigeants en ce qui concerne la protection des enfants, en collaboration avec les conseils sanitaires locaux;
- Former les professeurs de sports à enseigner un nouveau module d'encadrement des jeunes. Cela permet de mettre en valeur les bienfaits du sport pour les jeunes ainsi que les façons dont les adultes peuvent adapter le sport aux besoins de tous les jeunes.

(Voir également le commentaire du paragraphe 13.9)

h) *Accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.*

Les programmes éducatifs suivants ont été mis en place :

10.54 Enseignement primaire

L'éducation sociale, personnelle et sanitaire est une matière figurant au programme d'études révisé de l'enseignement primaire. Le programme d'études de cette matière comprend trois volets : *Moi-même, Moi-même et les autres* et *Moi-même et le monde*.

Le programme d'études se caractérise principalement par le fait que cette matière :

- Relève d'un apprentissage qui dure toute la vie
- Est une responsabilité partagée entre la famille, l'école, les professionnels de la santé et la communauté
- Relève d'une approche générale
- Se fonde sur les besoins de l'enfant
- Est de nature progressive

- S'apprend dans différents cadres
- Fait participer les enfants à un apprentissage axé sur des activités

Il est recommandé de dispenser l'éducation sociale, personnelle et sanitaire par différents moyens au sein de l'école :

- Un environnement et une ambiance scolaire positifs, propices à la santé et au bien-être de tous les membres de la communauté scolaire
- Des tranches horaires réservées à l'éducation sociale, personnelle et sanitaire
- Une approche intégrée, permettant de traiter des différents aspects de l'éducation sociale, personnelle et sanitaire dans le cadre des matières correspondantes.

Enseignement secondaire

10.55 Premier cycle

Les programmes d'éducation sociale, personnelle et sanitaire du premier cycle des établissements post-primaires ont été élaborés par le Conseil national des programmes et de l'évaluation et ont été distribués par le Ministère de l'éducation et des sciences à tous les établissements post-primaires. Tous les établissements doivent dispenser des cours d'éducation sociale, personnelle et sanitaire aux élèves du premier cycle (âgés de 12 à 15 ans).

10 modules ont été présentés :

- Appartenance et insertion
- Maîtrise de soi
- Techniques de communication
- Santé physique
- Amitié
- Relations et sexualité
- Santé psychologique
- Influences et décisions
- Consommation de drogue
- Sécurité personnelle

Des services d'appui ont été mis en place afin d'introduire et de mettre en oeuvre les cours d'éducation sociale, personnelle et sanitaire dans le premier cycle. Ils sont actuellement renforcés avec le concours du Ministère de l'éducation et des sciences, du Ministère de la santé et de l'enfance et des conseils sanitaires.

10.56 Deuxième cycle

Le Conseil national des programmes et de l'évaluation a commencé à élaborer des consignes relatives à l'éducation sociale, personnelle et sanitaire dans le deuxième cycle. Bon nombre d'établissements proposent déjà de tels cours dans le deuxième cycle en s'aidant des ressources mises à la disposition du premier cycle et également des ressources RSE (du deuxième cycle). Les programmes *BALANCE – Who cares?* et *Exploring Masculinities* sont des programmes de développement personnel et social qui traitent de questions relatives à l'égalité des sexes, notamment de la violence à l'égard des femmes.

Article 11

1. Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:

- a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;*
- b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;*
- c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;*
- d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;*
- e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;*
- f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.*

2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet:

- a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;*
- b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;*
- c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;*
- d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif;*

3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

- 11.1** La loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi (Employment Equality Act 1998) interdit toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi.

11.1.1 En adhérant à la Convention, l'Irlande a émis les réserves suivantes, à propos de l'article 11.1:

L'Irlande se réserve le droit de considérer la loi sur la discrimination en matière de traitements et de salaires (Anti-Discrimination (Pay) Act) de 1974, et la loi de 1977 relative à l'égalité en matière d'emploi (Employment Equality Act) ainsi que d'autres mesures prises en application des normes de la Communauté économique européenne en matière d'accès à l'emploi et de rémunération, comme une application suffisante des alinéas b) c) et d) du premier paragraphe de l'article 11.1.

L'Irlande a jugé prudent d'émettre cette réserve car, si les deux lois précitées sont conformes aux normes de la Communauté européenne, la loi de 1977 ne donne pas aux femmes un droit absolu aux mêmes possibilités d'emploi que les hommes.

11.1.2 L'article 12 de la loi de 1977 relative à l'égalité en matière d'emploi, telle que modifiée par les dispositions réglementaires des Communautés européennes de 1985 relatives à l'égalité en matière d'emploi, stipule que la loi ne s'applique pas : a) à l'emploi dans les forces de défense ou b) à l'emploi qui consiste à fournir des services de nature personnelle, où le sexe de l'employé est un élément déterminant.

L'article 17 de la loi de 1977 relative à l'égalité en matière d'emploi, telle qu'elle a été modifiée par les dispositions réglementaires des Communautés européennes de 1985 relatives à l'égalité en matière d'emploi, stipule que la loi ne s'applique pas : a) lorsque le sexe de l'employé représente une qualification professionnelle, ou b) à l'emploi dans les forces de police (Garda Síochána) et le service pénitentiaire, en raison du respect de la vie privée et d'autres responsabilités précises.

11.1.3 La loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi, qui est entrée en vigueur le 18 octobre 1999, a abrogé et remplacé la loi de 1977 relative à l'égalité en matière d'emploi et la loi de 1974 sur la discrimination en matière de traitements et de salaires. L'application à l'emploi dans les forces de défense de la loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi constitue à cet égard un amendement important.

11.1.4 S'agissant des forces de défense, les femmes ont maintenant le droit de servir dans l'armée de terre, l'armée de l'air, la marine et les forces de défense de réserve et de concourir sur un pied d'égalité avec les hommes et dans les mêmes conditions que ces derniers. Elles suivent la même formation et reçoivent le même enseignement militaire que leurs homologues masculins. La sélection s'effectue en fonction des compétences et non du sexe, et il n'existe aucun quota de sexe. Les forces de défense sont résolues à faire participer les femmes à part entière à tous les aspects de leurs activités. Si les femmes sont moins nombreuses que les hommes à entrer dans les forces de défense, cela tient au fait que les hommes sont beaucoup plus nombreux à postuler. Par exemple, on dénombre actuellement 89,2 % d'hommes contre 10,8 % de femmes parmi les candidats au recrutement dans les services généraux. En 2001, les femmes représentaient 10,3 % du personnel recruté dans les services généraux. Au 31 octobre 2002, environ 28 % des forces de défense de réserve combinées de la deuxième ligne (FCA/An Slua Múirí) étaient des femmes.

11.1.5 Étant donné les modifications apportées par la loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi aux lois précédentes qui prévoyaient un nombre restreint de dérogations à l'interdiction générale de la discrimination, il a été envisagé de retirer

la réserve émise à propos de l'article 11. Avant l'entrée en vigueur de la loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi, ces dérogations ont été examinées dans le cadre d'un examen général de la législation relative à l'égalité en matière d'emploi. Au terme de cet examen, des dérogations révisées ont été intégrées à la loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi. Cependant, la loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi autorisant des dérogations, le retrait de cette réserve est problématique car le paragraphe 1) de l'article 11 de la Convention ne prévoit aucune dérogation. Les dérogations prévues par la loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi sont actuellement examinées à l'occasion de la transposition en droit national des nouvelles directives de l'Union européenne.

11.2 Participation des femmes à la vie active

- 11.2.1** L'essor économique de l'Irlande contribue de façon décisive à remédier aux obstacles à la participation des femmes au marché du travail, notamment en ce qui concerne les emplois qualifiés. L'emploi des femmes occupe une place centrale du fait de la nécessité de poursuivre la croissance économique.
- 11.2.2** En Irlande, le taux de chômage a diminué au cours des dernières années, passant d'un taux annuel de 12,1 % en 1995 à 4,6 % en juin-août 2002. Le taux de chômage des femmes est passé de 10,8 % au dernier trimestre 1997 à 4,3 % en juin-août 2002. Le taux de chômage de longue durée des femmes est de 0,6 %.
- 11.2.3** Depuis la promulgation dans les années 1970 des lois relatives à l'égalité, le taux d'activité économique des femmes mariées a considérablement augmenté, passant de 7,5 % en 1971 à 48,1 % en 2002. En 2002, le taux d'activité de l'ensemble des femmes était de 48,8 %.
- 11.2.4** De 1997 à 2002, le nombre de femmes actives est passé de 601 700 à 771 300, ce qui représente une hausse de 28 %. Pendant la même période, le nombre de femmes exerçant une activité professionnelle est passé de 539 700 à 702 500, soit une hausse de près de 30,2 %. Le taux d'activité des femmes a augmenté, passant de 41,4 % en 1996 à 48,9 % en 2002, et se rapproche de l'objectif de l'Union européenne (57 % d'ici à 2005). A la mi-avril 1996, près de 41 % des femmes âgées de quinze ans et plus déclaraient être femmes au foyer, alors que ce chiffre n'est plus que de 35 % en 2002. De 1996 à 2002, le taux d'activité des femmes âgées de plus de cinquante ans est passé de 16,3 % à 22,7 %, le nombre de femmes actives de cette tranche d'âge étant passé de 77 000 à 120 600.
- 11.2.5** En 2002, le nombre de femmes actives déclarant exercer une activité agricole était de 11 900, ce qui représente 1,6 % de la population active féminine, par rapport à 2,7 % en 1993.
- 11.2.6** Le secteur agricole irlandais se compose en grande partie de propriétaires exploitants. D'après les statistiques, l'agriculture est une activité presque exclusivement masculine. D'après le recensement de la population de 1991, 91 % des agriculteurs étaient des hommes, alors que ce pourcentage était de 94 % en avril 2002, d'après l'enquête nationale auprès des ménages.

On trouvera dans les tableaux qui suivent des données statistiques sur le taux d'activité des hommes et des femmes :

Tableau 11.1

Estimation de la population âgée de 15 ans et plus (OIL) classée par situation économique et par sexe, 2002

<i>Situation économique</i>	<i>Sexe</i>	<i>2002 (en milliers)</i>
Actifs		
Nombre d'actifs	Hommes	1 066
	Femmes	761
Total		1 827
Taux d'activité	Hommes	70,4 %
	Femmes	48,8 %
Total		59,4 %
Inactifs		
Nombre d'inactifs	Hommes	447,7
	Femmes	799,9
Total		1 247,6
Taux de chômage	Hommes	4,6 %
	Femmes	3,7 %
Total		4,2 %
Population âgée de 15 ans et plus		
		Hommes 1 513,7
		Femmes 1 560,9
Total		3 074,7

Source : Bureau central des statistiques

Tableau 11.2

Taux d'activité féminine en fonction de la situation matrimoniale

<i>Situation matrimoniale</i>	<i>2002 Pourcentage</i>
Célibataire	62,7
Mariée	47,6
Séparée/Divorcée	58,6
Veuve	9,8
Total	50,2

Source: Bureau central des statistiques

Tableau 11.3
Taux d'activité féminine par groupe d'âge

<i>Groupe d'âge</i>	<i>2002 Pourcentage</i>
15 – 19 ans	32,1
20 – 24 ans	74,1
25 – 34 ans	75,7
35 – 44 ans	65,0
45 – 54 ans	56,8
55 – 59 ans	39,2
60 – 64 ans	22,4
65 ans et plus	3,0
Total	50,2

Source : Bureau central des statistiques

Tableau 11.4
Activité par secteur économique (2002)

<i>Secteur économique</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
En milliers			
Agriculture, sylviculture et pêches	108,4	12,4	120,8
Autres industries de production	213,1	89,8	302,9
Bâtiment et travaux publics	172,3	8,8	181,1
Commerce de gros et de détail	125,0	120,8	245,8
Hôtellerie et restauration	44,7	60,1	104,8
Transport, entreposage et communication	81,4	28,8	110,2
Services financiers et autres services commerciaux	114,0	115,1	229,1
Administration publique et défense	48,2	41,0	89,2
Education	33,8	76,2	110,0
Santé	31,2	125,8	157,0
Autres services	45,1	53,9	99,0
Total	1017,2	732,7	1749,9

Source : Bureau central des statistiques

a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains.

- 11.3** Les tribunaux irlandais ont jugé que le droit de travailler ou de gagner sa vie, en tant que droit personnel, est garanti par l'article 40.3.1 de la Constitution irlandaise. Ledit article dispose que l'État « s'engage dans ses lois à respecter et, dans la

mesure du possible, à défendre et faire valoir les droits personnels du citoyen ». L'article 45.2.1 dispose que l'État veille notamment par son action : *À assurer à tous les citoyens (qui tous, hommes et femmes ont à égalité le droit de disposer de moyens suffisants d'existence) la possibilité de trouver, dans leurs métiers ou professions, le moyen de pourvoir raisonnablement à leurs besoins personnels et familiaux.*

- 11.4** En Irlande, Sustaining Progress (Progrès durables) est le dernier accord national en date passé entre le Gouvernement et les partenaires sociaux et succède à l'accord national précédent, intitulé « Programme pour la prospérité et l'équité ». L'un des thèmes centraux de « Sustaining Progress » est d'instaurer une société juste et intégratrice et de veiller à ce que les habitants aient les moyens et les possibilités de vivre avec dignité et aient accès aux services publics de qualité qui sous-tendent les possibilités et expériences de la vie. Les objectifs convenus et les mesures proposées ou déjà en cours de réalisation sont définis dans le contexte de la pauvreté et de l'insertion sociale, la santé et la lutte contre les inégalités sanitaires, l'égalité, l'accès à des services publics de qualité et le défi qui consiste à instaurer une société juste et sans exclusion.

L'accord est assorti de mécanismes de suivi clairement définis. En outre, la Commission interministérielle sur l'insertion sociale définit l'orientation stratégique de la lutte contre les problèmes de l'exclusion sociale, de l'aliénation et des désavantages.

- b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;*
- c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente.*

11.5 Loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi

- 11.5.1** La loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi, qui est entrée en vigueur le 18 octobre 1999, a abrogé et remplacé la loi de 1977 relative à l'égalité en matière d'emploi et la loi de 1974 sur la discrimination en matière de traitements et de salaires. La loi de 1998 interdit toute discrimination en matière d'emploi fondée sur neuf critères, à savoir : sexe, situation matrimoniale, situation de famille, handicaps, race, âge, convictions religieuses, orientation sexuelle et appartenance à la communauté des gens du voyage. Cette loi est de grande portée et traite de toutes les questions relatives à l'emploi, notamment de l'accès à l'emploi, des conditions d'emploi, de la rémunération, de l'avancement et de la formation professionnelle. Elle s'applique également à certains organismes professionnels, c'est-à-dire à des organisations de travailleurs ou associations patronales et à des organisations qui réglementent l'admission au sein d'un corps de métiers ou d'une profession ou l'exercice d'une profession.

- 11.5.2** S'agissant de l'égalité des sexes, la loi autorise l'employeur à adopter des mesures palliatives visant à promouvoir l'égalité des chances, et notamment à supprimer les inégalités existantes qui restreignent les possibilités qu'ont les femmes d'accéder à l'emploi ainsi qu'à la formation et à l'avancement professionnels. Il s'agit d'un progrès important par rapport à la loi de 1977 qui n'autorisait les mesures palliatives que dans le domaine de la formation.

- 11.5.3** Cette loi définit la notion de harcèlement sexuel, pour la première fois dans le droit irlandais. Elle interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans le cadre de l'emploi, qu'il soit le fait d'un employeur, d'un autre employé, ou de clients ou relations professionnelles d'un employeur. Elle stipule également que traiter différemment une personne sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'emploi, en raison du rejet ou de l'acceptation de harcèlement sexuel, soit sur le lieu de travail et dans le cadre de l'emploi soit en dehors du lieu de travail, relève de la discrimination fondée sur le sexe. Pour la première fois dans le droit irlandais, cette loi étend aux forces de défense la protection contre la discrimination en matière d'emploi.
- 11.5.4** Par rapport à la loi de 1974, les dispositions de la loi relative à l'égalité de salaire sont de portée plus générale car il n'est plus obligatoire que la personne choisie à titre de comparaison travaille au même endroit que le plaignant, et la loi définit pour la première fois dans le droit irlandais la discrimination indirecte en matière de rémunération.
- 11.5.5** Cette loi permet également d'accorder aux femmes certaines prérogatives liées à la grossesse et la maternité ou à l'adoption. Certains avantages accordés par un employeur en ce qui concerne des membres de la famille ou en fonction d'événements familiaux sont autorisés par la loi. Il peut par exemple s'agir d'un avantage directement destiné à fournir des soins, ou à faciliter l'apport de soins, à une personne dont l'employé a la charge en qualité de a) parent ou b) principal donneur de soins à résidence d'une personne handicapée (notamment en cas de services de garde d'enfants subventionnés).
- 11.5.6** Cette loi a entraîné la création du Bureau de l'égalité, qui a remplacé l'Agence pour l'égalité en matière d'emploi, et est chargé d'oeuvrer en faveur de l'élimination de la discrimination et de la promotion de l'égalité des chances. En outre, cette loi a donné naissance à un nouveau mécanisme de recours – le Tribunal de l'égalité (anciennement bureau du Directeur des enquêtes sur l'égalité) qui peut être saisi en première instance dans la plupart des cas. Les non-lieux sont directement portés devant le tribunal du travail et les affaires de discrimination fondée sur le sexe peuvent être portées devant la Circuit Court.
- 11.5.7** Le fait que le Bureau de l'égalité, organisme public de promotion établi en vertu de la loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi, soit habilité à effectuer des évaluations de l'égalité et à définir des plans d'action en faveur de l'égalité garantira l'adoption d'une approche pro-active soucieuse d'égalité en ce qui concerne l'égalité des chances sur le lieu de travail.

11.6 Emploi à temps partiel

La loi intitulée *Protection of Employees (Part-Time Work) Act, 2001* (loi de 2001 relative à la protection des employés (emploi à temps partiel)) qui transposait les dispositions de la directive européenne relative au travail à temps partiel est entrée en vigueur le 20 décembre 2001. Cette loi stipule notamment que les employés à temps partiel ne peuvent bénéficier de conditions d'emploi moins favorables que les employés à plein temps occupant un poste comparable. Cette loi vise également à faciliter le développement du travail à temps partiel choisi et à contribuer à l'aménagement du temps de travail adapté aux besoins des employeurs et des employés.

11.7 Autres mesures palliatives

La *Mesure en faveur de l'égalité des femmes* du Plan national de développement octroie pour la période 2000-2006 des financements à des activités, y compris des projets, visant à remédier aux obstacles invisibles et à la ségrégation horizontale auxquels se heurtent les femmes dans le monde du travail. Cette mesure soutient des projets visant à promouvoir :

- L'accès à l'emploi, à l'éducation et à la formation, au recyclage et au perfectionnement professionnel;
- Le soutien à la création d'entreprise et à l'organisation de carrière des femmes;
- Des activités novatrices en faveur des femmes défavorisées et des femmes d'un certain âge;
- L'élimination de tout sexisme dans les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines, au moyen des examens de l'égalité et des plans d'action mis en oeuvre par le Bureau de l'égalité;
- Des politiques favorables aux familles dans le domaine de l'emploi et le partage des responsabilités familiales;
- Des études et des campagnes d'information en faveur des femmes reprenant une activité professionnelle rémunérée.

11.8 Conformément au Plan national de développement, des crèches sont en cours de construction ou d'agrandissement, à la fois dans les secteurs privé et communautaire, le budget total s'élevant à environ 436 millions d'euros, y compris des financements de plus de 317 millions d'euros alloués dans le cadre du Plan national de développement.

Les commentaires des articles 2, 5 et 7 traitent des mesures palliatives prises dans la fonction publique et le secteur public.

11.9 Écarts de rémunération entre les sexes

Il n'existe pas en Irlande de statistiques périodiques sur les écarts de rémunération entre les sexes. Le Bureau central des statistiques publie des données trimestrielles sur les salaires de l'industrie manufacturière. Mais ces chiffres ne sont pas révélateurs de l'ensemble de l'économie dans la mesure où ce secteur n'emploie que 20 % de la main-d'oeuvre féminine. Les dernières données représentatives de l'ensemble de l'économie ont été publiées par l'Institut de recherche économique et sociale en 2000, qui s'est servi de données de 1997 tirées de l'enquête européenne auprès des ménages. La publication intitulée *How unequal? – Men and Women in the Irish Labour Market* (Quantifier l'inégalité – Les hommes et les femmes sur le marché du travail irlandais) indique que l'écart de rémunération entre les sexes était en Irlande de 15,5 % à l'époque. Environ deux tiers de cet écart (soit 10 %) peut s'expliquer par des facteurs tels que l'âge, l'expérience professionnelle ou les études. La différence de salaires est due en premier lieu au fait que les femmes cessent toute activité professionnelle pendant un certain temps pour élever des enfants. Environ 5 % de l'écart de salaire n'a pas de raison objective. Les premières évaluations des ajustements de salaires de 1997 à 2000, effectuées par l'Institut de recherche économique et sociale, indiquent que cet écart n'est plus que de 14,7 %.

