



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

Distr. générale
13 mai 2008
Français
Original: anglais

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**
Groupe de travail d'avant session
Quarante et unième session
30 juin-18 juillet 2008

**Réponses à la liste de questions soulevées
dans le cadre de l'examen des cinquième
et sixième rapports périodiques**

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

* Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.



Questions portant sur le sixième rapport périodique Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord

Généralités

Paragraphe 1

1. Le Gouvernement a adopté les cinquième et sixième rapports périodiques dans le cadre du processus du Comité du Cabinet. Aucun rapport n'a été officiellement présenté au Parlement, bien que les ministres soient comptables devant le Parlement et que la conformité du Royaume-Uni à la Convention soit scrutée régulièrement dans le cadre du processus parlementaire. Cela comprend notamment une procédure d'interrogation habituelle au moyen des mécanismes parlementaires, par exemple la période de questions orales parlementaires des Ministres de la condition de la femme à la Chambre des Communes et les questions parlementaires fréquentes posées par écrit et portant sur une vaste gamme de questions entrant dans le cadre de la Convention et le portefeuille des Ministres de la condition de la femme. Les parlementaires participent également aux débats périodiques des deux Chambres, tels que ceux marquant la Journée internationale de la femme, ainsi qu'aux travaux des comités parlementaires.

2. Dans son programme de gouvernement 2008-2011, l'Exécutif de l'Irlande du Nord s'est engagé à mettre en œuvre la Stratégie de l'égalité entre les sexes 2006-2011, en accordant une juste place à la Convention, et à fournir un cadre stratégique pour s'attaquer aux désavantages et lutter contre la discrimination. L'Assemblée d'Irlande du Nord, dans le cadre de ses travaux, a abordé toute une série de questions sur l'égalité entre les sexes entrant dans le domaine d'application de la Convention.

Cadre constitutionnel, législatif et institutionnel

Paragraphe 2

3. Le Gouvernement du Royaume-Uni accorde la plus grande importance à l'instauration de l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est pourquoi il a introduit une nouvelle législation construite sur les fondements mêmes du droit afin d'établir les normes les plus élevées possibles d'égalité entre les sexes et d'en assurer le respect.

4. Les lois adoptées depuis le dernier rapport en 2005, notamment l'*Equality Act* (loi sur l'égalité) de 2006, tiendront compte des obligations de l'État partie au titre de la Convention et permettront de mettre la législation interne sur la discrimination en conformité avec ces obligations. Depuis 2005, les lois ci-après ont été introduites :

- L'*Equality Act* (loi sur l'égalité) de 2006. L'adoption de cette loi a permis d'introduire l'obligation légale d'instaurer l'égalité entre les sexes et, depuis le 6 avril 2007, les organismes du secteur public sont tenus de promouvoir activement l'égalité des chances entre les hommes et les femmes;
- La directive 2004/113/CE introduit le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services. Le *Sex Discrimination Act* (loi contre la discrimination

sexuelle) de 1975 s'applique déjà à la fourniture de biens, d'installations et de services¹. Les modifications nécessaires en vue d'appliquer la directive sont donc relativement mineures. Les principales modifications à apporter sont les suivantes :

- Expliquer bien clairement que le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle dans l'accès et la fourniture en matière de biens, de services, d'installations ou de logements est illégal;
- Élargir la protection contre la discrimination fondée sur le changement de sexe à la fourniture de biens, de facilités et de services;
- Expliquer clairement que tout traitement moins favorable en raison de la grossesse ou de la maternité d'une femme dans la fourniture de biens et de services est illégal;
- En ce qui concerne les produits financiers et d'assurance, expliquer clairement que les différences proportionnelles, s'il y a lieu, entre les primes et les bénéficiaires d'un individu découlant du fait que le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques doivent être basées sur des données pertinentes et précises devant être compilées, publiées et mises à jour régulièrement;
- Un règlement visant à interdire à des tiers, notamment des clients, le harcèlement d'employés en raison de leur sexe (introduit en 2008).