11.10 Initiatives prises depuis 2000 et susceptibles de remédier à l'écart de rémunération entre les sexes

Diverses initiatives récentes ont vraisemblablement contribué à remédier à l'écart de rémunération entre les sexes. Citons particulièrement :

- Le fait de porter à 6,35 euros par heure le salaire minimum obligatoire prévu par la loi et les améliorations des dispositions relatives au congé de maternité;
- Les travaux du Comité cadre national sur l'élaboration de politiques favorables aux familles à l'échelle des entreprises et du Comité cadre national pour l'instauration de l'égalité des chances à l'échelle de l'entreprise;
- La création de places supplémentaires de crèche dans le cadre du Programme des services de garde d'enfant. Les chiffres préliminaires de décembre 2002 font état de la création de 4 162 places de crèche à plein temps et de 6 220 places de crèche à temps partiel.
- L'ouverture en 2002 d'un nouveau budget visant à financer les frais de garde d'enfants des stagiaires de l'Office de la formation et de l'emploi.
- La mise en oeuvre dans la fonction publique d'une nouvelle politique d'égalité des sexes comprenant l'adoption à l'échelle des ministères d'objectifs chiffrés concernant la promotion des femmes au grade d'assistant principal;
- Il ressort des résultats du certificat de fin d'études de 2002 que les filles ont obtenu de meilleurs résultats que les garçons et que des progrès importants ont été réalisés en mathématiques, en physique et en sciences. L'Irlande reconnaît que des mesures d'appui sont nécessaires si l'on veut éviter de perdre ces acquis dans l'enseignement supérieur ou sur le lieu de travail. Il convient cependant de reconnaître qu'il s'agit d'une tendance structurelle positive.

11.11 En outre, le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative dirige un Groupe consultatif sur les différences de salaires hommes-femmes, comprenant des représentants du patronat, des syndicats et des associations de femmes, du Bureau de l'égalité et des ministères concernés. Ce Groupe établit actuellement à l'intention du Gouvernement un rapport portant sur les mesures à prendre pour remédier à l'écart de rémunération entre les sexes. Ce rapport devrait être terminé au milieu de l'année 2003. L'achèvement du rapport marquera la concrétisation d'un engagement pris dans le cadre de l'accord national, le Programme pour la prospérité et l'équité.

11.12 Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative mène également à bien un projet de recherche portant sur l'écart de rémunération, qui bénéficie de cofinancements dans le cadre du Programme pour l'égalité des sexes 2001-2005 de l'Union européenne. Ce projet est mené par quatre partenaires – l'Irlande, la Finlande, la Suède et l'Irlande du Nord – qui examinent des stratégies sectorielles visant à remédier à l'écart de rémunération entre les sexes. L'Irlande, la Finlande et l'Irlande du Nord examinent les secteurs des technologies de l'information et du commerce de détail. La Suède et l'Irlande étudient le secteur alimentaire. En outre, l'étude de l'Irlande porte également sur les administrations locales.

Divers projets financés par le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative dans le cadre de la Mesure en faveur de l'égalité des femmes visent à combler l'écart de rémunération entre les sexes.

De plus amples informations sont présentées sur le site Web de la Mesure : www.ewm.ie.

- d) *Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail.***

11.13 La loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi porte sur l'égalité en matière d'accès à l'emploi, de conditions d'emploi, de rémunération égale pour un travail d'égale valeur, d'avancement, de formation et d'expérience professionnelle. Ces formes de discrimination sont interdites, qu'elles soient le fait d'un employeur, d'un bureau de placement, d'un syndicat, d'un organisme professionnel, d'un centre de formation professionnelle ou d'un journal publiant des offres d'emploi dans ses pages consacrées aux carrières et aux promotions.

- e) *Le droit à la sécurité sociale, et notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés.***

11.14 Le système de sécurité sociale irlandais traite sur un pied d'égalité les hommes et les femmes en ce qui concerne le droit aux prestations sociales, les conditions d'obtention de ces prestations et les barèmes applicables.

- 1 f) *Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.***

Les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet:

- 2 d) *D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.***

11.15 L'article 26.1 de la loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi comporte une clause autorisant un traitement spécial pour les salariées enceintes. Elle stipule que "aucune disposition de la présente loi n'interdit à un employeur de prévoir ou d'assurer un traitement spécial aux femmes en cas de grossesse et de maternité (y compris d'allaitement au sein) ou d'adoption".

11.16 La loi de 1994 sur la protection des employées en cas de maternité stipule qu'une employée enceinte ou une employée qui a accouché récemment ou qui allaite doit être autorisée à prendre un congé pour protéger sa santé et sa sécurité, en raison du risque qu'elle pourrait courir sur le lieu de travail ou en travaillant de nuit, et lorsqu'il n'est pas possible de l'affecter à un autre poste. Durant les trois premières semaines de congé de santé et de sécurité, les employées sont rémunérées. Pour le reste de ce congé, les intéressées ont droit à une prestation de sécurité sociale.

- 2 a) *D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial.***

11.17 La loi de 1977-1995 relative aux licenciements abusifs stipule qu'il est injustifié de licencier une employée pour cause de grossesse ou de raisons liées à une grossesse ou lorsque l'intéressée fait valoir ses droits au titre de la loi de 1994 relative à la protection de la maternité. La loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi interdit toute discrimination directe ou indirecte (y compris le licenciement) fondée sur le sexe, la situation matrimoniale ou la situation familiale.

En vertu de ces deux lois, des sanctions appropriées peuvent être prises sous forme de réintégration, de réemploi ou d'indemnités, en cas de violation de leurs dispositions.

- 2 b) *D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux.***

11.18 Dispositions législatives relatives à la protection de la maternité

11.8.1 La loi de 1994 relative à la protection de la maternité transpose les dispositions en matière de droit du travail de la directive de l'Union européenne concernant les employées enceintes (92/85/CEE). Les employées enceintes ont droit à 18 semaines de congé de maternité (assorti de prestations du Ministère des affaires sociales et familiales, à condition de remplir certaines conditions relatives à la sécurité sociale), et à 8 semaines supplémentaires de congé de maternité (non rémunéré). Les employeurs ne sont nullement tenus de rémunérer les employées en congé de maternité.

11.18.2 Le Gouvernement s'étant engagé à examiner les dispositions législatives relatives à la protection de la maternité, un *Groupe de travail chargé d'examiner et d'améliorer la législation relative à la protection de la maternité* a été établi en 2000. Le *Rapport du Groupe de travail chargé d'examiner et d'améliorer la législation relative à la maternité* a été publié le 28 février 2001 (il est disponible sur le site Web : www.justice.ie).

11.18.3 Conformément aux recommandations du Groupe de travail, l'arrêté intitulé *Maternity Protection (Extension of Periods of Leave) Order 2001* (Arrêté de 2001 relatif à la protection de la maternité (Prolongation de la durée des congés)) est entré en vigueur le 8 février 2001. La durée des congés de maternité a ainsi été portée à 18 semaines (contre 14 semaines auparavant) de congé (rémunéré) et 8 semaines (contre auparavant 4 semaines) de congé supplémentaire (non rémunéré).

11.18.4 Les autres recommandations du Groupe de travail restent à mettre en oeuvre. Elles renforceront les droits prévus par la loi en ce qui concerne la protection de la maternité. Il s'agit notamment de :

- Congés rémunérés permettant aux deux parents de suivre des cours anténatals;
- La prise en compte de la durée du congé de maternité supplémentaire (non rémunéré) dans l'octroi des droits relatifs à l'emploi, y compris le congé annuel; et
- L'aménagement de locaux dans lesquels allaiter ou extraire du lait maternel ou la réduction des horaires de travail des mères qui allaitent jusqu'à quatre mois après la naissance.

11.18.5 La mise en oeuvre de ces recommandations nécessitera l'élaboration de lois votées au Parlement et de réglementations conséquentes. À cet égard, le Gouvernement a autorisé le 17 juillet 2002 l'élaboration d'un projet de loi visant à donner effet aux autres recommandations du Groupe de travail. Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative espère être en mesure de déposer le projet de loi au début de l'année 2003.

11.19 Adoptive Leave Act, 1995 (loi de 1995 relative au congé d'adoption)

La loi de 1995 relative au congé d'adoption, qui est entrée en vigueur le 20 mars 1995, a été introduite afin de donner aux mères adoptives (ou aux pères adoptifs célibataires) un congé similaire au congé de maternité, après le placement de l'enfant sous leur responsabilité. Le 19 décembre 2000, le Gouvernement précédent a approuvé l'amendement de la loi relative au congé d'adoption visant à tenir compte, le cas échéant, des modifications qu'il avait été proposé d'apporter à la loi de 1994 relative à la protection de la maternité au terme de l'examen de cette loi. Conformément à la recommandation du Groupe de travail visant à prolonger la durée du congé de maternité et du congé de maternité supplémentaire (non rémunéré), le congé d'adoption et le congé d'adoption supplémentaire (non rémunéré) autorisés ont été simultanément prolongés d'autant (c'est-à-dire de quatre semaines), à compter du 8 mars 2001. En conséquence, la durée du congé d'adoption est actuellement de 14 semaines, la possibilité étant offerte de prendre huit semaines de congé supplémentaire (non rémunéré). En cas d'adoption à l'étranger, le congé d'adoption supplémentaire de huit semaines peut être pris, intégralement ou en partie, avant la date de placement de l'enfant.

Les projets de loi visant à appliquer, s'il y a lieu, au congé d'adoption les autres recommandations formulées au terme de l'examen du congé de maternité sont en cours d'élaboration au Ministère, l'objectif étant de les présenter au Gouvernement au début de l'année 2003.

- 2 c) *D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants.***

Élaboration et exécution de la Stratégie nationale relative aux garderies d'enfants

11.20 Programme d'égalité des chances relatif aux garderies d'enfants 2000-2006

Le Gouvernement a confié au Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative la responsabilité principale d'élaborer et d'exécuter la Stratégie nationale relative aux garderies d'enfants dans le cadre du Programme d'égalité des chances relatif aux garderies d'enfants 2000-2006.

Les services de garde d'enfants sont une priorité du Plan national de développement qui est financé à la fois par le Ministère des finances et par l'Union européenne. Le budget total dont dispose le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative pour développer les services de garde d'enfants s'élève à 436,7 millions d'euros pour la période 2000-2006. Sur ce montant, 170,1 millions d'euros au maximum seront octroyés par l'Union européenne dans le cadre du Fonds européen de développement régional et du Fonds social européen.

Le Programme de l'égalité des chances relatif aux garderies d'enfants facilite le développement et l'agrandissement des centres de garde d'enfants de façon à aider les hommes et les femmes à concilier leurs besoins de garderies et leur participation à l'emploi, à la formation et à l'éducation.

Les principaux objectifs du Programme consistent à :

- Améliorer la qualité des services de garde d'enfants en Irlande
- Maintenir et accroître le nombre de centres de garde d'enfants et de places disponibles
- Coordonner les prestations de services de garde d'enfants

{Note : Le terme « garde d'enfants » désigne les services collectifs de garde d'enfants, comprenant les garderies et les services destinés aux enfants d'âge préscolaire et aux enfants scolarisés (par exemple : centres d'éducation préscolaire, crèches, groupes de jeux, assistantes maternelles et groupes extrascolaires).}

Le Programme octroie des subventions en capital aux organisations communautaires ou à but non lucratif et aux prestataires privés de services de garde d'enfants afin qu'ils augmentent le nombre de places disponibles ou qu'ils améliorent la qualité des services existants. Il accorde sous la forme de dotation de personnel des subventions aux organisations communautaires ou à but non lucratif qui oeuvrent en faveur des personnes défavorisées et apporte son soutien aux Organisations nationales bénévoles de gardes d'enfants et à d'autres groupes qui s'efforcent d'améliorer la qualité des services de garde d'enfants en Irlande.

11.20.2 Détails des mesures de financement

Le Programme comprend trois volets lui permettant d'atteindre ses objectifs en accordant des subventions visant à développer les investissements, à renforcer les effectifs dans les régions défavorisées et à améliorer la qualité. On trouvera ci-après le détail de certaines de ces mesures :

- Des subventions en capital aux prestataires de services de garde d'enfants, privés, établis à leur compte et communautaires ou à but non lucratif.
- Des subventions sous la forme de dotation de personnel aux organisations communautaires et à but non lucratif oeuvrant dans les régions considérablement défavorisées.
- Des subventions aux organisations nationales bénévoles et aux Commissions de garde d'enfants des comtés visant à améliorer la qualité des services de garde d'enfants en Irlande
- Des mesures d'amélioration de la qualité en faveur des réseaux locaux de services de garde d'enfants, des organisations nationales bénévoles de garde d'enfants, de l'Initiative nationale des gardes d'enfants et de projets novateurs.

11.20.3 Fonds alloués à ce jour

Le montant total des fonds alloués au Programme, de son commencement, au début de l'année 2000 jusqu'au 31 décembre 2002, s'élève à 174,9 millions d'euros. Cela comprend :

- 153,8 millions d'euros alloués à 1 493 demandeurs en ce qui concerne la prestation de services de garde d'enfants.
- Des financements d'un montant total de plus de 21 millions d'euros ont également été approuvés dans le cadre des mesures d'amélioration de la qualité.

Le tableau qui suit présente les financements alloués aux subventions sous forme de capital et de dotation de personnel ainsi que le détail du nombre estimatif de places de crèches financées par ces fonds.

Tableau 11.5

Approbations finançant l'offre de places de crèches dans le cadre du Programme d'égalité des chances relatif aux services de garde d'enfants 2000-2006 du début du programme en 2000 jusqu'au 31 décembre 2002

<i>Mesure</i>	<i>Nombre de projets approuvés</i>	<i>Nombre de places créées</i>	<i>Places existantes financées</i>	<i>Montant alloué (en euros)</i>
Capital – Prestataire indépendant/privé - Total	500	8 448	6 074	16 312 658
Capital – Communautaire – Total*	387	6 725	6 243	65 057 709
Dotation de personnel – Total**	606	5 290	9 986	72 508 043
Montant total	1 493	20 463	22 303	153 878 410

* Places financées par les fonds – projets relatifs aux capitaux ne comprenant que les demandes de financement d'heures extrascolaires.

** Places financées par les fonds – projets relatifs aux dotations en personnel ne comprenant que les demandes de financement d'heures extrascolaires.

Ces subventions sont généralement versées sur une période de trois ans.

11.21 Améliorer la qualité et les prestations des services de garde d'enfants

Outre les financements accordés directement aux organisations nationales bénévoles de garde d'enfants pour sensibiliser à la qualité les prestataires de services, le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative adopte une approche proactive du renforcement de la qualité des services de garde d'enfants en Irlande, dans le cadre du Programme lui-même ainsi que des structures établies à l'échelle nationale et locale.

11.22 Commission nationale de coordination des services de garde d'enfants (NCCC)

Le rôle principal de la Commission nationale de coordination des services de garde d'enfants (NCCC) consiste à encadrer la mise en place concertée, dans l'ensemble du pays, de structures de garde d'enfants. La Commission est placée sous la direction du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative et se compose de représentants du secteur public et non public, y compris les partenaires sociaux et les assemblées régionales. La Commission constitue un lieu productif de discussion et d'échanges de vues sur des questions d'orientation importantes, pour les principaux acteurs du secteur.

Divers sous-groupes ont été créés au sein de la Commission afin d'adopter une approche proactive dans des domaines d'activité précis, par exemple l'assistance maternelle, la formation à la garde d'enfant, la garde d'enfants d'âge scolaire et égalité et diversité.

- **Assistance maternelle :** un Groupe de travail a été établi afin d'examiner les besoins particuliers du secteur de l'assistance maternelle en Irlande.
- **Formation à la garde d'enfants :** le Sous-Groupe des organismes de certification a élaboré un Modèle de référence pour l'éducation, la formation

et le développement professionnel dans le secteur des soins à la petite enfance et de l'éducation. Les travaux se poursuivent.

- **Services de garde d'enfants d'âge scolaire :** le Groupe de travail élabore des propositions visant à développer toute l'année durant les services de garde d'enfants d'âge scolaire.
- **Égalité et diversité :** le Sous-Groupe consultatif (pour les enfants ayant des besoins spéciaux et les groupes ethniques minoritaires, y compris les gens du voyage) élabore actuellement des consignes pratiques à l'intention des parents et des prestataires de services, l'objectif étant de tenir compte dans la pratique de l'égalité et la diversité.

11.23 Commissions de garde d'enfants des comtés et des villes

La Stratégie nationale relative aux services de garde d'enfants a fait des Commissions de garde d'enfants des comtés et des villes des acteurs locaux importants de l'élaboration d'une approche coordonnée des services de garde d'enfants de qualité. Leur orientation stratégique consiste à promouvoir des centres et des services de garde d'enfants de qualité dans les régions dont ils ont la responsabilité. Le rôle et la fonction des Commissions de garde d'enfants des comtés viennent s'ajouter à des services d'appui et de conseil (publics et non publics) et devraient renforcer, perfectionner et constituer un mécanisme de coordination à l'échelle locale.

Le Ministère a établi des Commissions de garde d'enfants des comtés et des villes dans toute l'Irlande et chaque Commission a présenté un plan stratégique quinquennal sur le développement de services de garde d'enfants visant à répondre aux besoins propres à chaque région, ainsi qu'un plan d'action annuel de mise en oeuvre de cette stratégie.

Le soutien financier apporté aux Commissions de garde d'enfants des comtés et des villes et à la mise en oeuvre de leurs plans d'action annuels est accordé dans le cadre de la troisième sous-mesure (amélioration de la qualité) du Programme d'égalité des chances relatif aux services de garde d'enfants 2000-2006.

Politiques d'emploi favorables aux familles

11.24 Initiatives favorables aux familles

- 11.24.1** La difficulté qui existe à concilier responsabilités professionnelles et familiales est l'un des principaux obstacles qui empêchent de parvenir à l'égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail. Parce que les femmes assument la plus grande partie des responsabilités parentales et du travail ménager, elles sont fréquemment dans l'impossibilité de profiter pleinement des possibilités d'emploi. Pour que les femmes puissent progresser véritablement dans leur carrière, il est nécessaire d'adopter des politiques permettant aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités professionnelles et familiales et visant à promouvoir un partage plus équitable entre les sexes des responsabilités familiales.

Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative est le principal partenaire du projet international cofinancé par l'Union européenne dans le cadre de la Stratégie communautaire cadre sur l'égalité des sexes (2001-2005). L'objectif de ce projet est d'élaborer pour la région nord-ouest de l'Irlande une stratégie de conciliation du travail et de la vie personnelle, qui énonce des consignes

pratiques et des objectifs pour les catégories sectorielles, organisations et groupes ciblés. Cette stratégie sera élaborée au moyen de recherches et en s'appuyant sur des bonnes pratiques définies par les partenaires du projet. Les autres partenaires du projet sont : le Groupe suédois SpringBoard Management, Foyle Trust de l'Irlande du Nord, le conseil sanitaire du Nord-Ouest et des partenaires locaux du comté de Donegal. Le projet durera quinze mois et a commencé en décembre 2002.

11.24.2 Parental Leave Act, 1998 (loi de 1998 relative au congé parental)

La loi de 1998 relative au congé parental est entrée en vigueur le 3 décembre 1998. Cette loi est l'application de la directive européenne relative au congé parental (96/34/CE) et donne aux deux parents le droit intransmissible de prendre 14 semaines de congé non rémunéré pour s'occuper de jeunes enfants. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'atteigne l'âge de 5 ans, sauf dans certains cas où l'enfant a été adopté. Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a annoncé le 28 février 2001 qu'un examen de la loi de 1998 relative au congé parental avait été entrepris. Un Groupe de travail composé des partenaires sociaux, des ministères concernés et du Bureau de l'égalité a été établi afin de procéder à cet examen. Le Groupe a achevé l'examen le 29 novembre 2001 et le Rapport du Groupe de travail chargé d'examiner la loi de 1998 relative au congé parental a été publié le 29 avril 2002. Dans le cadre de cet examen, des études ont été effectuées sur l'utilisation des congés parents et des congés pour force majeure et sur les attitudes des employeurs et des employés vis-à-vis des dispositions de la loi. Les résultats de ces recherches ont été pris en compte lors des délibérations du Groupe et un résumé des résultats a été joint en annexe au rapport. Les résultats de ces recherches et le Rapport du Groupe de travail sont publiés sur le site Web du Ministère : www.justice.ie.

Les recommandations du Groupe de travail sont actuellement examinées en détail par le Ministère, l'objectif étant de présenter au Gouvernement des propositions concrètes.

11.24.3 Carer's Leave Act, 2001 (loi de 2001 relative au congé pour soins) et prestations pour donneurs de soins

La loi de 2001 relative au congé pour soins, qui est entrée en vigueur le 2 juillet 2001, donne aux employés le droit de prendre un congé non rémunéré pour s'occuper eux-mêmes de personnes ayant besoin de soins et d'attention à temps plein. À condition de satisfaire aux conditions particulières énoncées par la loi, un employé a droit à 65 semaines au maximum de congé non rémunéré pour s'occuper d'une personne concernée. Ce congé doit être pris dans le but de fournir personnellement des soins à temps plein à une personne qui a, selon l'évaluation objective du Ministère des affaires sociales et familiales (effectuée par des fonctionnaires responsables dans le cadre du Programme de prestations pour donneurs de soins), besoin en permanence de soins et d'attention (la « personne concernée »). Le droit de prendre un congé pour s'occuper d'une personne donnée à un moment donné ne peut être pris que par un seul employé à la fois. Les 65 semaines de congé autorisé peuvent être prises consécutivement ou en différentes périodes, dont la durée totale ne peut dépasser 65 semaines. Un employeur peut, s'il dispose de motifs raisonnables, prévenir par écrit un employé de son refus d'octroyer un congé pour soins pour toute durée inférieure à 13 semaines.

La loi intitulée *Social Welfare Act 2000* (loi de 2001 relative à la protection sociale) a introduit un nouveau Programme de prestations aux donneurs de soins qui permet aux personnes satisfaisant aux conditions énoncées par la loi de percevoir des prestations pour donneurs de soins. Un employé peut avoir droit à un congé pour soins même s'il ne satisfait pas aux conditions nécessaires à l'obtention des prestations pour donneurs de soins. De même un employé peut avoir droit aux prestations pour donneurs de soins mais non au congé pour soins².

Cette loi constitue une reconnaissance supplémentaire du rôle important que jouent les donneurs de soins dans notre société et de la nécessité de continuer à leur apporter soutien et assistance pratique. Ce texte de loi permet aux travailleurs de choisir de s'occuper temporairement d'une personne sans perdre leur emploi et de s'occuper de personnes pouvant être soignées à domicile dans la mesure du possible. L'application de la loi concrétise l'engagement pris par le Gouvernement dans le cadre du Programme pour la prospérité et l'équité.

11.24.4 Commission cadre nationale pour l'élaboration de politiques favorables aux familles

Les aménagements du travail favorables aux familles bénéficient aux travailleurs en permettant à ces derniers de véritablement concilier responsabilités professionnelles et familiales, ainsi que leur vie personnelle. Ces arrangements favorisent en outre l'égalité des chances des hommes et des femmes au travail. Les employeurs y gagnent car ces aménagements du travail peuvent permettre de retenir et d'attirer de nouveaux collaborateurs lorsqu'il existe des postes à pourvoir et ils peuvent également favoriser l'amélioration du service à la clientèle.

Le Gouvernement est résolu à faire adopter des politiques favorables aux familles au moyen de mesures législatives appropriées (telles que le nouveau congé pour soins), par sa participation aux travaux de la Commission cadre nationale et en qualité d'employeur.

La Commission cadre nationale a été établie dans le cadre du Programme pour la prospérité et l'équité afin de renforcer et de favoriser les politiques en matière d'emploi favorables aux familles. La Commission est placée sous la direction du Ministère des entreprises, du commerce et de l'emploi et se compose de représentants des employeurs, des syndicats et du Ministère des finances, qui représente les employeurs du secteur public, ainsi que des Ministères du Taoiseach, des affaires sociales et familiales et de la justice, de l'égalité et de la réforme législative, ainsi que du Bureau de l'égalité. Les travaux de la Commission sont financés dans le cadre du Plan national de développement.

La mission de la Commission cadre nationale consiste à diffuser de l'information, à élaborer des principes directeurs s'inspirant des meilleures pratiques, à recenser les obstacles éventuels à la mise en place de politiques favorables aux familles et à proposer des solutions, à dispenser de la formation et à entreprendre des recherches. La Commission a entrepris diverses initiatives de sensibilisation et de mobilisation en faveur de l'élaboration d'aménagements en matière d'emploi favorables aux familles. Citons notamment :

² Un employé qui n'a pas droit aux prestations pour donneur de soins peut avoir droit à des indemnités pour donneur de soins, s'il satisfait aux conditions de ressources - Prestations pour donneur de soins – Brochure du Ministère des affaires sociales et familiales, SW49.

- La journée pour un lieu de travail favorable aux familles, organisée tous les ans le 1^{er} mars.
- Un nouveau site Web interactif, www.familyfriendly.ie, a été ouvert et une brochure d'informations publiée. Le site Web constitue en particulier une source d'information importante pour les employeurs, les employés et les syndicats cherchant à s'informer des aménagements favorables aux familles en matière d'emploi.

La Commission cadre nationale fera réaliser des recherches sur la fréquence des arrangements favorables aux familles, qui constitueront un point de comparaison à partir duquel sera évaluée l'élaboration de tels arrangements.

3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

11.25 Au terme d'un examen approfondi de la loi intitulée *Safety, Health and Welfare at Work, 1989* (loi de 1989 relative à la sécurité, à la santé et au bien-être au travail), qui a été effectué par le Conseil tripartite de la santé et de la sécurité et assorti d'une consultation de la population, le Ministère des entreprises, du commerce et de l'emploi a formulé des propositions visant à renforcer et à mettre à jour la loi de 1989.

Les principales modifications qu'il est proposé d'apporter à la loi de 1989 relative à la sécurité, à la santé et au bien-être au travail sont les suivantes :

- Alourdir les peines prévues par la loi, à la fois pour les condamnations en procédure simplifiée et pour les condamnations après jugement du tribunal correctionnel;
- Amender, réformer et mettre à jour la loi de 1989, les réglementations auxiliaires et d'autres dispositions juridiques relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs;
- Adopter de nouvelles dispositions en ce qui concerne la formation à la sécurité et à la santé des travailleurs;
- Renforcer les obligations en ce qui concerne la déclaration de sécurité requise en vertu de la loi de 1989;
- Adopter de nouvelles dispositions visant à renforcer le rôle des représentants en matière de sécurité sur le lieu de travail;
- Adopter d'autres dispositions diverses.

Le projet de loi de 2002 relatif à la sécurité, à la santé et au bien-être au travail a pour objectif de :

- Mettre à profit le succès de la loi actuelle en renforçant les dispositions juridiques qui se sont avérées efficaces; et
- Introduire les nouvelles dispositions qui ont été jugées nécessaires.

Ces différentes mesures auront pour effet de signaler sans ambiguïté aux employeurs et aux employés qu'il est nécessaire d'améliorer l'action préventive et de mieux respecter la loi. Elles visent ainsi à réduire le nombre d'accidents du

travail et de décès qui en résultent et à protéger la compétitivité des entreprises irlandaises.

Un premier projet de loi relative à la sécurité, à la santé et au bien-être au travail devrait être présenté en avril ou en mai 2003 et sera ensuite soumis à l'approbation du Gouvernement en vue d'être rendu public.

Article 12

1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les États parties fournissent aux femmes pendant leur grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

12.1 Les services de santé en Irlande représentent une part importante des dépenses publiques. Le montant brut des crédits affectés par le Ministère des finances aux services de santé atteignait 7,1 milliards d'euros en 2001, soit 25,7 % de l'ensemble des crédits. Sur ce montant, 374 millions d'euros ont été fournis au titre des dépenses d'investissement.

12.2 Le Plan national en faveur de la santé des femmes, **Plan de santé pour les femmes 1997-1999**, publié en avril 1997, vise à améliorer et à développer les services de santé mis à la disposition des Irlandaises. Ce plan est le fruit de consultations sans précédent avec les femmes, commencées en juin 1995, à la suite de la publication du document de synthèse intitulé « Élaboration d'une politique de santé pour les femmes ».

12.3 Le Plan de santé pour les femmes recense les mesures qui doivent être prises par les conseils sanitaires dans le cadre de plans régionaux, en vue d'améliorer les services de santé dans l'intérêt des femmes. Il s'agit de :

- Maximiser les progrès sanitaires et sociaux des Irlandaises,
- Créer un service de santé adapté aux femmes,
- Accroître les consultations et la représentation des femmes au sein des services de santé,
- Renforcer le rôle que jouent les services de santé dans la promotion de la santé des femmes des pays en développement.

12.4 Chaque conseil sanitaire a établi un plan régional pour la santé des femmes s'appuyant sur le Plan national. Le Plan était un programme d'action portant sur les douze domaines suivants :

- Informations sur la santé
- Choisir le style de vie le plus sain
- Combattre la maladie
- Santé en matière de reproduction
- Violence à l'égard des femmes
- Promotion de la santé mentale

- Les femmes ayant contracté l'hépatite C de produits sanguins anti-D
- Les femmes ayant des besoins spéciaux
- La santé des femmes dans les pays en développement
- Consultations
- Représentation
- Créer un service de santé adapté aux femmes

12.5 Pour que les femmes soient consultées sur tous les points à l'avenir, le *Plan pour la santé des femmes* a prévu la mise en place d'un *Conseil de la santé des femmes*. Ce Conseil a été créé par décret en juin 1997 et est investi de cinq grandes fonctions :

- 1) Conseiller le Ministre de la santé et de l'enfance sur tous les aspects de la santé des femmes.
- 2) Contribuer à l'élaboration de politiques et stratégies nationales et régionales visant à accroître les progrès sanitaires et sociaux des femmes.
- 3) Renforcer les connaissances spécialisées de la santé des femmes au sein des services de santé.
- 4) Être en relation avec d'autres organismes internationaux qui ont des fonctions similaires
- 5) Conseiller d'autres ministères à la demande de ces derniers.

Le Conseil est représentatif d'un grand nombre de groupes et secteurs concernés par la santé des femmes, y compris le Conseil national des femmes d'Irlande, les membres des professions ayant directement trait à la santé des femmes, les femmes actives et les prestataires de services.

En septembre 2002, le Conseil a publié un rapport sur la mise en oeuvre du Plan et a recommandé des mesures à prendre à l'avenir, comme l'organisation d'un forum national réunissant toutes les parties concernées en vue de recenser les principes et les paramètres de l'action à mener à l'avenir.

12.6 Le Gouvernement a récemment publié une nouvelle Stratégie de santé : *Qualité et équité : un système de santé pour vous*. Axée sur les principes d'équité, la dimension humaine, la qualité des soins et la transparence, cette Stratégie vise à aider les dirigeants et les prestataires de services à définir le système de santé de l'avenir. Elle recense les principaux objectifs nationaux afin d'orienter les activités et la planification du système de santé dans les 7 à 10 ans à venir. Cette Stratégie fait siennes les conceptions actuelles de la politique de santé des femmes.

12.7 La Stratégie nationale révisée de lutte contre la pauvreté est assortie d'objectifs importants ayant trait à la réduction des inégalités sanitaires. Il s'agit de réduire de 10 % d'ici à 2007 les écarts en matière de mortalité prématurée et d'insuffisance pondérale à la naissance entre les groupes socio-économiques les plus élevés et les plus bas et de réduire de 10 % pendant la même période l'écart en matière d'espérance de vie entre les gens du voyage et l'ensemble de la population. Le document cadre pour l'examen et le rapport du Groupe de travail sur la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et sur la santé, sur lesquels s'appuie la Stratégie nationale révisée, définissent plus en détail les mesures à prendre en vue d'atteindre ces objectifs. L'une de ces mesures consiste à intégrer aux services sociaux sanitaires et personnels la dimension de l'égalité, en accordant une attention particulière aux questions telles que la diffusion d'informations et de supports

d'éducation sanitaire adaptés à diverses cultures; la sensibilisation du personnel; les protocoles et codes de pratiques acceptés relatifs à l'égalité de statut et l'évaluation de l'incidence des politiques sur l'égalité. L'objectif est de tenir compte des neuf facteurs énumérés dans la loi relative à l'égalité de statut, parmi lesquels figurent le sexe, l'appartenance à la communauté des gens du voyage et la race. Cette mesure stipule que « dans le contexte d'une société multiculturelle, une attention particulière sera accordée aux questions d'ethnicité et de racisme ». Cette mesure doit être appliquée avec le concours du Bureau de l'égalité, et une réunion préliminaire a été organisée à cet égard entre le Ministère de la santé et de l'enfance et le Bureau de l'égalité.

- 12.8** Une autre mesure devant être appliquée en vue de réduire les inégalités face à la santé consiste à améliorer l'équité en matière d'accès aux services. En ce qui concerne les services proposés aux personnes atteintes de cancer, par exemple, il est recommandé dans le Rapport du Groupe de travail sur la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et sur la santé d'améliorer à l'échelle régionale l'accès des femmes aux services de traitement du cancer du sein, en mettant en oeuvre plus rapidement que prévu les recommandations énoncées dans le Rapport sur les services de traitement du cancer du sein symptomatique.

Questions intéressant particulièrement les femmes

12.9 Cancer du sein

Le programme national de dépistage du cancer du sein BreastCheck a commencé en mars 2000, la première phase de ce programme étant menée dans les régions de l'agence de santé régionale de l'Est, du conseil sanitaire du Midland et du conseil sanitaire du Nord Est. Ces services de dépistage sont proposés gratuitement à toutes les femmes de ces régions appartenant à la tranche d'âge ciblée : 50 à 64 ans. La population ciblée comprend environ 136 000 femmes et représente environ 50 % de la population ciblée à l'échelle nationale. À la fin du mois d'octobre 2002, 106 199 femmes avaient été appelées à subir un examen de dépistage; 75 668 d'entre elles l'avaient fait, ce qui représente un taux de participation de 75 %.

La décision de procéder par phase s'explique par la complexité du programme de dépistage, et il est essentiel que le programme soit conforme à des critères de qualité et aux meilleures pratiques internationaux. Le Conseiller de BreastCheck a présenté au Ministère de la santé et de l'enfance un plan d'activité visant à renforcer le programme à l'échelle nationale. Le Ministère s'entretient actuellement avec les dirigeants de BreastCheck du développement du programme et notamment des liens avec les services de traitement des patients symptomatiques qui existent.

Le rapport du Sous-Groupe du Forum national sur le cancer, intitulé « Élaboration de services pour le cancer du sein symptomatique », a été publié en mars 2000 et comporte des recommandations sur l'établissement d'un réseau d'unités de spécialistes des seins dans l'ensemble du pays, ainsi que sur l'infrastructure, le personnel et le matériel nécessaires à de telles unités spécialisées. Les auteurs du rapport indiquent également que les femmes atteintes de cancer du sein bénéficieraient d'une équipe de spécialistes unissant leurs efforts et qu'elles ont de meilleures chances de guérison si leur cancer est pris en charge dans des centres établis conformément aux recommandations du rapport du Sous-Groupe. Le Ministère de la santé et de l'enfance et les conseils sanitaires se sont longuement

entretenus sur les meilleures façons de mettre en place ces services. Des fonds ont été alloués en 2001 et en 2002 au développement continu des services de traitement du cancer du sein symptomatique, avec notamment la création de postes supplémentaires de chirurgiens consultants spécialisés dans la chirurgie des seins. Des sommes supplémentaires seront versées en 2003 afin de veiller au respect des normes de qualité définies dans le rapport.

12.10 Cancer du col de l'utérus

La première phase du Programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus a commencé dans la région dépendant du conseil sanitaire du centre ouest en octobre 2000. Dans le cadre de ce programme, les femmes du groupe d'âge ciblé (25 à 60 ans) bénéficient gratuitement d'un service de dépistage tous les cinq ans. On s'est engagé dans le cadre de la nouvelle Stratégie de santé à étendre ce programme à l'ensemble du pays. Il s'agit d'une tâche de grande envergure ayant des répercussions importantes sur le plan de la logistique et des ressources. On envisage actuellement de faire réaliser à l'extérieur une analyse de la première phase, dans le cadre de l'examen de la faisabilité et des répercussions de l'extension du programme. En outre, les directeurs des conseils sanitaires étudient également les structures de direction qui permettraient de gérer le programme national.

Tableau 12.1

Nombre moyen de nouveaux cas et de décès dus aux vingt types de cancer les plus courants; Moyenne annuelle de 1994 à 1998

Site du cancer	Nouveaux cas de cancer				Décès dus au cancer			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Moyenne	Pourcentage du total	Moyenne	Pourcentage du total	Moyenne	Pourcentage du total	Moyenne	Pourcentage du total
Tous cancers recensés	9,912	100,0	9,487	100,0	3,448	100,0	4,010	100,0
Cancers malins	8 149	82,0	8,946	94,0	3,428	99,0	3,989	99,0
Cancer de la peau non mélanomateux	2 375	24,0	2,792	29,0	9	0,1	22	1,0
Sein	1 584	16,0	13	0,1	631	18,0	5	0,0
Poumon	507	5,0	972	10,0	519	15,0	971	24,0
Prostate	0	0,0	1,150	12,0	0	0,0	513	13,0
Côlon	511	5,0	572	6,0	323	9,0	370	9,0
Rectum et anus	237	2,0	410	4,0	87	3,0	145	4,0
Lymphome	222	2,0	256	3,0	104	3,0	129	3,0
Estomac	174	2,0	295	3,0	156	5,0	234	6,0
Vessie	128	1,0	328	3,0	54	2,0	112	3,0
Cancer de la peau mélanomateux	235	2,0	140	1,0	32	1,0	38	1,0
Leucémie	145	1,0	199	2,0	89	3,0	121	3,0
Pancréas	163	2,0	160	2,0	174	5,0	182	5,0
Ovaires	312	3,0	0	0,0	218	6,0	0	0,0
Oesophage	116	1,0	173	2,0	115	3,0	187	5,0
Cerveau	103	1,0	144	2,0	94	3,0	119	3,0

Site du cancer	Nouveaux cas de cancer				Décès dus au cancer			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Moyenne	Pourcentage du total	Moyenne	Pourcentage du total	Moyenne	Pourcentage du total	Moyenne	Pourcentage du total
Reins	87	2,0	151	2,0	48	1,0	80	2,0
Corps de l'utérus	205	2,0	0	0,0	44	1,0	0	0,0
Col de l'utérus	177	1,0	0	0,0	75	2,0	0	0,0
Myélome multiple	78	1,0	99	1,0	68	2,0	76	2,0
Larynx	18	0,1	90	1,0	11	0,0	44	1,0

Source : Registre national du cancer (Note: Les statistiques pour l'année 1999 seront disponibles au milieu de l'année 2003)

Tableau 12.2

Taux d'incidence comparatif par âge, pour 100 000 personnes, en Irlande en 1994-1997* et dans certains pays de l'UE en 1995* pour tous les cancers à l'exception du cancer de la peau non mélanomateux

Pays	Taux d'incidence	
	Hommes	Femmes
Autriche	427,8	306,7
Allemagne	424,6	300,5
Danemark	386,0	395,2
Espagne	427,6	279,3
Finlande	386,4	394,4
France	438,2	374,5
Irlande*	393,6	318,6
Italie	440,0	331,1
Pays-Bas	444,7	331,3
Royaume-Uni	329,1	300,0
Suède	346,0	327,9

12.11 Planification familiale

En Irlande, le secteur de la santé en matière de reproduction a rapidement évolué au cours des dernières années. La baisse du taux de natalité montre à quel point les femmes maîtrisent actuellement leur fécondité.

Depuis la Conférence internationale du Caire sur la population et le développement (1994), une politique officielle de planification familiale a été élaborée et mise en oeuvre. Cette politique se fonde sur le principe selon lequel tous les individus devraient être libres de décider du nombre et de l'espacement de leurs enfants.

Chaque conseil sanitaire (organisme régional public de santé) est tenu de veiller à ce que des services de planification familiale équitables, accessibles et complets soient proposés dans la région dont il est responsable. Ces services doivent

par principe être facilement accessibles et il doit être possible de choisir son prestataire de services.

Des financements supplémentaires sont actuellement alloués au renforcement des services de planification familiale et d'orientation des femmes enceintes. En 1999, les conseils sanitaires ont reçu des fonds supplémentaires destinés à des mesures visant à réduire le nombre de grossesses non désirées dans la tranche d'âge des 15 à 34 ans, parmi laquelle on recense le pourcentage le plus élevé d'avortements (ces avortements de femmes irlandaises étant effectués au Royaume-Uni).

Les services de planification familiale peuvent être dispensés gratuitement par un médecin généraliste aux détenteurs d'une carte d'accès gratuit aux services médicaux généraux, accordée en fonction des ressources.

L'Irlande continue d'avoir un très faible taux de mortalité maternelle. Le taux de mortalité maternelle a été réduit, passant de 31,06 pour 100 000 naissances vivantes en 1970 à 1,8 pour 100 000 naissances vivantes en 2001.

12.11 Avortement

Un référendum constitutionnel sur la question de l'avortement a eu lieu en mars 2002. Il était proposé d'amender la Constitution de façon à ce qu'elle autorise des dispositions législatives envisagées qui auraient été intitulées « Loi relative à la protection de la vie humaine pendant la grossesse ». L'objet de cette législation était de faire en sorte qu'une femme enceinte atteinte de problèmes de santé mettant ses jours en danger puisse recevoir tous les traitements nécessaires, même si cela compromettrait la survie de son enfant à naître. Ce projet de loi aurait eu l'effet suivant : la menace de suicide n'aurait plus constitué un motif d'avortement légal en Irlande.

L'amendement constitutionnel proposé a été rejeté au terme du référendum. La situation juridique reste donc la même qu'avant le référendum : l'avortement est interdit en Irlande, sauf s'il est établi, en termes de probabilité, qu'il existe un risque réel et grave pour la vie, par opposition à la santé, de la mère et que ce risque réel et grave ne peut être évité que par une interruption de grossesse.

Toute évolution de la situation sera présentée dans le Troisième Rapport périodique de l'Irlande à la Commission des droits de l'homme du Pacte international des Nations Unies relatif aux droits civils et politiques, qui doit être présenté aux Nations Unies en 2005.

Indépendamment de ces événements, en octobre 2001, un nouvel organisme public a été établi : l'Agence pour les femmes enceintes en difficulté. Cet organisme sera chargé d'élaborer, en consultation avec le Gouvernement et d'autres organismes publics et non publics, une stratégie nationale concernant les femmes enceintes en difficulté et d'en superviser la mise en oeuvre. Il coopérera avec de multiples et diverses organisations, pas seulement dans le secteur de la santé mais également, par exemple, dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et du logement.

12.13 Consommation de drogues

- 12.13.1** En Irlande, la prévention de la consommation de drogues s'effectue dans les établissements scolaires au moyen du programme d'éducation sociale, personnelle et sanitaire. Le Ministère de la santé et de l'enfance et le Ministère de l'éducation et

des sciences sont tous deux chargés de faciliter l'introduction et la mise en oeuvre de ce programme dans les établissements scolaires. La Stratégie nationale de promotion de la santé 2000-2005 et la loi de 1998 relative à l'éducation définissent un engagement pris par le Gouvernement irlandais en matière d'éducation sociale, personnelle et sanitaire, dans le cadre de la promotion de la santé à l'école.