5. Le Gouvernement s'est également engagé, dans son manifeste des élections générales de 2005, à présenter au cours de la présente législature un projet de loi sur l'égalité afin de réviser, simplifier et moderniser la loi contre la discrimination. Pour réaliser cet objectif, le Gouvernement a annoncé en février 2005 la mise en place d'un processus de révision de la loi contre la discrimination dans le but d'examiner les possibilités de créer un cadre législatif plus simple et plus efficace en matière d'égalité qui produise de meilleurs résultats pour les personnes qui subissent des désavantages. Le processus de révision s'est terminé en juin 2007 avec la publication d'un document de consultation intitulé *A Framework for Fairness: Proposals for an Equality Bill for Great Britain* (Un cadre pour l'équité : propositions relatives à un projet de loi sur l'égalité en Grande-Bretagne). Le Gouvernement examine actuellement les réponses à cette consultation et demeure résolu à présenter un projet de loi au cours de la présente législature.

6. Les pouvoirs publics au pays de Galles sont soumis à l'obligation générale de tenir dûment compte de la nécessité d'éliminer la discrimination et le harcèlement illégaux et de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

7. L'Assemblée galloise s'est prononcé contre l'adoption de la proposition relative à une obligation légale différenciée par sexe mais en faveur de l'élaboration d'une « obligation légale galloise différenciée par sexe » qui correspondrait mieux à la dynamique du pays de Galles. Pour faire progresser ce programme de travail,

¹ La loi intitulée Sex Discrimination Act de 1975 prévoit une protection contre la discrimination illégale à l'égard des hommes et des femmes. Elle déclare illégale toute discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi, la formation professionnelle, l'enseignement, la fourniture et la vente de biens, d'installations et de services, la gestion et la location de locaux et l'exercice de fonctions publiques. Dans l'emploi et la formation professionnelle, toute discrimination à l'égard de quiconque fondée sur le fait qu'une personne est mariée ou vit en union de fait ou en raison d'un changement de sexe est également illégale.

l'Assemblée galloise s'est associée avec le Gouvernement du Royaume-Uni et divers partenaires du pays de Galles œuvrant dans les secteurs statutaire et bénévole.

8. Elle a élaboré et publié en avril 2007 un programme sur l'égalité entre les sexes dans lequel elle énonçait les mesures qui seraient prises pour réaliser l'obligation générale de l'égalité entre les sexes. S'estimant un modèle de bonnes pratiques, l'Assemblée galloise a invité les autres pouvoirs publics du pays de Galles à adopter une approche semblable.

9. En Irlande du Nord, l'article 75 du *Northern Ireland Act* (loi relative à l'Irlande du Nord) de 1998 exige des pouvoirs publics désignés aux fins de cet article qu'ils tiennent compte, dans l'accomplissement de leurs fonctions en rapport avec l'Irlande du Nord, de la nécessité de promouvoir l'égalité des chances :

- a) Entre des personnes de croyance religieuse, d'opinion politique, de groupe racial, d'âge, de situation matrimoniale ou d'orientation sexuelle différents;
- b) Entre les hommes et les femmes en général;
- c) Entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées;
- d) Entre les personnes avec charges de famille et les personnes sans charges de famille.

10. Sans préjudice de ces obligations, un pouvoir public doit également tenir compte, dans l'accomplissement de ses fonctions, des avantages de promouvoir de bonnes relations entre des personnes de croyance religieuse, d'opinion politique ou de groupe racial différents. Chaque pouvoir public est tenu d'établir et de publier un programme sur l'égalité entre les sexes précisant les mesures qu'il entend prendre pour y parvenir. La Commission de l'égalité en Irlande du Nord a pour tâche de maintenir à l'étude la question de l'effet utile des obligations légales, de fournir des avis aux pouvoirs publics et, en ce qui a trait aux dispositions de l'annexe 9 sur la préparation de lignes directrices relatives aux programmes sur l'égalité, d'approuver ces derniers et d'enquêter sur les plaintes de non-respect d'un programme approuvé.