L'objectif de l'éducation sociale, personnelle et sanitaire est de permettre aux élèves d'acquérir la capacité de prendre des décisions responsables dans tous les domaines les concernant. Il s'agit de savoir dire « non » à l'utilisation excessive et abusive de différentes substances, notamment les drogues, le tabac et l'alcool; d'être conscient des conséquences de l'utilisation abusive de ces substances et de prendre en toute connaissance de cause des décisions relatives à leur usage.

L'éducation sociale, personnelle et sanitaire est actuellement intégrée dans tous les établissements post-primaires au programme du premier cycle, dont elle est un composant essentiel. Il est prévu qu'elle soit inscrite au programme de tous les établissements post-primaires en septembre 2003. Des travaux sur la prévention de la toxicomanie sont menés dans le cadre de l'éducation sociale, personnelle et sanitaire, et la formation des enseignants est dispensée par le Service d'appui à l'éducation sociale, personnelle et sanitaire dans les établissements post-primaires. Dans l'enseignement post-primaire, le programme de prévention de la toxicomanie intitulé « On My Own Two Feet » a été intégré au programme d'éducation sociale, personnelle et sanitaire.

- 12.13.2** Dans l'enseignement primaire, le Programme d'appui aux programmes d'études du primaire est chargé de former les enseignants à l'éducation sociale, personnelle et sanitaire. En septembre 2003, tous les établissements d'enseignement primaire auront inscrit à leur programme d'études l'éducation sociale, personnelle et sanitaire. Walk Tall est le programme de prévention de la toxicomanie qui porte particulièrement sur la consommation de drogues.
- 12.13.3** Dans le cadre de la Stratégie nationale de lutte contre la drogue, le Ministère de l'éducation et des sciences, le Ministère de la santé et de l'enfance et les conseils sanitaires ont élaboré des consignes visant à aider les établissements scolaires à définir des politiques de lutte contre la toxicomanie. Ces consignes ont déjà été distribuées à tous les établissements scolaires du pays. Elles rappellent que l'éducation sociale, personnelle et sanitaire est la principale stratégie de prévention en milieu scolaire.
- 12.13.4** À l'échelle locale, « Drugs Questions Local Answers » et « Family Communication and Self Esteem » sont des programmes de formation mis à la disposition des dirigeants des collectivités locales, des membres des collectivités locales et des parents afin de faciliter la prévention de la toxicomanie en aidant les participants à recenser et à combattre tous les problèmes liés à la drogue qui surgissent dans les familles et les collectivités.
- 12.13.5** Les Groupes spéciaux locaux contre la drogue ont été créés dans les zones où la toxicomanie est le plus répandue. Ils ont pour objectif de réduire les effets négatifs de la toxicomanie sur les individus et la société, au moyen d'efforts locaux et concertés faisant appel au secteur public, aux collectivités locales et aux organisations bénévoles. Ces Groupes spéciaux ont élaboré deux séries de plans d'action, comprenant plus de 450 mesures distinctes. Les projets proposés dans les plans d'action apportent de nombreux soutiens aux toxicomanes et à leur famille et

bon nombre de ces projets s'adressent tout particulièrement aux femmes. Un grand nombre de ces plans ont été évalués et intégrés aux services offerts. Un Fonds pour les centres et services en faveur des jeunes a été mis en place dans les zones où il existe des Groupes spéciaux ainsi que dans quatre régions supplémentaires. L'objectif est de détourner des drogues les jeunes à risque en les faisant participer à des activités sportives et de loisirs.

- 12.13.6** Un Fonds pour les centres et services en faveur des jeunes a été établi et doté par le Gouvernement d'un budget de 38,09 millions d'euros pour la période 1998-2000. Le secteur privé contribuera également à ce fonds. L'objectif du fonds est de développer les centres de jeunes. Des aides seront apportées à divers projets d'investissement ou autre, dans les zones cibles où le problème de la drogue est réel ou risque de se développer.
- 12.13.7** En ce qui concerne le VIH/sida et les infections sexuellement transmissibles (IST), des services sont proposés aux femmes et aux hommes dans tous les centres de soins, les plus grands de ces centres organisant des permanences spéciales pour les femmes. À Dublin, un Projet pour la santé des femmes propose aux prostituées des services extérieurs et un centre d'accueil. L'équipe des services extérieurs travaille dans les rues, dans les lieux de prostitution et également dans le centre d'accueil, dispensant des conseils sur la prévention des IST et du VIH et de la toxicomanie et orientant, s'il y a lieu, les femmes vers des services de traitement. La sexualité à moindre risque est abordée et des préservatifs sont distribués.
- 12.13.8** Une Stratégie nationale de lutte contre la drogue a été publiée en 2001. L'objectif général de cette stratégie est de réduire considérablement les effets négatifs sur les individus et la société de la consommation abusive de drogues, au moyen d'une action concertée axée sur la réduction de l'offre, la prévention, les traitements et la recherche. Ces quatre grands axes sont assortis d'objectifs précis. Il est recommandé d'adopter cent mesures en vue de parvenir à ces objectifs. Depuis la publication de la stratégie, les ministères et autres organismes publics concernés se sont employés à mettre en oeuvre ces mesures.
- 12.13.9** Depuis un certain nombre d'années, des progrès importants ont été réalisés en Irlande dans le domaine du traitement de la toxicomanie, les services de traitement ayant été renforcés dans les régions de tous les conseils sanitaires et le nombre de personnes traitées pour consommation d'héroïne ayant considérablement augmenté. Des services sont proposés aux femmes dans tous les centres de traitement de la toxicomanie administrés par les conseils sanitaires. Une attention particulière est accordée aux femmes enceintes qui consomment de la drogue et trois sages-femmes ont été chargées dans la région de l'Est du pays d'assurer la liaison avec les principales maternités en vue d'apporter une aide supplémentaire à ces femmes.
- 12.13.10** Dans la région de l'est du pays, un projet de réinsertion des femmes propose des services non résidentiels aux toxicomanes de sexe féminin dont la situation s'est stabilisée et qui suivent une cure de méthadone. Ce projet vise à offrir une passerelle entre la consommation de drogues stabilisée et les programmes d'éducation et de formation ordinaires et communautaires et le monde du travail.
- 2.** *Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 du présent article, les États parties fournissent aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.*

12.14 Des mesures visant à promouvoir la promotion du *bien-être physique et mental des femmes au moyen de l'élaboration et de la mise en œuvre constante de politiques adéquates* sont prises dans le cadre de la Stratégie de promotion de la santé (2000-2005) :

- Un coordinateur national en matière d'allaitement a été nommé en 2001 pour évaluer l'efficacité des politiques irlandaises en vigueur et les mesures à prendre en vue d'accroître le taux d'allaitement en Irlande;
- L'initiative Hôpitaux amis des bébés continue de bénéficier d'appuis dans le cadre du Réseau des hôpitaux de promotion de la santé. Quasiment tous les cliniques et services d'accouchement ont demandé à se joindre à l'initiative;
- La mise en œuvre de recommandations relatives à une Politique nationale d'alimentation des nourrissons sera facilitée;
- On fera mieux connaître le rôle que jouent l'apport supplémentaire d'acide folique et l'enrichissement des aliments en matière de prévention des insuffisances du tube médullaire;

Les recommandations sur les prestations de soins anténatals combinés énoncées dans le Rapport du Groupe chargé de l'examen des soins pendant la maternité et des soins aux nourrissons sont actuellement mises en œuvre par les conseils sanitaires.

Des tests de routine de dépistage anténatal du VIH ont été introduits à grande échelle en avril 1999. Cela permet de dépister et de traiter précocement le VIH chez les femmes enceintes, avec de meilleurs effets thérapeutiques à la fois pour la mère et l'enfant. Le pourcentage de femmes se soumettant à ces tests fait actuellement l'objet d'évaluations et l'on espère que ce pourcentage s'élèvera à au moins 90 %.

12.15 Le Programme de maternité et de soins aux nourrissons

Le Programme de maternité et de soins aux nourrissons est un programme de soins prénataux et post-nataux offerts gratuitement à toutes les femmes enceintes qui résident habituellement en Irlande. Les femmes qui choisissent de bénéficier de ce programme sont soignées à la fois par un généraliste et par le service ou la clinique de maternité de leur choix. Les soins peuvent être prodigués par tous les généralistes ayant conclu avec le conseil sanitaire un contrat portant sur la prestation de services dans le cadre du Programme. Le Rapport du Groupe chargé de l'examen des soins pendant la maternité et des soins aux nourrissons a indiqué que ce système de soins combinés, dans le cadre duquel la femme enceinte est suivie à la fois par son généraliste et par un obstétricien de l'hôpital constitue pour la majorité des mères la forme de soins anténatals la meilleure et la plus pratique.

Dans le cadre de la stratégie de santé récente, intitulée « Qualité et équité – un système de santé pour tous », on s'est engagé à ajouter au Programme quatre consultations gratuites chez un généraliste pour les nourrissons de moins d'un an, afin de traiter les maladies courantes de l'enfance. Les délais et le budget dont sera assortie cette initiative sont actuellement à l'étude.

12.16 Nouvelle Commission sur la procréation humaine assistée

Le secteur de la procréation humaine assistée soulève des questions complexes qui comportent des aspects juridiques, éthiques, médicaux et sociaux. Si la pratique de la médecine est réglementée par des directives établies par le Conseil médical, ce

secteur n'est régi par aucune disposition législative en Irlande. Conformément à une décision du Gouvernement, la Commission sur la procréation humaine assistée a été établie en mars 2000 avec la mission suivante :

Établir un rapport sur les diverses approches qu'il est possible d'adopter en vue de réglementer tous les aspects de la procréation humaine assistée et les facteurs sociaux, éthiques et juridiques à prendre en compte dans l'orientation du débat public avant la finalisation de toute proposition de politique.

Parmi les questions qu'examinera la Commission figurent celles ayant trait à la réglementation des programmes de donneurs, des mères porteuses, de la filiation juridique, des droits de succession, de la congélation et de l'utilisation ou de l'élimination ultérieures des embryons, des spermatozoïdes et ovules, ainsi que la question de savoir qui aura le droit de recourir à ces services, à savoir l'âge et la situation maritale des couples autorisés à en bénéficier.

Étant donné la complexité des questions à examiner, il n'est pas possible de déterminer avec certitude la durée des travaux de la Commission. Le débat public mené en connaissance de cause avant la finalisation de toute proposition de politique s'appuiera essentiellement sur le rapport de la Commission.

On trouvera dans les tableaux suivants les espérances de vie à différents âges en Irlande et dans d'autres pays de l'UE.

Tableau 12.3

Espérances de vie à différents âges pour la période 1950-1997

	1950-52	1960-62	1970-72	1980-82	1990-92	1995-97
Hommes						
Espérance de vie à l'âge 0	64,5	68,1	68,8	70,1	72,3	73,0
1	66,9	69,3	69,2	69,9	71,9	72,5
10	58,8	60,8	60,6	61,3	63,1	63,6
20	49,3	51,1	51,0	51,6	53,4	53,9
30	40,3	41,7	41,5	42,1	43,9	44,5
40	31,3	32,4	32,1	32,6	34,4	35,1
50	22,8	23,5	23,3	23,6	25,2	25,8
60	15,4	15,8	15,6	15,9	17,0	17,5
65	12,1	12,6	12,4	12,6	13,4	13,8
70	9,2	9,7	9,7	9,7	10,4	10,6
75	6,8	7,1	7,3	7,3	7,8	8,0
Femmes :						
Espérance de vie à l'âge 0	67,1	71,9	73,5	75,6	77,9	78,5
1	68,8	72,9	73,8	75,4	77,4	78,0
10	60,6	64,1	65,1	66,6	68,6	69,1
20	51,2	54,3	55,3	56,8	58,7	59,3
30	42,2	44,7	45,6	47,0	48,9	49,5

	1950-52	1960-62	1970-72	1980-82	1990-92	1995-97
40	33,3	35,3	36,0	37,3	39,2	39,8
50	24,7	26,3	27,0	28,0	29,8	30,3
60	16,8	18,1	18,7	19,5	21,1	21,5
65	13,3	14,4	15,0	15,7	17,1	17,4
70	10,2	11,0	11,5	12,2	13,5	13,7
75	7,6	8,1	8,5	9,1	10,2	10,4

Source : Bureau central des statistiques

Définition : L'espérance de vie est le nombre d'années supplémentaires qu'une personne d'un âge donné peut espérer vivre.

Tableau 12.4

Espérances de vie à différents âges dans les pays de l'UE

Pays	Période	Sexe	Espérance de vie en années à différents âges				Écart d'espérance de vie entre les femmes et les hommes à la naissance
			0	1	45	65	
Allemagne	2000	H	74,9	74,3	32,0	15,7	6,1
		F	81,0	80,4	37,3	19,5	
Autriche	1999	H	75,6	75,0	32,9	16,4	5,9
		F	81,5	80,8	37,8	19,9	
Belgique*	1995	H	73,6	73,1	31,2	14,9	7
		F	80,6	79,9	37,1	19,4	
Danemark	1998	H	74,2	73,5	31,3	15,0	5
		F	79,2	78,6	35,6	18,4	
Espagne	1998	H	75,2	74,5	32,7	16,2	7,1
		F	82,3	81,7	38,7	20,3	
Finlande	1999	H	73,9	73,1	31,3	15,3	7,4
		F	81,3	80,6	37,6	19,6	
France	1998	H	75,0	74,4	32,6	16,6	7,7
		F	82,7	82,1	39,2	21,2	
Grèce	1998	H	75,8	75,3	33,3	16,7	5
		F	80,8	80,3	37,3	19,0	
Irlande	1998	H	73,5	73,0	31,0	14,3	5,7
		F	79,2	78,5	35,5	17,9	
Italie	1998	H	75,9	75,3	33,0	16,1	6,3
		F	82,2	81,7	38,5	20,4	
Luxembourg	2000	H	75,0	74,3	32,4	15,8	6,9
		F	81,9	79,8	38,2	20,6	
Pays-bas	1999	H	75,4	74,9	32,2	15,3	5,2
		F	80,6	80,0	37,0	19,3	
Portugal	1999	H	71,9	71,4	30,5	14,4	7,2
		F	79,1	78,5	35,8	17,9	
Royaume-Uni*	1999	H	75,1	74,6	32,2	15,4	4,9

<i>Pays</i>	<i>Période</i>	<i>Sexe</i>	<i>Espérance de vie en années à différents âges</i>				<i>Écart d'espérance de vie entre les femmes et les hommes à la naissance</i>
			<i>0</i>	<i>1</i>	<i>45</i>	<i>65</i>	
Suède	1998	F	80,0	79,4	36,4	18,7	5,2
		H	77,0	76,3	33,6	16,4	
		F	82,2	81,4	38,3	20,3	
Moyenne de l'UE*	1998	H	75,0	74,4	32,3	15,8	6,3
		F	81,3	80,7	37,7	19,8	

Article 13

Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier:

- a) Le droit aux prestations familiales;*
- b) Le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;*
- c) Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.*

13.1 L'Irlande maintient les réserves ci-après à propos de l'alinéa a) de l'article 13 :

L'Irlande se réserve pour l'instant, en matière de sécurité sociale, le droit de continuer à appliquer les dispositions de sa législation qui sont plus favorables aux femmes qu'aux hommes.

13.2 Le maintien de la réserve formulée à propos de l'alinéa a) de l'article 13 s'explique principalement par le fait qu'en matière d'allocations familiales, l'allocation pour enfants est normalement versée à la mère. En outre, en vertu des dispositions transitoires relatives au régime d'allocations pour familles monoparentales, certaines femmes qui recevaient au préalable d'autres allocations continueront de bénéficier d'un traitement plus favorable jusqu'à l'extinction de leurs droits. Ces dispositions visaient à protéger et maintenir la situation de ces femmes et à empêcher que la mise en place de ce nouveau régime crée des difficultés pour celles qui n'y auraient pas droit. Il aurait sinon fallu exclure de ce régime les personnes dépendant déjà de l'aide sociale, ce qui n'aurait été ni acceptable ni souhaitable. Puisqu'il est prévu de continuer à appliquer ces dispositions transitoires dans un avenir prévisible, il convient également de maintenir la réserve relative à un tel traitement.

13.3 Le Gouvernement est déterminé à offrir un régime de retraite contributif aussi vaste que possible à autant de catégories que possible et est conscient du fait que les personnes qui cessent toute activité professionnelle pour assumer des responsabilités familiales risquent d'être désavantagées sur le plan de la sécurité sociale. Le Régime des personnes au foyer, mis en place en 1994, vise à protéger la retraite des personnes qui interrompent leur activité professionnelle pour s'occuper de proches. Ce régime est actuellement passé en revue dans le cadre de l'examen général des conditions à remplir pour bénéficier des pensions contributives de vieillesse et retraites. En outre, les conditions à satisfaire pour avoir droit à la pension contributive de vieillesse ont été considérablement assouplies, ce qui a bénéficié à de nombreuses personnes, dont beaucoup de femmes, ayant cotisé peu ou de façon intermittente.

13.4 Le Conseil des pensions a examiné la question des prestations adéquates pour les femmes relevant de régimes de retraite privés et professionnels. Le Conseil a déterminé que la mise en place de comptes d'épargne retraite personnels bénéficierait, entre autres avantages, aux femmes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper d'enfants ou assumer d'autres responsabilités. La loi intitulée *Pensions (Amendment) Act, 2002* (loi (amendement) de 2002 relative aux

pensions) prévoit des dispositions législatives à cet effet. Les comptes d'épargne retraite personnels devraient être proposés au public en 2003.

13.5 Le projet de loi relatif au droit de la famille est en cours d'élaboration. L'objectif est de permettre aux personnes mariées qui souhaitent se séparer par un acte de séparation de s'accorder sur les droits relatifs aux pensions sans avoir à acquitter de frais juridiques. Si cette proposition s'applique aussi bien aux hommes qu'aux femmes, elle devrait cependant bénéficier tout particulièrement à ces dernières.

13.6 La loi intitulée *Social Welfare Act, 2000* (loi de 2000 relative à la protection sociale) a créé un nouveau régime de prestations pour donneur de soins qui prévoit le versement d'allocations aux personnes satisfaisant aux conditions énoncées dans la loi. Un salarié peut avoir droit au congé pour donneur de soins même s'il ne peut prétendre aux prestations pour donneur de soins. De même, un salarié peut avoir droit aux prestations pour donneur de soins mais pas au congé pour donneur de soins.

13.7 Allocations familiales

Le montant des allocations familiales a été considérablement augmenté au cours des dernières années. Pour les années 2001 et 2002, les allocations pour les deux premiers enfants à charge ont augmenté de 46,4 % et celles pour les autres enfants de 44 %.

Le détail des prestations sociales est donné aux tableaux 13.1 et 13.2.

13.8 Crédit financier

Lorsque l'Irlande a accédé à la Convention, il n'existait dans le droit irlandais aucune disposition régissant expressément les obligations des particuliers en matière d'égalité dans les domaines visés par les alinéas b) et c) de l'article 13. C'est pourquoi en adhérant à la Convention, l'Irlande a formulé à ce sujet la réserve suivante:

L'Irlande examine la possibilité de compléter la garantie d'égalité contenue dans sa Constitution par des dispositions législatives spéciales régissant l'accès au crédit et à d'autres services financiers ainsi qu'aux activités récréatives. Pour le moment elle se réserve le droit de considérer les lois et mesures en vigueur dans ce domaine comme propres à assurer en Irlande la réalisation des objectifs de la Convention.

À la suite de la promulgation de la loi de 2000 relative à l'égalité de statut, qui interdit, en matière de prestations de biens et de services, la discrimination fondée sur neuf critères, à savoir le sexe, la situation matrimoniale, la situation familiale, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, le handicap, la race et l'appartenance à la communauté des gens du voyage, l'Irlande est maintenant à même de retirer la réserve qu'elle avait formulée à propos des alinéas b) et c) de l'article 13. Les dispositions protocolaires nécessaires sont actuellement prises en vue de retirer cette réserve.

13.9 Sports et vie culturelle

13.9.1 La Deuxième Commission de la condition de la femme a formulé des recommandations relatives aux médias. Le RTÉ (l'organisme national de radio et télédiffusion) a pour la première fois au niveau de la direction d'une division nommé une femme au poste de directeur de la radio, et diverses autres postes de

direction ont récemment été confiés à des femmes. Une sous-commission commune chargée des questions ayant trait à l'égalité a été établie dans le cadre du Forum de participation du RTÉ. Le RTÉ a pour politique d'augmenter à la fois la couverture médiatique des sports de femmes et le nombre de femmes participant à la production et à la présentation des émissions sportives.

- 13.9.2** La *Commission des radios et des télévisions indépendantes* (IRTC) évalue régulièrement la présence de femmes dans différentes catégories d'emploi, y compris les postes de direction et les emplois techniques. Le Document d'orientation des radios communautaires de l'IRTC, publié en 1997, présente les obligations de la Commission en ce qui concerne la représentation équilibrée des hommes et des femmes parmi les propriétaires et dirigeants des stations de radio communautaires.
- 13.9.3** Les dispositions de la loi intitulée **Broadcasting Act, 1990** (loi de 1990 relative à la radio et télédiffusion) stipulent, entre autres, que la publicité à la télévision ne peut faire preuve d'aucune discrimination fondée sur le sexe. L'Advertising Standards Authority for Ireland (ASAI) (Bureau irlandais de vérification de la publicité) a effectué en 1995 un examen du Code des normes publicitaires et a, lors de la mise à jour de ce Code, suivi les recommandations de la Commission concernant le sexisme, le bon goût et la bienséance dans la publicité.
- 13.9.4** La mise en œuvre de la politique sportive du Gouvernement incombe au Ministère des arts, du sport et du tourisme, qui s'en acquitte avec le concours du Conseil irlandais des sports. Le Conseil irlandais des sports a été établi par décret et est entré en vigueur le 1er juillet 1999 afin d'encourager la participation des hommes et des femmes au sport par la promotion, le développement et la coordination des sports de compétition et l'élaboration de stratégies visant à accroître la participation aux sports de loisirs.
- 13.9.5** Le Gouvernement a pour politique d'éviter tout parti pris sexiste dans la promotion du sport. Les subventions versées dans le cadre du Programme Sports Capital ne sont accordées qu'aux organisations sportives étant en mesure de prouver (en présentant le règlement de l'organisation, etc.) qu'elles n'exercent aucune discrimination fondée sur le sexe, la religion ou l'origine ethnique. Depuis 1991, les subventions gouvernementales destinées à promouvoir le sport ne sont pas accordées aux clubs privés refusant aux femmes le droit de devenir adhérentes à part entière.
- 13.9.6** Au cours des dernières années, la participation des femmes aux sports de compétition et de loisirs a considérablement augmenté et la perception de l'activité sportive des femmes par comparaison aux activités sportives des hommes s'est également améliorée.
- 13.9.7** La composition du Conseil irlandais des sports est régie par la loi intitulée *Irish Sports Council Act, 1999* (loi de 1999 relative au Conseil irlandais des sports). Le conseil se compose d'un président et de 10 membres ordinaires, dont au moins trois doivent être de sexe masculin et au moins trois de sexe féminin. La composition actuelle du conseil est conforme aux dispositions de cette loi.
- 13.9.8** À la suite des recommandations de la Commission relatives au Conseil des arts, cet organisme a déclaré que le seul critère d'excellence qui puisse s'appliquer dans le domaine des arts est l'excellence de l'œuvre évaluée.

Tableau 13.1

<i>Allocation pour famille monoparentale* 1996-2001, Nombre de bénéficiaires</i>		
<i>Type de prestation</i>	<i>1996</i>	<i>2001</i>
Parent célibataire	37 506	58 755
Enfants à charge	51 664	92 593
Conjoint séparé	11 268	17 031
Enfants à charge	25 887	27 902
Veufs/veuves	1 685	1 250
Enfants à charge	3 384	2 340
Conjoints de prisonniers	98	105
Enfants à charge	252	212
Nombre total de femmes bénéficiaires	49 127	74 827
Nombre total d'hommes bénéficiaires	1 430	2 314
Nombre total de bénéficiaires	50 557	77 141
Nombre total d'enfants	81 187	123 047

* Auparavant appelée « Allocation pour parent isolé »

Tableau 13.2

<i>Incapacité et maternité</i>		
	<i>1996</i>	<i>2001</i>
Bénéficiaires d'une allocation pour incapacité, début janvier	42 460	46 940
Hommes	18 782	17 767
Femmes	23 678	29 173
Relevé complet des familles, enfants & coût des allocations familiales* (fin décembre)		
Familles	497 252	514 919
Enfants	1 060 496	1 014 340
Coût des allocations (m)	376	760
Épouses abandonnées		
a) Épouses abandonnées	14 738	12 177
b) Enfants à leur charge	21 874	10 566
Total (a)+(b)	36 612	22 746

* Auparavant appelée « Allocation pour enfants »

Article 14

1. Les États parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.

2. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit:

- a) De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;*
- b) D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;*
- c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;*
- d) De recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;*
- e) D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;*
- f) De participer à toutes les activités de la communauté;*
- g) D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux techniques appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;*
- h) De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.*

1. Les États parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.

14.1 Le recensement de la population de 1996 a fait apparaître que 58,1 % de la population irlandaise habitait dans des agglomérations urbaines (villes et bourgades d'au moins 1 500 habitants) et 41,9 % en dehors des zones urbaines.

D'après le recensement de 1996, l'Irlande comptait 1 407 883 femmes de quinze ans et plus, dont plus d'un demi-million (552 736) vivaient en zone rurale,

c'est-à-dire près de 40 % de toutes les femmes de quinze ans et plus. Dans ces mêmes zones rurales on compte plus d'hommes que de femmes dans tous les groupes d'âge jusqu'à 65 ans; après 65 ans ce sont les femmes qui sont plus nombreuses que les hommes. Les principaux indicateurs démographiques pour les zones rurales et urbaines sont présentés aux tableaux 14.1 et 14.2.

Tableau 14.1

Indicateurs démographiques concernant les femmes âgées de 15 ans et plus dans les zones rurales et urbaines en 1996

	<i>Zones rurales</i>	<i>Zones urbaines</i>	<i>Irlande</i>
Nombre de femmes pour 1 000 hommes	903	1061	965
Pourcentage de célibataires	41,3	31,4	37,4
Pourcentage de femmes mariées	44,8	54,0	48,4
Pourcentage de femmes séparées	4,7	2,2	3,7
Pourcentage de veuves	9,2	12,4	10,5
Pourcentage de plus de 65 ans	12,0	14,4	13,0

Source : Recensement de la population, 1996

Tableau 14.2

Population des agglomérations urbaines et zones rurales répartie par sexe et situation matrimoniale, en 2001

	<i>Agglomérations urbaines</i>				<i>Zones rurales</i>			
	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>	
	<i>Moins de 65 ans</i>	<i>Plus de 65 ans</i>	<i>Moins de 65 ans</i>	<i>Plus de 65 ans</i>	<i>Moins de 65 ans</i>	<i>Plus de 65 ans</i>	<i>Moins de 65 ans</i>	<i>Plus de 65 ans</i>
Célibataires	580 937	14 290	559 728	27 393	430 325	27 023	342 038	15 548
Non célibataires (excepté les veufs)	347 829	55 674	379 407	43 591	254 229	53 094	273 999	36 792
Veufs	5 836	14 423	19 454	59 639	3 824	12 958	14 599	53 667
Total	934 602	84 177	958 589	130 623	688 378	93 075	630 636	106 007

Source : Bureau central des statistiques, Estimations de la population et des migrations

- 14.2** En 1996, on dénombrait dans la population active 12 969 femmes déclarant exercer une activité dans l'agriculture, la sylviculture ou la pêche, ce qui représentait 2,3 % de la population active féminine, contre 2,7 % en 1993.
- 14.3** L'agriculture irlandaise est dominée par des propriétaires exploitants. L'agriculture est une activité très majoritairement masculine. On comptait 91 % d'agriculteurs de sexe masculin d'après le recensement de la population de 1991, et 89 % en 2000.
- 14.4** En pratique, les agricultrices contribuent de façon importante à l'exploitation des fermes mais leur travail est dans une certaine mesure invisible car elles ne sont pas recensées comme de véritables « agricultrices » et ne sont généralement pas propriétaires de terres.

14.5 Aux fins du Programme de retraite anticipée, le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation considère que la femme d'un agriculteur est co-exploitante de la ferme, indépendamment du régime de propriété. Pour encourager la mise en commun entre époux des titres fonciers, le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation a formulé les recommandations suivantes :

- Aucun programme ne devrait être assorti de critères selon lesquels une exploitation agricole détenue en copropriété aurait plus de difficultés à obtenir des subventions qu'une même exploitation n'ayant qu'un seul propriétaire
- La formation est considérée comme un domaine essentiel dans lequel les initiatives visant à améliorer le rôle des agricultrices des générations actuelle et future peuvent s'avérer le plus efficaces
- Examiner tous les critères de programmes en vue d'éliminer tout parti pris involontaire contre le régime de copropriété

14.6 Ces recommandations ont été mises en oeuvre de la façon suivante :

- D'après les réglementations du Programme de retraite anticipée (ERS) de 2000, telles qu'elles ont été amendées, les mêmes conditions s'appliquent aux postulants qui possèdent des terres en copropriété qu'à ceux qui en sont les seuls propriétaires.
- Voir le paragraphe 14.16 à propos de la formation proposée par le Teagasc
- En ce qui concerne les politiques adoptées, les régimes et programmes du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation ne constituent pas un obstacle à la formation de partenariats ou de copropriétés agricoles tant que le partenariat n'est pas créé dans le but de déjouer les réglementations de l'UE ou d'obtenir une aide contraire à la finalité à laquelle elle est destinée. Les postulants à certains programmes (prime, aide arable, subventions d'investissements agricoles) sont tenus d'avoir des troupeaux déclarés à leurs deux noms.

14.7 Comité consultatif sur le rôle des femmes dans l'agriculture

14.7.1 Dans le cadre du Programme d'action pour le millénaire, le Gouvernement s'est engagé à reconnaître le rôle des femmes dans l'agriculture en créant un Comité consultatif spécial chargé de dispenser des conseils sur les initiatives visant à soutenir les agricultrices et d'en évaluer les progrès.

Cet engagement s'est également manifesté dans le Livre blanc sur le développement rural, dans lequel est annoncée « la création d'un Comité consultatif spécial visant à examiner les problèmes particuliers auxquels font face les femmes dans le secteur agricole, à formuler des avis sur la question ainsi que des solutions et à tenir compte de certains besoins en formation ».

14.7.2 Le Comité a été établi en 1999 et doté des attributions suivantes :

- Conseiller le Ministère de l'agriculture, de l'alimentation et du développement rural sur les politiques visant à promouvoir le rôle des femmes dans l'agriculture, en accordant une attention particulière à l'éducation et à la formation (y compris l'utilisation des technologies de l'information); sur la sous-représentation au sein des structures politiques et organisationnelles; sur

l'intégration sociale et la gestion financière personnelle, l'économie et les questions juridiques

- Participer à l'élaboration de stratégies et politiques de développement rural
- Présenter un rapport au milieu de l'année 2000.

14.7.3 Composition du Comité consultatif

Les membres du Comité consultatif sont issus de secteurs multiples et variés, notamment des ministères et autres organismes publics, des organisations d'agriculteurs et de femmes et d'autres partenaires sociaux.

14.7.4 Rapport du Comité consultatif

Le Rapport du Comité consultatif sur le rôle des femmes dans l'agriculture, publié en septembre 2000, contient trente-six recommandations, portant sur des sujets très divers, dont l'éducation et la formation, les techniques de l'information et l'intégration sociale. Le Rapport a été distribué à tous les ministères et organismes concernés, qui ont été priés d'en examiner la mise en oeuvre.

14.7.5 Plan national pour les femmes

Les recommandations du Rapport du Comité consultatif sur le rôle des femmes dans l'agriculture ont été intégrées sous la forme d'engagement gouvernemental dans le Rapport de l'Irlande aux Nations Unies sur le Plan national de 2002 en faveur des femmes pour la mise en oeuvre du Programme d'action de Beijing. (Voir paragraphe 6.21 du Plan national.)

14.8 Assurance sociale

Le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation a coordonné un Groupe interdépartemental qui a examiné la question de la couverture sociale des conjointes d'agriculteurs. Ce groupe a fait rapport en février 2002 et différentes possibilités de résoudre le problème ont été présentées aux organisations d'agriculteurs. Une possibilité qui s'offre sans attendre aux ménages d'agriculteurs consiste à former un partenariat permettant aux deux époux de disposer d'une couverture sociale. De plus amples informations sont données à ce sujet dans la brochure du Ministère intitulée « Family Employment and PRSI » (Emplois familiaux et couverture sociale).

14.9 Réseaux de femmes travaillant dans l'agriculture

Le Comité consultatif sur le rôle des femmes dans l'agriculture a recommandé que le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation se mette en relation avec Macra na Feirme, une organisation s'occupant du développement personnel, social et professionnel de la communauté rurale, dans le but d'établir un réseau de femmes travaillant dans l'agriculture. Ce réseau soutiendrait et financerait le développement socio-économique et politique des femmes agricultrices. Des consultations ont eu lieu en 2001 et 2002 et le processus est maintenant achevé. Un rapport de synthèse est en cours d'élaboration et sera présenté en 2003 au Ministère de l'agriculture et de l'alimentation et au Ministère des affaires communautaires et rurales et du Gaeltacht. L'allocation de fonds au nouveau réseau dans le cadre du programme LEADER se fondera sur ce rapport.

14.10 Autres informations

Conformément au nouveau Programme pour le Gouvernement, les recommandations énoncées dans le Rapport du Comité consultatif sur le rôle des femmes dans l'agriculture continueront d'être appliquées.

En 2000, la main d'œuvre agricole se décomposait comme suit :

Tableau 14.3

Total de la main d'œuvre agricole – données de 2000

	<i>Nombre de personnes</i>	<i>Total UAT*</i>	<i>Moyenne d'UAT par personne</i>	<i>Pourcentage par rapport à d'autres activités lucratives</i>
Exploitants agricoles	141 300	105 800	0,75	44
Conjoints d'exploitants	45 100	25 200	0,56	52
Autres membres de la famille	57 200	25 000	0,44	66
Total des membres de la famille	243 600	155 900	0,64	51
Ouvriers agricoles non membres de la famille	14 400	8 000	0,56	N/A
Total	257 900	163 900	0,64	48

* Unité annuelle de travail = 1 800 heures minimum de travail par personne et par an..

Tableau 14.4

Personnes travaillant dans les exploitations agricoles, 2000

	<i>Femmes</i>	<i>UAT*</i>	<i>Hommes</i>	<i>UAT</i>
Exploitants agricoles	15 100	8 800	126 200	96 900
Conjoints	40 800	22 600	4 300	2 600
Autres membres de la famille employés dans l'exploitation	12 300	4 000	44 900	21 000
Employés non membres de la famille	2 100	1 200	12 300	6 800
Total	70 300	36 600	187 700	127 300

* Unité annuelle de travail = 1 800 heures minimum de travail par personne et par an.

Source : Bureau central des statistiques

Tableau 14.5

Exploitations agricoles familiales classées selon le sexe de l'exploitant

<i>Année</i>	<i>1997</i>	<i>2000</i>
Hommes	134 500	126 200
Femmes	13 100	15 100
Total	147 600	141 300

Source : Bureau central des statistiques

2 a) *De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons*

14.11 Conformément aux réglementations des Fonds structurels de l'UE, dans le cadre des politiques du Plan national de développement, un engagement a été pris en vue d'obtenir une répartition équilibrée des sexes au sein de tous les comités de suivi du Plan national et notamment du Comité de coordination du développement rural dans le cadre du Plan national.

14.12 En ce qui concerne l'Initiative de développement rural local (LEADER) entreprise sous les auspices du nouveau Ministère des affaires communautaires et rurales du Gaeltacht, une attention particulière est accordée aux femmes et aux jeunes. À cet égard, il est conseillé aux Groupes de l'Initiative LEADER de tenir compte de l'égalité des chances lors de l'évaluation des demandes d'aide et il leur est demandé de ne pas accorder de subventions à un projet dont les promoteurs font preuve (ou feraient vraisemblablement preuve dès la réalisation du projet) de discrimination. Les groupes doivent se fixer comme objectif un taux de 40 % de femmes au sein du conseil d'administration et d'au moins 30 % d'ici le milieu de l'année 2003. En outre, tous les objectifs et indicateurs relatifs aux programmes doivent être ventilés par sexe et par âge. La composition de certains conseils n'est pas encore fixée. Cependant, les derniers chiffres dont on dispose font état d'un taux de représentation des femmes au sein des conseils de 27 %.

14.13 En matière de réglementation de l'utilisation et de la mise en valeur des terres, il n'y a pas de distinction entre les sexes, pas plus qu'il n'y a de différence entre les zones urbaines et rurales. Les Local Authority (Planning and Development) Acts (lois relatives à la planification et au développement par l'administration locale) prévoient la participation du public à la formulation des orientations et objectifs des plans locaux de développement.

2 b) *D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille.*

14.14 Voir le commentaire de l'article 12.

2 c) *De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale.*

14.15 Voir le commentaire de l'alinéa a) de l'article 13.

2 d) *De recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques.*

14.16 Office pour le développement de l'agriculture et de l'alimentation (Teagasc)

14.16.1 Tous les ans, 5 000 adultes suivent de courts programmes de formation durant de 20 à 150 heures organisés par le Teagasc et 30 % environ des participants sont des femmes. Au cours des dernières années, chaque Directeur en chef de l'agriculture s'est entretenu avec des associations de femmes irlandaises dans le but de dispenser le type de formation répondant à leurs besoins exprimés.

14.16.2 Au cours des trois dernières années, quelque 400 cours de formation à l'informatique ont été suivis par 5 000 habitants de zones rurales, dont 60 % de femmes. Des cours pour débutants et de niveau supérieur ont été organisés dans chaque comté.

- 14.16.3** Des cours sont également organisés dans des domaines tels que le tourisme en milieu rural, la production alimentaire artisanale, l'élevage de volaille et la production de fleurs et, dans le cas de ces trois derniers programmes, presque tous les participants sont de sexe féminin.
- 14.16.4** Un programme de certificat professionnel agricole (FETAC, niveau 3) spécialement conçu pour répondre aux besoins des femmes rurales est actuellement mis à l'essai à Co Laois et est suivi par 36 agricultrices.
- 14.16.5** Dans les programmes de troisième degré et de certificat professionnel destinés aux jeunes souhaitant faire carrière dans le secteur agro-alimentaire, les femmes représentent 7 % des participants. Le responsable local de l'éducation contacte tous les ans tous les établissements d'enseignement secondaire, y compris les établissements réservés aux filles, dans le but de présenter aux élèves un exposé sur l'orientation professionnelle. Dans le cadre de cet exposé, il est expliqué aux filles qu'elles seront les bienvenues dans ces programmes et seront bien suivies.
- 14.17** En ce qui concerne les autres activités du Teagasc, il est de règle d'inviter les agriculteurs et leur conjointe/compagne à toutes les manifestations organisées par le Teagasc. Le nouveau Programme d'opportunités pour les familles agricoles, lancé en 2001, est une initiative importante visant à aider les familles agricoles dont la survie économique est menacée. Ce programme s'adresse aux deux adultes des exploitations agricoles familiales ainsi qu'au successeur probable et les femmes jouent un rôle actif dans le cadre de ce programme. Quelque 3 500 familles participeront à ce programme l'an prochain.

Tableau 14.6

Programme de formation du Teagasc pour les agriculteurs

<i>Programme de formation pour les jeunes débutants</i>	<i>Pourcentage de femmes participant au programme</i>
Agriculture	7
Horticulture	33
Cours spécialisés	Cours hippiques – 35
Apprentissage de l'exploitation	9
Programme pour les agriculteurs adultes	30

- 14.18** Une formation est également dispensée en milieu rural dans le cadre du programme LEADER 11. LEADER est l'initiative de l'UE permettant à des groupes vivant en milieu rural de mettre en oeuvre leur propre plan d'activité multisectoriel visant à développer la région. Dans les secteurs de la formation et de l'éducation, d'après les derniers chiffres disponibles, 60 % environ des particuliers ayant suivi une formation financée par LEADER sont des femmes.
- 14.19** En 2000-2001, les femmes représentaient 34 % des étudiants inscrits en première année du programme universitaire de premier cycle d'agronomie et de sylviculture (72 étudiantes sur 209).

Voir également le commentaire de l'article 10.

- 2 e) *D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant.***

2 f) De participer à toutes les activités de la communauté.

14.20 En 2000, le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a accordé des subventions d'un montant total de 56 820,79 euros à l'Irish Countrywomen's Association, et notamment à 45 groupes régionaux répartis dans l'ensemble du pays, l'objectif étant de tenir des consultations sur le Rapport de l'Irlande aux Nations Unies portant sur le Plan national de 2002 en faveur des femmes pour la mise en oeuvre du Programme d'action de Beijing.

14.21 **L'Irish Countrywomen's Association (ICA)** (*Association des femmes rurales d'Irlande*) est une organisation démocratique et ouverte, qui représente 20 000 femmes, membres de 1000 associations, réparties dans l'ensemble de l'Irlande. Depuis 90 ans, l'association fait oeuvre de pionnier en cherchant à améliorer les conditions de vie et les possibilités d'action des femmes, de leur famille et de l'ensemble de la communauté. L'ICA a constamment joué un double rôle : être un lieu où les femmes coopèrent en vue de développer leurs compétences et leurs intérêts, et en même temps, de mettre en commun et exprimer leurs expériences et leurs connaissances afin d'influencer les priorités générales et l'élaboration de politiques.

Dans le cadre de la Mesure en faveur de l'égalité des femmes du Plan national de développement, l'Association des femmes rurales d'Irlande reçoit des subventions en vue de mettre sur pied un projet visant à permettre aux adhérentes de participer davantage aux instances de décision. Ce projet bénéficie de financements d'environ 316 000 euros sur une période de trois ans à compter de 2002. Quinze candidates ont été sélectionnées pour suivre des cours portant sur l'exercice de l'autorité et la prise de décision.

14.22 Dans le cadre des conseils de développement des comtés et des villes, des forums communautaires et volontaires ont été établis dans chaque comté et chaque ville afin de permettre à la communauté de participer aux travaux des conseillers et de jouer plus généralement un rôle consultatif auprès des organismes publics locaux. Ces forums sont ouverts à tous les groupes communautaires et une partie d'entre eux se consacrent à l'intégration sociale. En général, les femmes bénéficient d'une représentation importante au sein des forums.

14.23 Un projet de l'Irish Farmer's Association (IFA) (Association des agriculteurs irlandais) est actuellement financé dans le cadre de la Mesure en faveur de l'égalité des femmes du Plan national de développement. Ce projet s'intitule « Initiative de l'IFA sur l'égalité pour les femmes dans l'agriculture ». Ce projet a reçu des financements d'environ 249 000 euros sur une période de trois ans. Le projet a débuté en octobre 2001. L'objectif est d'accroître dans le domaine de l'agriculture la participation des femmes à la prise de décision, directement, au sein des propres structures et activités de l'IFA et, indirectement, dans l'économie agricole et la société rurale.