11. Par suite de l'obligation statutaire, tous les pouvoirs publics désignés doivent passer au crible toutes leurs politiques en fonction de critères établis afin de déterminer si chaque politique a un impact important sur l'égalité des chances ou les bonnes relations. Si tel est le cas pour certaines politiques, celles-ci doivent faire l'objet d'une évaluation d'impact en matière d'égalité. Le but de cette évaluation est de déterminer si la politique en question entraîne des effets défavorables sur l'un quelconque des groupes visés par les questions d'égalité et s'il est possible, en appliquant une politique différente, de mieux promouvoir l'égalité des chances ou les bonnes relations.

12. L'article 75 stipule que les pouvoirs publics doivent s'engager sans réserve dans un vaste processus de consultation. Aux termes de cet article, la loi prévoit des directives législatives dont doivent tenir compte les pouvoirs publics dans leur engagement à mener des consultations. Par exemple, pour consulter sur toute question relative à l'article 75, ils doivent prendre part à un processus de consultation s'étendant sur huit semaines au moins et envisager l'utilisation de méthodes de consultation spécifiques, telles que le choix de la langue, le moment de la journée et la fourniture de services de garde d'enfants.

13. L'article 75 complète la législation actuelle contre la discrimination en imposant aux pouvoirs publics une obligation positive de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Il est possible que l'article ait une incidence sur diverses politiques du secteur public, notamment les politiques relatives à l'emploi et à la prestation de services ainsi que sur les marchés publics. Il a pour objet d'intégrer l'égalité des chances et les bonnes relations dans tous les aspects de la formulation des politiques publiques et la prestation de services. Il est de loin considéré comme une disposition novatrice en matière d'intégration qui va au-delà des approches traditionnelles de la loi contre la discrimination et encourage un engagement plus dynamique en faveur de l'égalité. Suite à l'intérêt qu'a suscité l'intégration, des mesures ont été prises en ce sens aux niveaux national, régional et international. On peut distinguer les obligations positives des pouvoirs publics des autres initiatives en matière d'intégration par le fait qu'elles sont juridiquement contraignantes et probablement exécutoires.

14. En 2006, la Commission de l'égalité en Irlande du Nord, conformément à ses pouvoirs statutaires, a entrepris une analyse sur l'effet utile de l'article 75. Elle a signalé que l'article 75 avait donné de bons résultats dans un certain nombre de domaines, notamment une modification importante dans la façon d'élaborer les politiques et une consultation efficace débouchant sur un processus décisionnel ouvert. Elle était cependant d'avis que la législation n'avait probablement pas encore produit les effets et les résultats attendus pour les individus. (La Commission a indiqué que la priorité serait accordée à l'élaboration de nouvelles directives sur l'établissement de programmes sur l'égalité au cours de la prochaine période).

Paragraphe 3

15. En réponse aux questions du Comité, la Commission de l'égalité et des droits de l'homme a été créée en octobre 2007 à la suite du regroupement de trois anciennes commissions de l'égalité, à savoir la Commission de l'égalité des chances, la Commission de l'égalité raciale et la Commission des droits des personnes handicapées, en un seul organisme rigoureux et indépendant pour promouvoir et appliquer les normes les plus élevées possible en matière d'égalité et de droits de l'homme en Grande-Bretagne. L'égalité entre les sexes demeure au premier plan de l'ordre du jour de la nouvelle Commission. Maintenant que la Commission a un mandat intégré, elle pourra à nouveau se concentrer sur les questions que les commissions précédentes n'avaient pas été en mesure de traiter à fond dans le cadre de leurs attributions propres et qui touchent tout particulièrement les femmes noires et les femmes appartenant à des minorités ethniques, les femmes handicapées, les femmes homosexuelles et autres groupes.

16. En plus d'aborder les questions sexospécifiques classiques telles que l'égalité de traitement, les pensions, l'incidence des responsabilités liées aux soins, la discrimination et le plafonnement voilé, la nouvelle Commission pourra, dans le cadre de son mandat élargi, se concentrer davantage sur certaines questions, notamment la violence à l'égard des femmes. Le regroupement des six domaines portant sur l'égalité (y compris l'égalité entre les sexes) et les droits de l'homme n'enlève rien aux travaux de la Commission sur les questions relatives aux femmes, au contraire, il les enrichit.

17. La Commission continuera de collaborer avec des groupes de femmes dans le cadre de sa stratégie sur une participation élargie des parties prenantes, actuellement

en cours d'élaboration, qui sera intégrée aux domaines prioritaires d'action. La Commission estime qu'une interaction avec ces groupes est le meilleur moyen dont elle dispose pour mieux comprendre les problèmes auxquels les femmes sont confrontées quotidiennement. Les groupes de femmes pourront aussi, pour la première fois, présenter une demande de subvention auprès de la Commission, ce qui leur apportera un appui supplémentaire.

18. Pour la période 2006-2007, le Bureau du gouvernement chargé des questions d'égalité versera à la Commission 58,6 millions de livres au titre des ressources et 7 millions de livres au titre des fonds d'immobilisation pour entreprendre l'instauration de l'obligation légale énoncée dans l'*Equality Act*. Il incombe à la Commission de décider comment utiliser au mieux ces fonds pour promouvoir l'égalité entre les sexes. Pour la période 2007-2008, la Commission devrait recevoir des fonds à hauteur de 70 millions de livres.

19. Entrée en vigueur en avril 2007, la loi sur l'égalité (*Equality Act*) de 2006 a introduit une obligation générale qui impose aux autorités publiques, en tant qu'employeurs et prestataires de services, de tenir dûment compte :

- De la nécessité d'éliminer la discrimination et le harcèlement illégaux;
- De la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

20. Elle comble également les brèches de l'*Equal Pay Act* (loi sur l'égalité de traitement) de 1970. Elle est aussi en vigueur en Angleterre, en Écosse et au pays de Galles. L'instauration de l'obligation incombe aux organismes tels que les pouvoirs publics, les autorités sanitaires, les autorités responsables de l'enseignement et les organismes régionaux de développement et ne relève pas des ministères qui, de leur côté, sont responsables de l'élaboration des politiques dans les domaines pertinents. La Commission de l'égalité et des droits de l'homme est habilitée à s'assurer que les pouvoirs publics appliquent l'obligation de façon appropriée.

21. Des conseils généraux à l'intention des femmes souhaitant déposer des plaintes de discrimination fondée sur le sexe sont disponibles sur le site Web de la Commission. La plainte en question sera dirigée en premier lieu vers le service d'assistance téléphonique, puis sera soumise par un administrateur au professionnel le plus apte à apporter une assistance.

22. Dans le cadre de ses pouvoirs légaux, l'*Equality Act* habilite la Commission de l'égalité et des droits de l'homme à exécuter un certain nombre de fonctions et à faire appliquer la loi. La Commission, en vertu des pouvoirs généraux qui lui sont conférés, peut notamment fournir des informations et des conseils, entreprendre des recherches et dispenser des programmes d'enseignement et de formation. La Commission peut également publier des codes de pratique pour aider d'autres groupes à interpréter et à respecter les lois relatives à la discrimination et aux droits de l'homme (*Sex Discrimination Act* (loi contre la discrimination sexuelle) de 1975, *Disability Discrimination Act* (loi contre la discrimination fondée sur le handicap) de 1995, *Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations* (Règlement sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle) de 2003 et *Employment Equality (Religion or Belief) Regulations* (Règlement sur l'égalité en matière d'emploi (religion et croyance) de 2003).