La phase initiale du projet comprend des consultations avec des agricultrices faisant ou non partie de l'IFA. En 2002, une série de forums ouverts a été organisée dans sept sites. Un rapport récapitulant les conclusions de ces discussions sera établi et servira à informer la direction de l'IFA. En outre, une base de données d'agricultrices a été établie, l'objectif étant de créer une liste de personnes susceptibles d'être nommées à des postes adéquats au sein des organismes publics. L'objectif du projet est d'accroître au sein de l'IFA l'importance accordée aux

questions concernant les agricultrices, notamment la santé, la garde des enfants, l'éducation et la formation et l'accès aux services publics.

2 g) *D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural.*

14.24 L'accès au crédit pour les femmes en général est traité dans le cadre de l'article 13 b).

2 h) *De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.*

14.25 Des rapports successifs de l'Agence pour la protection de l'environnement ont mis en relief la bonne qualité des réserves publiques d'eau potable. Des investissements importants continueront d'être faits afin d'améliorer la qualité des réserves si besoin est et d'étendre les réseaux publics d'approvisionnement en eau aux régions qui sont insuffisamment desservies.

14.26 Près de 4,57 milliards d'euros sont actuellement consacrés à des investissements en matière d'environnement, notamment l'approvisionnement en eau, le traitement des eaux usées, l'approvisionnement en eau des zones rurales, la gestion des déchets, la protection des côtes et la recherche environnementale, dans le cadre du Plan national de développement 2000-2006.

14.27 Le fait que le logement figure pour la première fois dans le Plan national de développement exprime la volonté du Gouvernement de remédier au manque d'infrastructure provenant de la taille insuffisante du parc immobilier national, par rapport aux besoins croissants d'une population de plus en plus nombreuse et en évolution. L'une des grandes priorités du Plan national de développement consiste à accroître la construction de logements sociaux, de façon à répondre à des besoins de plus en plus importants. L'offre de logements sociaux et à prix abordable a augmenté d'environ 35 % entre 1998 et 2001. La hausse de l'offre de logements sociaux devrait permettre de répondre aux besoins d'un plus grand nombre de femmes et de parents isolés, qui bénéficient d'un rang de priorité plus élevé dans l'attribution de logements par les autorités locales.

14.28 La planification et les investissements consacrés aux transports en commun dans le cadre du Plan national de développement tiennent parfaitement compte des objectifs en matière de logement.

14.29 Les investissements importants en infrastructure économique et sociale prévus pendant la durée du Plan national de développement bénéficieront considérablement à la fois aux hommes et aux femmes. D'après des études récentes, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à emprunter les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail. La hausse des investissements consacrés aux transports en commun devrait donc avoir des répercussions favorables sur les femmes. De même, les investissements visant à faciliter l'accès des personnes à mobilité réduite aux transports en commun bénéficiera à tout le monde, y compris aux femmes accompagnées d'enfants en bas âge qui empruntent des transports en commun.

Article 15

1. Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.

2. Les États parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.

3. Les États parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.

4. Les États parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler et à choisir leur résidence et leur domicile.

15.1 En vertu du droit irlandais, les parties à un contrat, indépendamment de leur sexe, sont en droit de mener leurs affaires comme elles l'entendent, sous réserve des dispositions légales relatives à la contrainte. Lors de son adhésion à la Convention l'Irlande a formulé la réserve suivante à propos du paragraphe 3:

« En ce qui concerne le paragraphe 3 du présent article, l'Irlande se réserve le droit de ne pas compléter sa législation, qui accorde aux femmes la même capacité juridique qu'aux hommes, par de nouvelles dispositions régissant la validité de tout contrat ou autre instrument privé librement conclu par une femme. »

Cette réserve a été adoptée car, en 1983, le Ministre de la justice avait déterminé que la législation irlandaise existante ne comportait aucune disposition de la sorte et que les parties à un contrat étaient en droit, si elles le souhaitaient, de mener leurs affaires inter se de la façon prescrite par cet article. Il aurait donc fallu que la législation donne effet à cette disposition.

L'ONU a été priée de fournir une explication précise de la finalité de cette disposition de l'article 15.3. et le **Bureau des affaires juridiques de l'ONU** a émis à ce sujet un avis juridique.

Le Bureau des affaires juridiques a déterminé que le paragraphe 3 de l'article 15 ne visait apparemment qu'à annuler les contrats ayant pour effet de restreindre la capacité juridique des femmes d'une manière différente de celle des hommes. Le Bureau des affaires juridiques a estimé que la législation irlandaise en vigueur ne permettrait vraisemblablement pas qu'une telle restriction s'applique différemment aux hommes qu'aux femmes.

Au vu de l'interprétation donnée par l'ONU, l'Irlande a retiré le 13 mars 2000 la réserve qu'elle avait émise à propos du paragraphe 3 de l'article 15.

Article 16

1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:

- a) Le même droit de contracter mariage;*
- b) Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;*
- c) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;*
- d) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;*
- e) Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;*
- f) Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;*
- g) Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation;*
- h) Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.*

2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'ont pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, sont prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

1 a) Le même droit de contracter mariage;

16.1 Le droit de contracter mariage fait aussi partie des droits et libertés individuelles qui ne sont pas spécifiés mais sont évoqués implicitement à l'article 40 de la Convention (Ryan vs. Attorney General, 1965, Irish Reports 294). Il découle aussi implicitement de l'article 41.3.1 qui oblige expressément l'État à préserver

avec un soin particulier l'institution du mariage, fondement de la famille, et à la protéger contre toute attaque.

Tout en soutenant l'engagement catégorique de l'État à protéger le mariage, le Groupe chargé de la révision constitutionnelle n'était pas favorable au maintien de l'expression "fondement de la famille" à l'article 41.3.1. Il a estimé que ces termes conduisaient à définir la famille comme une institution exclusivement fondée sur le mariage, ce qui ne correspond plus entièrement à la structure sociale de l'Irlande. Il

a proposé une modification de l'article 41 qui comprendrait entre autres les éléments suivants:

- Le droit de toute personne de se marier conformément aux prescriptions de la loi et de fonder une famille;
- L'engagement de l'État de protéger, dans sa Constitution et les autres textes de base, la famille fondée sur le mariage;
- La garantie pour toute personne du respect de sa vie de famille, qu'elle soit ou non fondée sur le mariage.

b) *Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement.*

c) *Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution.*

16.2 Le Service de médiation familiale est un service gratuit, professionnel et confidentiel qui permet aux couples ayant décidé de se séparer de parvenir à un accord sur toutes les questions relatives à leur séparation. Il aide les couples à aborder les domaines dans lesquels ils ont à prendre des décisions, notamment : les modalités de vie après la séparation; les finances; et la garde des enfants permettant à ces derniers de maintenir leurs relations avec chaque parent. Le service de médiation familiale fera partie de la nouvelle Agence d'aide aux familles lorsque celle-ci entrera en service.

Le projet de loi relatif au droit de la famille est en cours d'élaboration. L'objectif est de permettre aux personnes mariées qui souhaitent se séparer par un acte de séparation de s'accorder sur les droits relatifs aux pensions sans avoir à acquitter de frais juridiques. Si cette proposition s'applique aussi bien aux hommes qu'aux femmes, elle devrait cependant bénéficier tout particulièrement à ces dernières.

1 d) *Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas l'intérêt des enfants est la considération primordiale;*

1 f) *Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale.*

16.3 L'article 42.5 de la Constitution reconnaît les

droits naturels et imprescriptibles de l'enfant.

Lorsqu'elle a adhéré à la Convention l'Irlande a formulé la réserve suivante à propos des alinéas d) et f) de l'article 16.1:

L'Irlande estime que la réalisation en Irlande des objectifs de la Convention n'exige pas que la loi accorde aux hommes les mêmes droits qu'aux femmes en matière de tutelle, d'adoption et de garde des enfants nés en dehors du mariage, et elle se réserve le droit d'appliquer la Convention dans ce sens.

16.4 L'article 4 du *Children Act, 1997* (loi de 1997 sur les enfants) a modifié la loi intitulée *Guardianship of Infants Act, 1964* (loi de 1964 relative à la tutelle des

enfants en bas âge) en permettant au père qui n'est pas marié à la mère de l'enfant d'être désigné comme tuteur de l'enfant avec l'accord de la mère. Les parties doivent simplement déposer à cette fin une attestation indiquant leurs arrangements relatifs à la garde et à la visite de l'enfant. Le père ne peut être privé de ce rôle que sur décision de justice.

16.5 Aux termes de conclusions de la Cour européenne des droits de l'homme, l'Irlande est maintenant tenue de donner au père naturel de plusieurs enfants, dans le contexte de la « vie familiale » au sens où l'entend la Cour européenne des droits de l'homme, une possibilité légale d'établir une relation personnelle avec ces enfants (*Keegan vs. Irlande* (1994) 18EHRR 342).

16.6 Une loi intitulée *Adoption Act* (loi relative à l'adoption) a été promulguée en 1998 et oblige à consulter le père d'un enfant naturel lors d'une demande d'adoption et à lui donner le droit de faire entendre son avis sur la demande d'adoption. La nécessité de cette disposition législative découlait d'une décision de la Cour européenne des droits de l'homme prise à la suite d'une plainte contre le Gouvernement irlandais, concernant un enfant né hors mariage et qui a été adopté contre la volonté de son père. [(*Keegan vs. Irlande* (1994))].

1 e) *Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits.*

16.7 Voir le commentaire de l'article 12.

1 g) *Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation.*

16.8 Aucun élément nouveau n'est à signaler.

1 h) *Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.*

16.9 Une tentative a été faite en 1993 en vue d'adopter une législation qui donne au mari et à la femme un droit égal à la propriété du logement familial et de son contenu (*The Matrimonial Home Bill* (projet de loi relatif au domicile conjugal) de 1993). Ce projet de loi n'a toutefois pas été adopté, la Cour suprême l'ayant repoussé au motif de son incompatibilité avec les dispositions de l'article 41 de la Constitution relatif à la famille.

2. *Les fiançailles et les mariages d'enfants n'ont pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, sont prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.*

16.10 Aucun élément nouveau n'est à signaler.

Violence au sein de la famille

On trouvera ci-après les commentaires sur les mesures, législatives et autres, adoptées en vue de protéger les femmes de la violence au sein de la famille, conformément à la demande du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, dans sa recommandation générale n° 12 et eu égard au paragraphe 20 des conclusions du Comité, après examen en 1999 des deuxième et troisième rapports de l'Irlande établis en application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Stratégie de prévention et d'élimination de la violence à l'égard des femmes

Parmi les réponses apportées par les pouvoirs publics au problème de la violence à l'égard des femmes, un **Comité directeur national de lutte contre la violence à l'égard des femmes**, présidé par le Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative, a été créé en décembre 1997. Ce Comité a mis en œuvre une recommandation du rapport du **Groupe de travail sur la violence à l'égard des femmes**, publié en mai 1997.

Outre la création du Comité directeur national de lutte contre la violence à l'égard des femmes, la stratégie des pouvoirs publics en matière de prévention et d'élimination de la violence à l'égard des femmes comprend les volets suivants :

- législation relative aux diverses formes de violence à l'égard des femmes
- application des dispositions législatives
- services de soins aux victimes (physiques et psychologiques)
- services d'hébergement des victimes et de leurs enfants
- instauration de programmes accueillant les auteurs de ces violences
- programme de sensibilisation des élèves du deuxième cycle
- campagne de sensibilisation de l'opinion publique
- information des victimes
- financement d'activités communautaires portant sur ce problème
- parrainage d'études sur la question

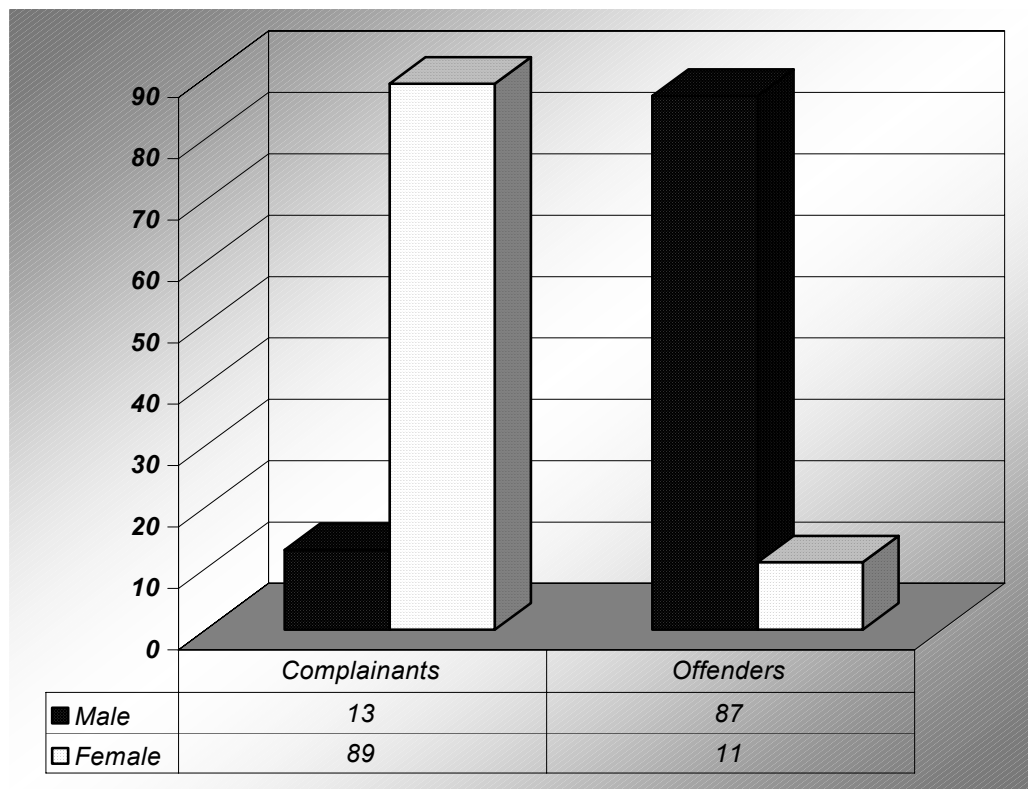
Sur le plan de la législation, l'Irlande a adopté des lois punissant sévèrement la violence au sein de la famille, le viol et les agressions sexuelles, ainsi que la plupart des autres formes de violence à l'égard des femmes. En vertu de cette législation, les actes de violence à l'égard des femmes, notamment la violence familiale, le viol, l'agression sexuelle, le harcèlement et autres formes de violence à l'égard des femmes, sont considérés sans ambiguïté comme des actes criminels.

C'est à An Garda Síochána (notre police) qu'il incombe de faire appliquer la loi. Des directives sur les interventions à effectuer en cas de violence familiale ont été rédigées à l'intention de la Gardaí. Ces directives obligent la police à être proactive en protégeant les victimes au moyen de l'application de la loi. De même, la Gardaí traite les affaires de viol et d'agression sexuelle qui lui sont signalées comme des délits graves. Les responsables de la Gardaí ont mis en place au sein du

Bureau national chargé des enquêtes criminelles une Unité nationale d'enquête sur la violence familiale et les agressions sexuelles. Cette unité, qui intervient à l'échelle nationale, offre ses compétences et son expertise dans le cadre d'enquêtes sur des dossiers de violence familiale et d'agression sexuelle. Tous les Gardai (policiers) reçoivent une formation portant sur les enquêtes à mener en cas de violence familiale, de viol et d'agressions sexuelles.

Selon le rapport annuel de 2001 de An Garda Síochána, 9 983 cas de violence familiale ont été signalés en 2001, ce qui représente une diminution de 8 % par rapport à l'année précédente. D'importantes variations annuelles ont été observées dans l'ensemble des régions et, à l'instar des années précédentes, le nombre de cas diffère d'une région à l'autre.

On trouvera dans le tableau ci-après les pourcentages d'hommes et de femmes victimes et auteurs de violence familiale en 2001. Bien que les actes de violence soient en majorité perpétrés par des hommes, 11 % de ces actes sont le fait de femmes, comme en 2000. La majorité des victimes sont des femmes. Les plaintes déposées par les hommes représentent 13 % du nombre total, chiffre inférieur à celui de l'année précédente, qui était de 16 %.



Statistiques sur la violence familiale en 2001

	<i>Incidents</i>	<i>Arrestations</i>	<i>Inculpations</i>	<i>Blessés</i>	<i>Condamnations</i>
Région de l'Est	728	164	143	240	133
Carlow/Kildare	137	30	20	60	15
Laois/Offaly	218	38	57	62	51
Longford/Westmeath	94	30	14	35	22
Louth/Meath	279	66	52	83	45
Région de Dublin et banlieue	7 042	1 035	972	249	745
Est	419	84	79	10	45
Centre-Nord	1 291	112	110	61	54
Nord	993	134	113	40	79
Centre-Sud	1 008	101	79	23	64
Sud	1 941	162	157	56	124
Ouest	1 390	442	434	59	379
Région du Nord	247	134	107	166	31
Cavan/Monaghan	72	62	62	50	2
Donegal	124	65	38	94	22
Sligo/Leitrim	51	7	7	22	7
Région du Sud-Est	396	117	105	147	46
Tipperary	73	31	36	25	26
Waterford/Kilkenny	167	56	50	59	16
Wexford/Wicklow	156	30	19	63	4
Région du Sud	1 129	287	232	242	149
Ville de Cork	716	175	141	113	63
Cork Nord	113	24	19	37	13
Cork Ouest	92	23	11	27	4
Kerry	97	15	11	25	41
Limerick	111	50	50	40	28
Région de l'Ouest	441	153	224	103	182
Clare	70	50	50	10	33
Galway West	222	74	153	45	128
Mayo	83	21	15	25	9
Roscommon/Galway Est	66	8	6	23	12
Total	9 983	1 890	1 783	1 147	1 286

Cinq ministères sont compétents en matière de violence à l'égard des femmes :

- Le Ministère de la santé et de l'enfance dispense des services de santé et des services sociaux aux victimes de la violence par l'intermédiaire des conseils sanitaires. Il accorde aussi des financements aux services d'aide aux victimes fournis par des organisations non gouvernementales.

- Le Ministère de l'environnement et des administrations locales finance les centres d'hébergement d'urgence accueillant les victimes de violence familiale.
- Le Ministère de l'éducation et de la science a mis sur pied un programme de sensibilisation sur le thème de la violence. Ce programme fait partie du Programme d'éducation sociale, individuelle et sanitaire destiné aux élèves du deuxième cycle.
- Le Ministère des affaires communautaires et rurales et du Gaeltacht finance des programmes de développement communautaire et subventionne des groupes locaux œuvrant dans le domaine en question.
- Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative est chargé de toutes les dispositions législatives relatives aux diverses formes de violence perpétrées contre les femmes. Il est chargé de traduire les agresseurs en justice au pénal et d'instaurer des programmes visant à prévenir de telles agressions. Le Ministère organise aussi des études et des campagnes de sensibilisation sur le même thème.

Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative finance un projet pilote d'intervention contre la violence familiale. Cette mesure a été prise à la suite d'une étude sur l'élaboration d'un modèle d'intervention auprès des victimes de violence familiale. Les résultats de ce projet pilote seront pris en compte à l'avenir lors de l'adoption de mesures contre la violence familiale.

En matière de recherche, le Conseil pénal national réalise actuellement une étude sur la violence familiale, principale cause de violence à l'encontre des femmes en Irlande. Les résultats de ce projet pilote influenceront les mesures prises à l'avenir contre ce type de violence.

Informations générales sur le Comité directeur national sur la violence à l'égard des femmes

Le Comité directeur, qui représente un large éventail d'acteurs concernés par la violence à l'égard des femmes, a pour mission, entre autres, d'apporter une réponse multidisciplinaire et cohérente à ce problème. Les objectifs de ce comité sont multiples et consistent notamment à veiller à la création de structures régionales et locales, à lancer des campagnes de sensibilisation, à coordonner et orienter la répartition des fonds, à coordonner et orienter l'élaboration de politiques, notamment celles qui concernent les agresseurs, les interventions, les services et les moyens de la justice pénale. Le Comité prend en charge une tâche extrêmement importante et cruciale dans l'intérêt des femmes irlandaises.

Des commissions régionales sur la violence perpétrée contre les femmes ont également été créées dans les 10 régions relevant des conseils sanitaires. Elles rassemblent les services (publics ou non) mis à la disposition des femmes de ces régions, afin de fournir localement une approche intégrée et humaine du traitement des victimes de violence. Ces commissions participent à l'évaluation des services en place dans leur région et à l'élaboration de stratégies et de plans de mise en œuvre à l'échelle locale.

Le pouvoir judiciaire

En Irlande, le système de recrutement, à tous les échelons du pouvoir judiciaire, a pour principe de faire appel à des juristes expérimentés et bien formés et par conséquent, les juges en exercice ont une connaissance approfondie de la législation et de son application.

La *Courts and Court Officers Act, 1995* (loi de 1995 relative aux tribunaux et au personnel judiciaire) autorise le Ministre à financer les cours de formation judiciaire organisés par le pouvoir judiciaire et, en 2002, il a remis 300 000 euros à l'Institut des études judiciaires, organe de formation judiciaire fondé par le Président de la Cour Suprême. L'article 36 de la loi relative aux tribunaux (dispositions complémentaires) de 1961 prévoit que les juges du tribunal de district se réuniront pour discuter de questions relatives aux affaires dont ce tribunal est saisi. Bien que les autres tribunaux ne fassent l'objet d'aucune disposition de cette nature, il est entendu qu'ils se réunissent dans le même but.

La Constitution établit un strict principe de séparation des pouvoirs entre l'exécutif et le judiciaire.

Conformément à ce principe, la législation (telle qu'elle est énoncée dans la loi de 1995 relative aux tribunaux et au personnel judiciaire) stipule qu'il incombe au Président de la Cour Suprême ou aux Présidents des divers tribunaux de décider du contenu des cours dispensés aux juges. Le Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative est habilité à subventionner et subventionne la formation des juges. Après l'adoption de cette loi, le Président de la Cour Suprême de l'époque a fondé l'Institut des études judiciaires.

Si le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative est conscient du fait que l'Institut des études judiciaires dispense des cours sur le droit familial et la violence conjugale et encourage les juges à suivre des cours ou des conférences à l'étranger sur ce thème, le fait de dispenser de tels cours ou la participation des juges à ces cours incombe uniquement à l'Institut et ne relève ni du Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative ni de l'exécutif.

Le Ministre ou le Ministère peut communiquer à titre d'information à l'Institut des études judiciaires des détails sur les cours de formation. Toutefois, le Ministre ou le Ministère n'est pas à même d'encourager les juges à participer à de tels cours.

Services de soins et d'assistance destinés aux femmes victimes de violence

Les services d'assistance tels que les centres d'hébergement et les centres d'accueil d'urgence des victimes de viol sont surtout gérés par le secteur non gouvernemental. Ces organismes sont subventionnés, par l'intermédiaire des conseils sanitaires locaux, par le Ministère de la santé et de l'enfance, pour ce qui est des services sanitaires et sociaux, et, par l'intermédiaire des autorités locales, par le Ministère de l'environnement et des administrations locales, pour ce qui est des centres d'hébergement d'urgence. Depuis la publication en 1997 du rapport du Groupe de travail, les subventions accordées à ces services par le Ministère de la santé et de l'enfance ont triplé.

L'objectif des centres d'accueil d'urgence est d'offrir un refuge aux victimes de viol et de sévices sexuels et de leur apporter une aide immédiate, dans la mesure

du possible, soit par téléphone, soit sous forme d'entretiens individuels avec un psychologue, de conseils ou d'informations. Les centres assurent également la liaison avec les conseils sanitaires, la police, les médecins et autres organismes susceptibles de venir en aide aux victimes. Les centres participent aussi à d'autres activités telles que les psychothérapies de longue durée offertes aux adultes victimes de sévices sexuels dans leur enfance, la formation des prestataires de services et les programmes de sensibilisation portant sur tous les aspects des sévices sexuels. Tous les services offerts constituent des volets essentiels d'un vaste programme de prise en charge des victimes de viol. A l'heure actuelle, 18 centres d'accueil des victimes de viol opèrent en Irlande.

Dans le cadre du système juridique de « common law » qui est le sien, l'Irlande met activement en œuvre une politique qui consiste à accorder aux victimes une place centrale dans la justice pénale.

La deuxième Charte des victimes de crimes, publiée en 1999 par le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative, témoigne parfaitement de la place et du respect accordés aux victimes de crimes. Cette charte est le produit de consultations approfondies avec tous les organes concernés, notamment les tribunaux, la Garda Síochána (police), le Service des pénitenciers, le Service social et de sursis probatoire, les services du Ministère public et l'Organisation d'aide aux victimes.

Dans la Charte, intitulée « Charte des victimes et guide du système de justice pénale », figurent, vus sous l'angle de la victime :

- une description générale de la justice pénale
- un résumé concis du rôle et des fonctions de tous les principaux organes/administrations concernés
- Les droits des victimes pour ce qui est des normes de traitement et des droits et procédures à suivre en vue de porter plainte dans toutes les régions.

Certaines dispositions de la Charte concernent les victimes particulièrement vulnérables telles que les victimes de délits sexuels ou de violence familiale, les personnes âgées, les handicapés et les enfants. Citons quelques exemples :

Délits sexuels

- Les Gardaí (policiers) « feront preuve d'une sensibilité particulière dans les cas de délits sexuels » et des exemples de cette disposition particulière sont décrits.
- Au tribunal, la loi impose des restrictions en ce qui concerne les procès verbaux de viol ou d'agression sexuelle, les répercussions sur la victime entrent en ligne de compte lors de la fixation de la peine, et la victime peut fournir des preuves sur les répercussions du délit si elle le souhaite.

Violence familiale

- Une victime de violence familiale pourra recourir aux services d'assistance de la Garda au même titre que les victimes de violence sexuelle et de délits graves. Les pratiques opérationnelles de la Garda en matière de protection des victimes et de leur famille se manifestent par une politique favorable aux arrestations.

- Le chapitre 8 de la Charte met en lumière les dispositions de la Domestic Violence Act, 1996 (loi de 1996 relative à la violence au sein de la famille) qui, entre autres, traite des jugements d'interdiction et jugements de protection et donne à la Garda de vastes pouvoirs d'arrestation en cas de violence familiale.

Centres d'hébergement d'urgence des femmes

Sur le plan pratique, l'importante coopération entre autorités locales et conseils sanitaires permet l'hébergement d'urgence des personnes qui en ont absolument et immédiatement besoin, notamment les femmes et les enfants touchés par la violence.

Le Projet d'assistance financière aux logements bénévoles octroie aux associations bénévoles des capitaux non remboursables qui sont investis en vue d'assurer l'hébergement (généralement dans des unités d'un ou de deux lits) de personnes ayant des besoins particuliers, notamment les personnes âgées, les handicapés, les sans-abri ou les familles peu nombreuses. Ces subventions ont servi à fournir des services d'hébergement aux femmes victimes de violence.

Pour ce qui est des dispositions relatives aux logements de transition, il existe le Projet bénévole de subvention des logements à louer, qui sert aux associations bénévoles aménageant des logements de transition.

Dans le cadre de ce projet, des organismes de logement bénévoles reçoivent des prêts et des subventions des pouvoirs publics locaux afin de proposer des logements locatifs, notamment des logements destinés aux familles à faible revenu.

Outre les augmentations de subventions octroyées aux organismes bénévoles à des fins de gestion et d'entretien dans le cadre de ce projet, les autorités locales peuvent, lorsque ce genre de logement résout provisoirement ou à court terme le problème des sans abris, subventionner les coûts d'exploitation, en vertu de l'article 10 de la Housing Act (loi relative au logement) de 1988.

Les femmes qui doivent quitter leur domicile ou qui ne peuvent pas raisonnablement y rester en raison d'un climat de violence, et qui n'ont pas les moyens de se procurer un logement, sont considérées par les pouvoirs publics locaux comme sans abri, et elles peuvent donc faire une demande de logement social auprès des pouvoirs publics locaux. Ces derniers octroient des baux de location, en fonction des disponibilités, conformément aux priorités établies. Les priorités sont établies par chaque administration en fonction des besoins. En pratique, les femmes et les enfants sans abri sont prioritaires. Sonas, une association bénévole, a formé un partenariat avec trois refuges de différentes régions de l'Irlande. Elle offre également des logements subventionnés aux femmes et aux enfants qui ont fui leur domicile en raison de la violence familiale. Vingt neuf unités existent déjà dans la région de Dublin.

En Irlande, comme ailleurs, les refuges sont un lieu sûr où les femmes et les enfants victimes de violence familiale peuvent trouver aide et soutien. La philosophie qui sous-tend l'ouverture des refuges consiste à instaurer un milieu respectueux et accueillant offrant aux femmes la possibilité de faire des choix en toute indépendance et en toute connaissance de cause. L'action des refuges s'appuie sur le principe selon lequel les femmes victimes de violence ont le droit d'être

accueillies dans un refuge et traitées avec dignité, de voir leurs droits respectés et leurs besoins satisfaits.

Il existe à ce jour quinze refuges et treize services d'assistance gérés par les organismes membres du National Network of Women's Refuges and Support Services (Réseau national des refuges et des services d'assistance destinés aux femmes).

Campagnes de sensibilisation

Le Comité directeur national a lancé un certain nombre de campagnes de sensibilisation visant à élargir le débat public sur la violence à l'égard des femmes.

La première campagne nationale intitulée « Going forward » (Aller de l'avant) a informé les victimes qu'elles n'étaient pas seules et qu'elles pouvaient trouver de l'aide. Elle a également signalé aux agresseurs que la violence à l'encontre des femmes était interdite par la loi et devait cesser.

Une campagne visant à informer les victimes des lieux où se faire aider a été lancée en 1999. Dans le cadre de cette campagne, des brochures d'information intitulées « Importante information destinée aux femmes » ont été imprimées. Elles ont été adaptées à huit régions d'Irlande. Les brochures, qui présentaient les services destinés aux femmes victimes de violence ou menacées de violence dans chaque région, ont été distribuées à grande échelle. Ces brochures ont été réimprimées en 2000 en raison de la demande qu'elles ont suscitée.

En 2000 a été créé un emblème pouvant être porté en signe de soutien aux femmes victimes de violence dans leur vie privée. Les emblèmes ont été distribués dans une grande chaîne de supermarchés et presque 30 000 exemplaires ont été vendus (à prix coûtant) dans tout le pays. La campagne a été très médiatisée.

Un annuaire des services à la disposition des femmes victimes de violence ou menacées de violence a été publié en 2000. Cet annuaire est un document exhaustif dans lequel figurent tous les services destinés aux femmes victimes de violence. Plus de 5 000 exemplaires ont été distribués aux médecins, au personnel des services médicaux d'urgence, aux centres d'information des citoyens, aux bibliothèques, à la police et aux prestataires de services.

Après avoir évalué les recommandations d'une étude récente sur le taux d'abandon des poursuites judiciaires en cas de viol et d'agression sexuelle, le Comité directeur national met actuellement sur pied une campagne de sensibilisation sur le thème de la violence et de l'agression sexuelle. Les campagnes de sensibilisation ont pour objet de prévenir les viols et les agressions sexuelles mais aussi d'informer les victimes de tels actes.

La première étape de cette campagne de sensibilisation a été lancée en septembre 2002. Elle consistait à produire des affiches mettant en lumière les dangers des viols et/ou des vols avec voies de faits perpétrés après la consommation de stupéfiants. Les affiches ont été distribuées à l'échelle nationale dans les pubs, les boîtes de nuit et les établissements d'enseignement supérieur afin qu'elles y soient affichées. La deuxième étape de la campagne consiste à mettre au point, à l'intention des victimes de violences sexuelles, un dossier d'information et devrait débiter au début de l'année 2003.

Initiative en matière d'éducation

Le Ministère de l'éducation et des sciences a élaboré un programme éducatif de santé sociale et individuelle destiné aux écoles du secondaire. Ce programme aborde la question de la violence à l'égard des femmes. Le Ministère a aussi mis sur pied un programme qui s'adresse particulièrement aux garçons en année de transition du deuxième cycle, intitulé Exploring Masculinities (À la découverte de la virilité), qui aborde divers problèmes de violence, dont la violence à l'égard des femmes.

Enquêtes sur les délits/crimes violents à l'égard des femmes

La Gardaí (police) a instauré, au sein du Bureau national chargé des enquêtes criminelles, une Unité d'enquête sur la violence familiale et les agressions sexuelles. Cette unité, qui intervient à l'échelle nationale, offre ses compétences et son expertise dans le cadre d'enquêtes sur des affaires de violence familiale et d'agression sexuelle. L'unité assure également la liaison avec les pouvoirs publics et les organisations non gouvernementales et favorise l'application de « meilleures pratiques » dans le cadre d'enquêtes sur des affaires de violence familiale et de crimes/délits sexuels.

La Gardaí dispose de directives écrites sur les interventions à mener en cas de violence au sein de la famille. Un Commissaire adjoint est spécialement chargé de surveiller les interventions en cas de violence à l'égard des femmes.

La Gardaí est représentée par des inspecteurs qui siègent à toutes les Commissions régionales sur la violence à l'égard des femmes, ce qui resserrera encore les liens déjà constants avec les prestataires de service locaux.

Formation de la Gardaí

Tous les policiers de la Gardaí reçoivent une formation sur les enquêtes à mener en cas de violence familiale, de viol et d'agression sexuelle. La formation est dispensée par des experts de la Gardaí, aidés de professionnels, notamment de psychologues, médecins, travailleurs sociaux et experts de diverses organisations non gouvernementales. Des programmes de base sur le thème de la violence sont dispensés dans les centres de formation continue de la Garda. Des conférences, dans lesquelles interviennent des représentants des organisations non gouvernementales, ont pour thème :

- Causes et répercussions des délits/crimes violents à l'égard des femmes et des enfants
- Violence au sein du foyer/ maltraitance des enfants
- Preuves médico-légales dans les délits/crimes violents à l'égard des femmes et des enfants
- Interrogatoires des femmes et des enfants victimes de violence
- Maltraitance des enfants
- Législation pertinente.

La Gardaí locale a aussi d'excellentes relations de travail avec les prestataires de service, ce qui facilite la collaboration avec diverses administrations.

An Garda Síochána a collaboré avec un certain nombre d'organisations à divers projets de recherche, notamment l'étude réalisée par Women's Aid sur la législation en matière de violence familiale.

Études

Le Comité directeur national a récemment commandé une étude sur les besoins en matière de prestations. Cette étude s'intitule "*Analysis of current and future needs and responses to Women Who Have Experienced Violence or the Threat of Violence arising from Domestic Violence, Rape or Sexual Assault*" (Analyse des besoins et solutions présentes et futures, pour les femmes ayant fait l'expérience de la violence ou ayant été menacées de violence pour cause de violence familiale, de viol ou d'agression sexuelle). Cette étude devrait s'achever au début de l'année 2003.

Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative apporte son soutien financier à un projet pilote d'intervention en cas de violence familiale, qui fait suite à une étude sur la mise au point d'un modèle d'intervention auprès des victimes de violence familiale.

Le Conseil national pénal réalise actuellement une étude de portée nationale sur la violence au sein de la famille.

L'unité de recherche de la Garda a réalisé une étude des statistiques sur les viols après avoir constaté une augmentation des agressions de cette nature signalées à la police, alors que les chiffres de la criminalité en général étaient à la baisse. Les résultats de l'étude ont été publiés au début de l'année 1998. Il a été décidé de poursuivre cette étude, dont la deuxième phase est actuellement en cours. Le projet de recherche actuel portera principalement sur l'expérience des victimes de viols déposant une plainte auprès de la Garda. On tentera également de quantifier le taux d'abandon à chaque étape des procédures, du dépôt de la plainte à la clôture du dossier, et de suggérer des améliorations possibles des procédures, notamment des pratiques de la Gardaí.

La publication des conclusions de « Legal Process and the Victims of Rape » (Procédure judiciaire et victimes de viol), étude financée par GROTIUS et lancée en 1998, est l'œuvre conjointe du Centre d'accueil d'urgence des victimes de viol de Dublin et de la Faculté de droit de Trinity College de Dublin. Cette étude a examiné les procédures judiciaires et les victimes de viol dans les quinze États membres de l'Union européenne.

En partie financée par le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative, l'étude portant sur la Domestic Violence Act (loi relative à la violence familiale) de 1996 a été réalisée par Women's Aid. Les résultats ont été publiés en 1999.

Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a financé une étude sur les raisons pour lesquelles un pourcentage élevé d'affaires de viols ne sont pas portées devant les tribunaux. L'étude a été réalisée par University College Cork et par les Centres d'accueil d'urgence des victimes de viol de Cork et Kerry, et les conclusions ont été publiées en janvier 2001.

Législation sur la violence

Les lois irlandaises suivantes contiennent des dispositions précises relatives aux victimes :

- Les lois de 1981 et 1990 intitulées *The Criminal Law (Rape) Acts* (lois pénales relatives au viol)
- Les lois de 1981 et 1986 intitulées *The Malicious Injuries Acts* (lois relatives aux blessures volontaires)
- La loi de 1991 intitulée *The Criminal Damage Act* (loi relative à l'intention criminelle)
- La loi de 1992 intitulée *The Criminal Evidence Act* (loi relative à la preuve en matière d'infraction pénale)
- Les lois de 1993 et 1999 intitulées *The Criminal Justice Acts* (Lois relatives à la justice pénale).
- La loi de 1995 intitulée *The Civil Legal Aid Act* (loi relative à l'aide judiciaire en matière civile).
- La loi de 1995 intitulée *The Criminal Law (Incest Proceedings) Act* (Loi relative à la procédure pénale en matière d'inceste)
- La loi de 1996 intitulée *The Domestic Violence Act* (loi relative à la violence au sein de la famille)
- La loi de 2001 intitulée *The Children's Act* (loi relative aux enfants)
- La loi de 2001 intitulée *The Sex Offenders Act* (loi relative aux délinquants sexuels), qui autorise une représentation juridique distincte des victimes de viol, dans certains cas, ainsi que la constitution d'un registre des délinquants sexuels.

Service social et de sursis probatoire

Lorsqu'il prépare, à l'intention des tribunaux et avant la fixation de la peine, des comptes rendus sur des agresseurs violents, le Service social et de sursis probatoire procède à une évaluation approfondie du profil criminel du délinquant et évalue les risques de récidive. Le Service consulte la Garda à propos du présent délit et des délits antérieurs et prend en compte lors de l'élaboration du compte rendu la sécurité de la victime.

Lorsqu'un délinquant qui a comparu devant les tribunaux et n'a pas été condamné à une peine de prison, mais a été placé en sursis probatoire par le Service social, ne respecte pas les conditions de son sursis, il est convoqué devant la justice dans les plus brefs délais. Les délinquants déjà condamnés pour crimes/délits de violence et les délinquants connus pour leur propension à la violence pourront être placés dans des programmes de travail en groupe comprenant un module sur le contrôle de la colère. Dans certains cas, ces programmes sont directement gérés par le Service social et de sursis probatoire, mais les délinquants sont également pris en charge, s'il y a lieu, par des programmes gérés par des organisations non gouvernementales.

Aide juridique apportée aux femmes

Auditions et soumission de preuves

L'article 5 de la Criminal Justice Act (loi relative à la justice pénale) de 1993 stipule qu'au moment de la fixation d'une peine pour délit sexuel ou pour voie de fait ou menace de sévices, le tribunal :

- doit tenir compte de toute répercussion de l'acte délictueux sur la victime
- doit entendre les éléments de preuve de la bouche de la victime, si cette dernière en fait la demande
- peut recevoir des preuves ou des argumentations relatives aux répercussions du délit sur la victime (ceci prend généralement la forme d'une Déclaration de répercussions sur la victime, conformément au texte de la Charte des victimes)

Interrogatoire des victimes

En vertu de notre système de common law, la prérogative de superviser l'interrogatoire des témoins incombe au pouvoir judiciaire, qui a des obligations envers le défendeur mais aussi envers le plaignant. Toutefois, dans le cas particulier d'un viol, la partie plaignante a le droit d'être représentée par un avocat au cours d'une audition requise par l'accusé et visant à procéder au contre-interrogatoire du plaignant. Il s'agit là d'une exception à la common law qui, en règle générale, ne considère pas les victimes comme étant parties à un procès. Cette exception a été introduite en vue de répondre aux problèmes particuliers des victimes dans ce type de dossier. Ces dispositions sont énoncées aux articles 34 et 35 de la loi intitulée « Sex Offenders Act » (loi sur les délinquants sexuels de 2001). Le plaignant peut aussi, dans ce cas, bénéficier de l'assistance judiciaire, en vertu de l'article 26 3) de la Civil Legal Aid Act 1995 (loi de 1995 relative à l'assistance judiciaire).

Droit à l'information

La Charte des victimes stipule dans différentes sections que les victimes seront tenues informées.

La Charte des victimes contient des dispositions particulières visant à informer les victimes de l'issue de leur plainte, de l'état d'avancement de toute procédure pénale et de l'issue du procès. Cette responsabilité incombe à la Garda Síochána.

La Charte des victimes prévoit également que la libération du délinquant fera l'objet d'une notification et que toutes les mesures de protection qui s'imposent seront prises.

En pratique, lors des entretiens entre la victime et les divers services, la victime a le droit de ne pas recourir aux diverses sources d'information mises à sa disposition. La prochaine révision de la Charte mettra plus particulièrement en lumière la possibilité de refuser officiellement de recourir aux services d'information. Pour être averti de la libération d'un prisonnier, il faut avoir déposé une demande préalable à cet effet.

Droit de protection

En vertu de la Charte des victimes, la Garda Síochána est chargée de prendre les dispositions nécessaires à la sécurité des victimes lorsqu'un délinquant est libéré.

Les *Criminal Law (Rape) Acts* (lois pénales (sur le viol)) de 1981 et 1990 et la *Criminal Law (Incest Proceedings)* (loi pénale (procédures judiciaires en cas d'inceste)) de 1995 prévoient des procès à huis clos et la préservation de l'anonymat de la partie plaignante, lorsque cela est jugé nécessaire (en cas de viol, d'agressions sexuelles et de voies de fait). Dans ce genre d'affaire, la loi impose des restrictions en matière de procès verbal.

Les tribunaux mettent à la disposition des victimes des salles d'attente dans le cadre d'un programme d'aménagement des locaux. Toutes les dispositions sont prises pour que de telles salles soient proposées dans les immeubles en service.

Un certain nombre de dispositions du droit irlandais visent à protéger les victimes des répercussions que peut entraîner la présentation de pièces à conviction en séance publique.

L'article 3 de la *Criminal Evidence Act 1992* (loi de 1992 relative aux preuves pénales) autorise la présentation de preuves en direct par liaison télévisée lors des procès pour délit sexuel ou menaces de sévices à l'égard d'une personne. L'article 39 de la *Criminal Justice Act* (loi pénale) de 1999 stipule que dans tout procès d'inculpation pour délit, toute personne autre que l'accusé peut, avec la permission du tribunal, fournir des preuves au moyen d'une liaison télévisée en direct.