23. En Écosse, les pouvoirs publics répertoriés devaient publier avant le 29 juin 2007, afin de se conformer à leur obligation légale en matière d'égalité, un

programme sur l'égalité entre les sexes, énonçant des objectifs et un plan d'action en matière d'égalité entre les sexes. Pour élaborer leur programme, les pouvoirs publics devaient consulter au préalable le personnel pertinent, les utilisateurs des services et autres (y compris les syndicats) et y indiquer les démarches qu'ils avaient entreprises ou envisageaient d'entreprendre auprès de ces groupes. La Commission de l'égalité des chances, remplacée en octobre 2007 par la Commission de l'égalité et des droits de l'homme, a fourni des informations et des orientations aux pouvoirs publics en appui à l'application de l'obligation. Par ailleurs, le Gouvernement écossais finance un certain nombre d'organismes pour aider les femmes à sensibiliser aux questions les touchant et à participer à l'élaboration de politiques publiques.

24. La Commission de l'égalité et des droits de l'homme est un organisme chargé de veiller à l'application de l'obligation et peut de ce fait signifier des avis de conformité aux pouvoirs publics qui ne se conforment pas à leurs obligations légales. Pour vérifier le respect de l'obligation, la Commission établit en premier lieu la liste des organismes qui ont répondu à l'exigence de la publication d'un programme. Cette information sera par la suite utilisée pour décider s'il est nécessaire de procéder à une autre évaluation et prendre des mesures visant à assurer le respect. Ce projet est en cours.

25. Le Gouvernement gallois, en partenariat avec l'ancienne Commission de l'égalité des chances et le Wales TUC Cymru, a achevé en 2007 la troisième phase de la campagne en faveur de l'égalité de rémunération. La campagne a connu un franc succès en ce qui concerne la sensibilisation aux questions de l'égalité de rémunération des organismes du secteur public ayant participé à la troisième phase et de l'ensemble du secteur public gallois. La campagne a également donné de bons résultats dans la recherche de solutions et la promotion d'une meilleure compréhension de l'inégalité de rémunération et de ses effets sur le personnel.

26. En 2007, le salaire horaire moyen des femmes galloises travaillant à temps plein était inférieur de 10 % à celui des hommes (au Royaume-Uni, l'écart était de 17 %). Au pays de Galles, l'écart, qui était de 15 % en 1999, s'est rétréci au cours des dernières années. En 2007, le salaire horaire moyen des femmes travaillant à temps plein était inférieur de 9 % à celui des hommes.

27. L'Irlande du Nord a, à maints égards, ouvert la voie en termes de législation en matière d'égalité. Par exemple, l'article 75 a complété la législation actuelle contre la discrimination en imposant aux pouvoirs publics une obligation positive de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Paragraphe 4

28. Comme l'a signalé le Comité, depuis avril 2006, les pouvoirs publics sont tenus d'établir et de publier des programmes sur l'égalité des sexes conformément à la nouvelle obligation d'assurer l'égalité entre les sexes. Ces programmes seront révisés tous les trois ans. Comme ils sont censés avoir été publiés avant avril 2007, leur révision aura donc lieu en avril 2010. La première série de rapports annuels a été publiée en avril 2008.

29. En sa qualité d'autorité chargée de l'application de l'obligation, la Commission de l'égalité et des droits de l'homme évaluera dans quelle mesure les programmes des pouvoirs publics satisfont à l'obligation d'assurer l'égalité entre les

sexes et suivra les progrès des différents organismes publics dans la mise en œuvre de leurs programmes. La Commission prendra des mesures d'application ciblées contre les pouvoirs publics qui ne se conforment pas. La Commission a pleins pouvoirs pour faire en sorte que les organismes et les pouvoirs publics respectent leurs obligations en matière d'égalité. Elle est aussi habilitée à mener, en dernier ressort, des enquêtes officielles et des investigations formelles. La Commission a l'intention d'entreprendre des investigations dans des secteurs précis, tels que la prestation de services liés à la violence à l'égard des femmes.

30. La Commission, avant d'entreprendre toute procédure destinée à faire respecter une obligation, doit normalement entrer en correspondance et en communication avec le pouvoir public visé, donnant ainsi aux pouvoirs en défaut de conformité l'occasion de se conformer avant de faire l'objet d'une procédure.

31. Lorsque les communications préliminaires n'ont donné aucun résultat ou ont abouti à des progrès insuffisants, la Commission peut faire respecter l'obligation spéciale moyennant des avis de conformité et l'obligation générale moyennant des avis de conformité ou une révision judiciaire. Toute personne ou groupe de personnes s'intéressant à la question ou la Commission de l'égalité et des droits de l'homme peut présenter une demande.

32. L'obligation d'assurer l'égalité entre les sexes met l'accent sur l'importance de privilégier les résultats et les effets des politiques. Les pouvoirs publics doivent s'assurer de bien saisir, dès les tous premiers stades, les effets qu'auront leurs politiques sur les hommes et les femmes. S'il devait y avoir des incidences négatives, il conviendrait alors qu'ils les étudient en profondeur et tentent de trouver les solutions appropriées pour y remédier. Ce faisant, ils devront consulter les parties prenantes compétentes, les syndicats et les utilisateurs de services, dont plusieurs sont des femmes.

33. Les avis de conformité peuvent exiger des pouvoirs publics de fournir des informations sur ce qu'ils comptent faire pour se conformer aux obligations générales ou spécifiques, notamment sur les mesures qu'ils envisagent de prendre ou proposent de prendre à cet égard.

34. Avant d'instaurer l'obligation légale, le Bureau gouvernemental de la condition de la femme et de l'égalité a entrepris un exercice de sensibilisation auprès de l'ensemble de l'administration centrale et des pouvoirs publics.

35. En raison du paysage politique, culturel et démographique de l'Écosse, les questions liées à la race et à l'emploi sont très différentes de celles qui se posent en Angleterre et au pays de Galles. Voir le rapport à l'adresse suivante : <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Defaultbdae.html?page=18694&theme=print>.

36. En 2007, la Convention des femmes écossaises financée par le Gouvernement écossais a organisé des groupes de discussion sur des thèmes intéressant les femmes auxquels ont participé des femmes de la communauté noire et des femmes appartenant à des minorités ethniques. Les rapports issus de ces discussions sont en cours d'examen.

37. On a mené une vaste étude sur les obstacles et les aspirations des femmes appartenant à des minorités ethniques, en particulier les Pakistanaises et les Bangladaises, dont les niveaux d'emploi semblent être les plus faibles et les taux d'inactivité les plus élevés. L'étude montre clairement que la deuxième génération

de femmes et la génération suivante issues de ces groupes ont une vision très différente de celles de leurs parents plus âgés. La plupart de ces femmes souhaitent travailler mais signalent qu'elles se heurtent à de nombreux obstacles, en particulier les attitudes des employeurs.

38. En Écosse, la plus forte concentration de minorités ethniques se trouve à Glasgow. Pour cette raison, le Gouvernement écossais collabore avec le Glasgow City Strategy Consortium, un sous-groupe du Glasgow Works BME, pour convenir d'une stratégie visant à mobiliser et recruter des personnes appartenant à des minorités ethniques et leur offrir des possibilités de perfectionnement.

39. Le sous-groupe du Glasgow Works BME a élaboré un plan d'action portant sur l'engagement et l'avancement. Le plan d'action cible en particulier les femmes et les jeunes issus de la communauté noire ou de minorités ethniques dont le taux d'activité économique est faible. Le sous-groupe est représenté par les principaux organismes stratégiques de la communauté noire et des minorités ethniques. Il s'agit notamment de Black and Ethnic Minority Infrastructure in Scotland (BEMIS), Careers Scotland, Glasgow Anti Racist alliance (GARA), Glasgow City Council, Glasgow Community Planning Ltd, Jobcentre Plus, NHS Scotland, Scottish Enterprise et le Gouvernement écossais.