L'organisation Victim Support qui aide les victimes de délits et de crimes gère un programme d'accompagnement au tribunal qui aide ces personnes avant, pendant et après le procès.

Programmes à l'intention des délinquants

Il est ouvert aux membres du pouvoir judiciaire qui peuvent ainsi rédiger des injonctions auxiliaires ou recommander que les délinquants prennent part à des programmes d'intervention.

Un certain nombre de programmes sont proposés aux hommes ayant commis des actes de violence à l'encontre de leur épouse ou de leur partenaire. Ces programmes se fondent sur une participation volontaire et sont dirigés par des organismes bénévoles financés par le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative. Le Ministère a aussi subventionné un organisme bénévole qui vise à réduire la violence masculine au sein de la famille en proposant un service téléphonique que ces hommes peuvent appeler à titre confidentiel. Ce service leur offre un soutien et les incite à reconnaître leur comportement violent, à assumer leurs responsabilités et donc à briser le cercle de la violence.

Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a apporté un soutien financier à un programme communautaire destiné aux délinquants sexuels adultes et dirigé par le Service social et de sursis probatoire et le Granada Institute de Dublin. Il s'agit d'un projet pilote de trois ans.

Le Ministère a aussi financé un programme communautaire accueillant des adolescents ayant commis des délits sexuels, qui est géré par le Service social et de

sursis probatoire et le conseil sanitaire du Sud, à Cork. Il s'agit d'un projet pilote de trois ans.

Le Ministère a également apporté son soutien financier à un programme communautaire, accueillant des adultes ayant commis des délits sexuels, qui est géré par le Service social et de sursis probatoire et par le conseil sanitaire du Nord-Ouest, à Donegal. Il s'agit d'un projet pilote de trois ans.

À la suite de recherches sur l'élaboration d'une intervention modèle auprès des victimes de violence familiale, le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a subventionné la création d'un projet pilote d'intervention en cas de violence familiale. Ce projet pilote sera mis en œuvre dans l'un des tribunaux de district de Dublin. Lancé en mai 2003, il relève d'une approche intégrée du problème de la violence au sein de la famille, assurant la coordination entre les systèmes judiciaires civil et pénal, les programmes destinés aux délinquants, les programmes d'assistance destinés aux femmes et autres services pertinents, tels que le Service social et de sursis probatoire, la Gardaí et les groupes et organes locaux. Ce projet sera évalué à la fin de la phase pilote par un expert indépendant nommé par le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative.

Le projet a pour objet de protéger les victimes de violence familiale, de sanctionner et responsabiliser les agresseurs et d'offrir des possibilités de rééducation. Le fait que le projet soit intégré au système judiciaire permet de fournir à la fois assistance et sanctions. Le projet consiste également à suivre les dossiers qui passent par les systèmes judiciaires pénal et civil et à évaluer et surveiller les pratiques de ces derniers.

Une sous-commission du Comité directeur national étudie, en vue de les améliorer, les grands principes qui sous-tendent les programmes destinés aux agresseurs.

Programmes de traitement des délinquants sexuels incarcérés

A l'heure actuelle, 29 professionnels travaillant à plein temps et deux consultants participent aux programmes de rééducation des délinquants sexuels incarcérés. Tous les délinquants sexuels condamnés et incarcérés, quelle que soit l'institution dans laquelle ils se trouvent, sont invités à faire une demande de participation au Programme de traitement des délinquants sexuels de la prison d'Arbour Hill et du centre de détention de Curragh. Les candidatures sont examinées par l'équipe de traitement, mais toutes ne sont pas retenues. Si tous les délinquants sexuels sont encouragés à suivre un traitement, on ne peut toutefois les obliger à le faire et le fait de suivre un traitement ne donne droit à aucun avantage. Les programmes peuvent traiter au maximum 10 personnes à la fois et leur durée est d'environ onze mois.

Avec le concours du Service social et de sursis probatoire, le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative évaluera l'efficacité des projets pilotes accueillant des agresseurs.

Un certain nombre de Programmes de réflexion sont proposés, sur une base multidisciplinaire, dans diverses prisons, afin de remédier à la perception faussée de la réalité qu'ont certains prisonniers, notamment les auteurs d'actes violents. Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative, de concert avec le

Service des pénitenciers irlandais, a l'intention d'étendre ces programmes à d'autres établissements du système carcéral.

Le Ministère a aussi commandé au Département de psychologie clinique de University College de Dublin une évaluation détaillée du Programme de traitement en groupe d'Arbour Hill. Cette évaluation, qui ne s'achèvera pas avant un certain nombre d'années, devrait à long terme permettre d'obtenir des données empiriques prouvant l'efficacité du traitement, c'est-à-dire la réduction du nombre de récidivistes parmi les délinquants traités, comparé au groupe non traité.

Les responsables du service social et de sursis probatoire qui travaillent dans les prisons informent les conseils sanitaires concernés de la libération imminente d'un délinquant sexuel, que les sévices aient été infligés à un adulte ou à un enfant.

Le Service des pénitenciers est extrêmement conscient de la détresse des victimes et des répercussions potentiellement dévastatrices de certains actes délictueux. Le Service reconnaît qu'à chaque délinquant correspond une victime et qu'il faut donc avant tout éviter que les victimes ne fassent l'objet d'une deuxième agression.

Les dispositions de la Charte des victimes relatives à l'avis de libération temporaire ont été mises en œuvre par le Service des pénitenciers irlandais. Toutefois, cet avis n'est communiqué que sur demande de la victime et il n'est pas automatique. Il y a de bonnes raisons à cela car l'expérience a montré que de nombreuses victimes essaient d'oublier l'agression et ne souhaitent pas recevoir une information qui pourrait raviver la douleur préalablement causée.

Si la victime d'un délit sexuel grave ou d'un acte de violence le demande, le Service des pénitenciers informera la Gardaí avant de libérer le prisonnier, soit en libération provisoire, soit en fin de peine. Dans les cas où la libération est ordonnée par le tribunal, il n'est généralement pas possible d'envoyer un avis préalable. Les demandes d'avis de libération doivent être soumises à l'attaché de liaison des victimes du système des prisons.

Le rapport annuel de An Garda Síochána fait état des statistiques suivantes de viols et d'agressions sexuelles, ventilées en fonction du sexe des victimes.

Statistiques relatives aux viols et aux agressions sexuelles, ventilées par sexe

Année : 2000

<i>Crimes et délits sexuels</i>	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>	<i>Total</i>
Agression sexuelle	141	408	549
Agression sexuelle accompagnée de violences graves	3	9	12
Agression sexuelle sur la personne d'un handicapé mental	1	2	3
Outrage à la pudeur	3	0	3
Sodomie	23	0	23
Acte sexuel illicite	0	15	15
Viol relevant de l'article 4	21	31	52
Viol d'une femme	0	238	238
Inceste	2	16	18

Année : 2001

<i>Crimes et délits sexuels</i>	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>	<i>Total</i>
Agression sexuelle	376	672	1 048
Agression sexuelle accompagnée de violences graves	2	16	18
Agression sexuelle sur la personne d'un handicapé mental	1	9	10
Outrage à la pudeur	33	0	33
Sodomie	31	5	36
Acte sexuel illicite	0	78	78
Viol relevant de l'article 4	31	35	66
Viol d'une femme	0	335	335
Inceste	0	16	16

Le système d'enregistrement des délits/crimes récemment mis en place, PULSE, permet d'effectuer une analyse plus détaillée qu'auparavant des crimes et délits sexuels, les catégories employées étant plus nombreuses qu'auparavant. Depuis l'instauration de ce système, il est possible de distinguer les délits commis sur des handicapés mentaux, les outrages à la pudeur, et les viols relevant de l'article 4 de la Criminal Law (Rape) (Amendment) Act de 1990 (loi pénale de 1990 (viol) (amendements)). La définition du viol qui est donnée à cet article est beaucoup plus large que les définitions juridiques antérieures et peut s'appliquer à des victimes hommes ou femmes.

En 2001, 71 % des victimes d'agressions sexuelles étaient des femmes, contre 79% en 2000. En 2001, 29 % des victimes étaient des hommes, contre 21% l'année précédente.

Annexe 1

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

Les États parties à la présente Convention,

Notant que la Charte des Nations Unies réaffirme la foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Notant que la Déclaration universelle des droits de l'homme affirme le principe de la non-discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de sexe,

Notant que les États parties aux Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme ont l'obligation d'assurer l'égalité des droits de l'homme et de la femme dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques,

Considérant les conventions internationales conclues sous l'égide de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées en vue de promouvoir l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Notant également les résolutions, déclarations et recommandations adoptées par l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées en vue de promouvoir l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Préoccupés toutefois de constater qu'en dépit de ces divers instruments les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations,

Rappelant que la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine, qu'elle entrave la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leur pays, qu'elle fait obstacle à l'accroissement du bien-être de la société et de la famille et qu'elle empêche les femmes de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités,

Préoccupés par le fait que, dans les situations de pauvreté, les femmes ont un minimum d'accès à l'alimentation, aux services médicaux, à l'éducation, à la formation ainsi qu'aux possibilités d'emploi et à la satisfaction d'autres besoins,

Convaincus que l'instauration du nouvel ordre économique international fondé sur l'équité et la justice contribuera de façon significative à promouvoir l'égalité entre l'homme et la femme,

Soulignant que l'élimination de l'apartheid, de toutes les formes de racisme, de discrimination raciale, de colonialisme, de néo-colonialisme, d'agression, d'occupation et domination étrangères et d'ingérence dans les affaires intérieures des États est indispensable à la pleine jouissance par l'homme et la femme de leurs droits,

Affirmant que le renforcement de la paix et de la sécurité internationales, le relâchement de la tension internationale, la coopération entre tous les États quels

que soient leurs systèmes sociaux et économiques, le désarmement général et complet et, en particulier, le désarmement nucléaire sous contrôle international strict et efficace, l'affirmation des principes de la justice, de l'égalité et de l'avantage mutuel dans les relations entre pays et la réalisation du droit des peuples assujettis à une domination étrangère et coloniale et à une occupation étrangère à l'autodétermination et à l'indépendance, ainsi que le respect de la souveraineté nationale et de l'intégrité territoriale favoriseront le progrès social et le développement et contribueront par conséquent à la réalisation de la pleine égalité entre l'homme et la femme,

Convaincus que le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes, à l'égalité avec les hommes, dans tous les domaines,

Ayant à l'esprit l'importance de la contribution des femmes au bien-être de la famille et au progrès de la société, qui jusqu'à présent n'a pas été pleinement reconnue, de l'importance sociale de la maternité et du rôle des parents dans la famille et dans l'éducation des enfants, et conscients du fait que le rôle de la femme dans la procréation ne doit pas être une cause de discrimination et que l'éducation des enfants exige le portage des responsabilités entre les hommes, les femmes et la société dans son ensemble,

Conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme,

Résolus à mettre en œuvre les principes énoncés dans la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et, pour ce faire, à adopter les mesures nécessaires à la suppression de cette discrimination sous toutes ses formes et dans toutes ses manifestations,

Sont convenus de ce qui suit :

Première partie

Article premier

Aux fins de la présente Convention, l'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Article 2

Les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :

a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est

déjà fait, et à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés, l'application effective dudit principe;

b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;

c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;

d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;

e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;

f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;

g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

Article 3

Les États parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

Article 4

1. L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciale visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considéré comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.
2. L'adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.

Article 5

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

- a) Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité

ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;

- b) Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.

Article 6

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour réprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

Deuxième partie

Article 7

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit :

- a) De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;
- b) De prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;
- c) De participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

Article 8

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.

Article 9

- 1. Les États parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.
- 2. Les États parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

Troisième partie

Article 10

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

- a) Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;
- b) L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;
- c) L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;
- d) Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi des bourses et autres subventions pour les études;
- e) Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanents, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;
- f) La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation des programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;
- g) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;
- h) L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.

Article 11

1. Les États parties s'engagent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:

- a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;
- b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;

- c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanents;
 - d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;
 - e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse au pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;
 - f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.
2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage au de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :
- a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;
 - b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;
 - c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;
 - d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif;
3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

Article 12

1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.
2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les États parties fourniront aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

Article 13

1. Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier :

- a) Le droit aux prestations familiales;
- b) Le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;
- c) Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

Article 14

1. Les États parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.

2. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit :

- a) De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;
- b) D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;
- c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;
- d) De recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;
- e) D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;
- f) De participer à toutes les activités de la communauté;
- g) D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;
- h) De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.

Quatrième partie

Article 15

1. Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.
2. Les États parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordant le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.
3. Les États parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.
4. Les États parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.

Article 16

1. Les États parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :
 - a) Le même droit de contracter mariage;
 - b) Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;
 - c) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;
 - d) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;
 - e) Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;
 - f) Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;
 - g) Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne les choix du nom de familles d'une profession et d'une occupation;
 - h) Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.

2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, seront prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

Cinquième partie

Article 17

1. Aux fins d'examiner les progrès réalisés dans l'application de la présente Convention, il est constitué un Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommé le Comité) qui se compose, au moment de l'entrée en vigueur de la Convention, de 18, et après sa ratification ou l'adhésion du trente-cinquième État partie, de vingt-trois experts d'une haute autorité morale et éminemment compétents dans le domaine auquel s'applique la présente Convention. Ces experts sont élus par les États parties parmi leurs ressortissants et siègent à titre personnel, compte tenu du principe d'une répartition géographique équitable et de la représentation des différentes formes de civilisation ainsi que des principaux systèmes juridiques.

2. Les membres du Comité sont élus au scrutin secret sur une liste de candidats désignés par les États parties. Chaque État partie peut désigner un candidat choisi parmi ses ressortissants.

3. La première élection a lieu six mois après la date d'entrée en vigueur de la présente Convention. Trois mois au moins avant la date de chaque élection, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies adresse une lettre aux États parties pour les inviter à soumettre leurs candidatures dans un délai de deux mois. Le Secrétaire général dresse une liste alphabétique de tous les candidats, en indiquant par quel État ils ont été désignés, liste qu'il communique aux États parties.

4. Les membres du Comité sont élus au cours d'une réunion des États parties convoquée par le Secrétaire général au Siège de l'Organisation des Nations Unies. À cette réunion, où le quorum est constitué par les deux tiers des États parties, sont élus membres du Comité les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix et la majorité absolue des votes des représentants des États parties présents et votants.

5. Les membres du Comité sont élus pour quatre ans. Toutefois, le mandat de neuf des membres élus à la première élection prendra fin au bout de deux ans; le Président du Comité tirera au sort les noms de ces neuf membres immédiatement après la première élection.

6. L'élection des cinq membres additionnels du Comité se fera conformément aux dispositions des paragraphes 2, 3 et 4 du présent article à la suite de la trente-cinquième ratification ou adhésion. Le mandat de deux des membres additionnels élus à cette occasion prendra fin au bout de deux ans; le nom de ces deux membres sera tiré au sort par le Président du Comité.

7. Pour remplir les vacances fortuites, l'État partie dont l'expert a cessé d'exercer ses fonctions de membre du Comité nommera un autre expert parmi ses ressortissants, sous réserve de l'approbation du Comité.

8. Les membres du Comité reçoivent, avec l'approbation de l'Assemblée générale, des émoluments prélevés sur les ressources de l'Organisation des

Nations Unies dans les conditions fixées par l'Assemblée eu égard à l'importance des fonctions du Comité.

9. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies met à la disposition du Comité le personnel et les moyens matériels qui lui sont nécessaires pour s'acquitter efficacement des fonctions qui lui sont confiées en vertu de la présente Convention.

Article 18

1. Les États parties s'engagent à présenter au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, pour examen par le Comité, un rapport sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autre qu'ils ont adoptées pour donner effet aux dispositions de la présente Convention et sur les progrès réalisés à cet égard :

- a) Dans l'année suivant l'entrée en vigueur de la Convention dans l'État intéressé; et
- b) Puis tous les quatre ans, ainsi qu'à la demande du Comité.

2. Les rapports peuvent indiquer les facteurs et difficultés influant sur la mesure dans laquelle sont remplies les obligations prévues par la présente Convention.

Article 19

- 1. Le Comité adopte son propre règlement intérieur.
- 2. Le Comité élit son Bureau pour une période de deux ans.

Article 20

1. Le Comité se réunit normalement pendant une période de deux semaines ou plus chaque année pour examiner les rapports présentés conformément à l'article 18 de la présente Convention.

2. Les séances du Comité se tiennent normalement au Siège de l'Organisation des Nations Unies ou en tout autre lieu adéquat déterminé par le Comité.

Article 21

1. Le Comité rend compte chaque année à l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies par l'intermédiaire du Conseil économique et social de ses activités et peut formuler des suggestions et des recommandations générales fondées sur l'examen des rapports et des renseignements reçus des États parties. Ces suggestions et recommandations sont incluses dans le rapport du Comité, accompagnées, le cas échéant, des observations des États parties.

2. Le Secrétaire général transmet les rapports du Comité à la Commission de la condition de la femme, pour information.

Article 22

Les institutions spécialisées ont le droit d'être représentées lors de l'examen de la mise en œuvre de toute disposition de la présente Convention qui entre dans le cadre de leurs activités. Le Comité peut inviter les institutions spécialisées à

soumettre des rapports sur l'application de la Convention dans les domaines qui entrent dans le cadre de leurs activités.

Sixième partie

Article 23

Aucune des dispositions de la présente Convention ne portera atteinte aux dispositions plus propices à la réalisation de l'égalité entre l'homme et la femme pouvant être contenues :

- a) Dans la législation d'un État partie; ou
- b) Dans toute autre convention, tout autre traité ou accord international en vigueur dans cet État.

Article 24

Les États parties s'engagent à adopter toutes les mesures nécessaires au niveau national pour assurer le plein exercice des droits reconnus par la présente Convention.

Article 25

1. La présente Convention est ouverte à la signature de tous les États.
2. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies est désigné comme dépositaire de la présente Convention.
3. La présente Convention est sujette à ratification et les instruments de ratification seront déposés auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
4. La présente Convention sera ouverte à l'adhésion de tous les États. L'adhésion l'effectuera par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 26

1. Tout État partie peut demander à tout moment la révision de la présente Convention en adressant une communication écrite à cet effet au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
2. L'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies décide des mesures à prendre le cas échéant, au sujet d'une demande de cette nature.

Article 27

1. La présente Convention entrera en vigueur le trentième jour qui suivra la date du dépôt auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies du vingtième instrument de ratification ou d'adhésion.
2. Pour chacun des États qui ratifieront la présente Convention ou y adhéreront après le dépôt du vingtième instrument de ratification ou d'adhésion, ladite Convention entrera en vigueur le trentième jour après la date du dépôt par cet État de son instrument de ratification ou d'adhésion.

Article 28

1. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies recevra et communiquera à tous les États le texte des réserves qui auront été faites au moment de la ratification ou de l'adhésion.
2. Aucune réserve incompatible avec l'objet et le but de la présente Convention ne sera autorisée.
3. Les réserves peuvent être retirées à tout moment par voie de notification adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, lequel informe tous les États parties à la Convention. La notification prendra effet à la date de réception.

Article 29

1. Tout différend entre deux ou plusieurs États parties concernant l'interprétation ou l'application de la présente Convention qui n'est pas réglé par voie de négociation est soumis à l'arbitrage, à la demande de l'un d'entre eux. Si, dans les six mois qui suivent la date de la demande d'arbitrage, les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur l'organisation de l'arbitrage, l'une quelconque d'entre elles peut soumettre le différend à la Cour Internationale de Justice, en déposant une requête conformément au Statut de la Cour.
2. Tout État partie pourra, au moment où il signera la présente Convention, la ratifiera ou y adhérera, déclarer qu'il ne se considère pas lié par les dispositions du paragraphe 1 du présent article. Les autres États parties ne seront pas liés par lesdites dispositions envers un État partie qui aura formulé une telle réserve.
3. Tout État partie qui aura formulé une réserve conformément aux dispositions du paragraphe 2 du présent article pourra à tout moment lever cette réserve par une notification adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 30

La présente Convention, dont les textes en anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe font également foi, sera déposée auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

En foi de quoi les soussignés, à ce dûment habilités, ont signé la présente Convention.

Annexe 2

Texte des réserves restantes formulées par le Gouvernement irlandais au sujet de la Convention

Article 13 b) et c)

L'Irlande examine la possibilité de compléter la garantie d'égalité contenue dans la Constitution irlandaise par des dispositions législatives spéciales régissant l'accès au crédit et à d'autres services financiers ainsi qu'aux activités récréatives, lorsque ceux-ci sont fournis par des particuliers, des organisations ou des entreprises. Pour le moment, elle se réserve le droit de considérer les lois et mesures en vigueur dans ce domaine comme propres à assurer la réalisation des objectifs de la Convention en Irlande.

Article 16.1 d) et f)

L'Irlande estime que la réalisation en Irlande des objectifs de la Convention n'exige pas que la loi accorde aux hommes les mêmes droits qu'aux femmes en matière de tutelle, de garde et d'adoption des enfants nés en dehors du mariage, et elle se réserve le droit d'appliquer la Convention en considération de cette réserve.

Articles 11.1 et 13 a)

L'Irlande se réserve le droit de considérer l'*Anti-Discrimination (Pay) Act* (loi sur l'élimination de la discrimination en matière de traitements et de salaires) de 1974 et l'*Employment Equality Act* (loi sur l'égalité en matière d'emploi) de 1977, ainsi que d'autres mesures prises en application des normes de la Communauté économique européenne en matière d'accès à l'emploi et de rémunération, comme une application suffisante des alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 de l'article 11.

L'Irlande se réserve pour l'instant le droit de continuer à appliquer les dispositions de sa législation sociale qui sont plus favorables aux femmes qu'aux hommes.