40. Le Gouvernement écossais, pour aider la mise en œuvre du plan, alloue au Glasgow Works le financement nécessaire pour couvrir les dépenses d'un poste de gestionnaire responsable des politiques s'adressant à la population de la communauté noire et des minorités ethniques. Cette participation donne au Gouvernement écossais l'occasion d'en apprendre davantage sur les politiques qui fonctionnent et de déterminer de quelle manière elles peuvent être incorporées dans l'élaboration de politiques futures.

41. Dans les paragraphes précédents, nous avons indiqué le fonctionnement et, dans une certaine mesure, les effets de l'obligation statutaire d'assurer l'égalité entre les sexes en Irlande du Nord. Des précisions sur les mécanismes d'application de l'Irlande du Nord, la formation des pouvoirs publics d'Irlande du Nord et leurs consultations avec les principaux acteurs peuvent être fournies.

Paragraphe 5

42. Le Royaume-Uni ne possède pas de stratégie et de politique nationales unifiées pour assurer l'application des dispositions de la Convention. La dévolution a donné les moyens d'élaborer des politiques et des mesures législatives qui reflètent pleinement les priorités et les besoins régionaux dans l'ensemble du Royaume-Uni. Les suites données au plan d'action du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes devraient, en principe, porter sur des questions de coordination et les meilleures pratiques pour faire en sorte que les recommandations du Comité soient prises en compte et adaptées aux différentes conditions locales.

43. La priorité absolue est accordée aux activités visant à promouvoir l'égalité entre les sexes, comme l'a démontré la direction des ministres de la condition de la femme et de l'égalité et autres ministres responsables de ces questions dans l'ensemble des administrations décentralisées. Plusieurs domaines ont été transférés pour faire en sorte que les lois et les politiques reflètent pleinement les priorités et les besoins régionaux. Cependant, certaines activités sont menées dans diverses

administrations, le cas échéant. Par exemple, le rapport Corston sur les femmes dans le système judiciaire pénal n'est mis en application qu'en Angleterre et au pays de Galles, puisque la justice pénale en Écosse et en Irlande du Nord incombe au Parlement. Le rapport est toutefois mis à la disposition du personnel de l'administration pénitentiaire écossaise et devrait influencer sur l'élaboration de politiques, en particulier sur les travaux de la Commission écossaise des prisons. On en a pris bonne note en Irlande du Nord.

44. L'application d'objectifs stratégiques (par exemple, l'accord de service public sur l'égalité des sexes) et l'introduction en 2007 de l'obligation légale d'assurer l'égalité entre les sexes ont constitué un élément déterminant de l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans l'ensemble du secteur public. Les Ministres de la condition de la femme, par l'intermédiaire du Mécanisme national pour l'égalité des sexes rattaché au Bureau gouvernemental chargé des questions d'égalité, participent régulièrement à un échange des meilleures pratiques avec le secteur privé.

45. L'introduction en 2007 de l'obligation légale d'assurer l'égalité entre les sexes, dont on a beaucoup parlé dans les paragraphes précédents, oblige les organismes publics à participer activement à la promotion de l'égalité des chances entre les sexes et à l'élimination de la discrimination. Cette obligation s'applique sous une forme légèrement différente en Écosse, au pays de Galles et en Angleterre, tandis qu'en Irlande du Nord, une législation semblable avait déjà été mise en place.

46. La Commission de l'égalité et des droits de l'homme, établie en octobre 2007 en vertu de l'*Equality Act* de 2006, a été chargée de concevoir une nouvelle approche globale en faveur de la promotion de l'égalité et des droits de l'homme et d'apporter un appui plus concret à l'application de la législation contre la discrimination. La Commission dessert l'Angleterre, l'Écosse et le pays de Galles. En Écosse et au pays de Galles, ce sont des comités statutaires qui s'occupent des travaux de la Commission. Les comités de l'Écosse et du pays de Galles conseillent la Commission sur l'exercice de ses fonctions dans la mesure où elles ont une incidence dans ces pays. La Commission évaluera les progrès réalisés par les pouvoirs publics dans l'instauration de l'obligation d'assurer l'égalité entre les sexes et sera à même de demander des comptes aux organismes publics.

47. Dans le cadre de son programme de gouvernement pour la période 2008-2011, l'Exécutif de l'Irlande du Nord s'engage à mettre en œuvre la Stratégie pour l'égalité entre les sexes (2006-2016), qui renvoie à la Convention et fournit un cadre stratégique pour les activités en matière d'intégration de l'égalité des sexes et de lutte contre les inégalités entre les sexes. Il s'engage également à suivre les progrès réalisés à cet égard dans l'ensemble de l'administration.

Paragraphe 6

48. Lever les obstacles auxquels se heurtent de nombreuses femmes appartenant à des groupes minoritaires raciaux, ethniques ou religieux demeure un domaine d'action privilégié dans l'ensemble du Royaume-Uni. C'est la raison pour laquelle nous avons participé à une large gamme d'activités dans toutes les régions. La promotion de la participation des femmes appartenant à la communauté noire et à des minorités ethniques à la vie publique constitue l'un des trois domaines prioritaires d'action de la Ministre de la condition de la femme. Le Home Office a fourni un appui direct à diverses organisations, notamment IMKAAN et Southall

Black Sisters, pour l'exécution de projets individuels à l'intention des victimes de violence familiale et des réfugiés appartenant à des communautés noires, asiatiques et à des minorités ethniques.

49. Ces projets sont en cours. Ils comprennent notamment :

- Un financement à Southall Black Sisters pour la mise au point d'une trousse d'information découpée en étapes à l'intention des victimes de violence familiale appartenant à des communautés noires, asiatiques et à des minorités ethniques;
- Un financement à IMKAAN pour la mise au point d'une base de données pour assurer le suivi de l'accès aux refuges des personnes de race noire, originaires d'Asie et appartenant à des minorités ethniques.

50. Jusqu'à présent, le Home Office a fourni un financement à la Women's Aid Federation of England pour soutenir son fonds de dernier recours et l'aider à subvenir aux frais de subsistance d'un petit nombre de victimes vivant dans des refuges et non admissibles aux programmes Supporting People (des programmes semblables sont appliqués en Irlande du Nord). Il ne s'agissait toutefois que d'une solution temporaire et plusieurs ministères ont travaillé ensemble à trouver des solutions à long terme en faveur des victimes qui ne peuvent recourir aux fonds publics.

51. Les résultats de la dernière enquête sur la population active, pour le quatrième trimestre de 2007, révèlent que dans l'ensemble le taux d'emploi des minorités ethniques se situe à 61 %, soit 13,9 % en dessous du taux d'emploi total au Royaume-Uni. C'est moins que l'écart de 17,8 % enregistré en 1997. L'emploi chez les hommes appartenant à des minorités ethniques affiche un taux de 70,1 %, soit 9 points de pourcentage en dessous du taux d'emploi total des hommes au Royaume-Uni, tandis que chez les femmes, le taux est de 52,1 %, représentant un écart de 18,3 points de pourcentage par rapport au taux total des femmes. Les personnes originaires du Bangladesh et du Pakistan représentent les groupes ethniques où le taux d'emploi des femmes est le plus faible. Le taux d'emploi des Bangladaïses et des Pakistanaïses se situe à 25,6 % et 28,3 % respectivement tandis qu'en 2001, il se situait à 21 % et 16,6 % respectivement.

52. Les initiatives stratégiques du Gouvernement ont eu des effets positifs sur les femmes appartenant à des minorités ethniques. Certaines de ces initiatives s'adressent exclusivement aux femmes issues de minorités ethniques, d'autres visent des groupes de minorités ethniques en général.

53. Mme Harman a annoncé en décembre son intention de mettre sur pied un groupe de travail interpartis chargé de trouver des moyens pratiques d'augmenter sensiblement la représentation des femmes de race noire, des femmes originaires d'Asie et des femmes appartenant à des minorités ethniques dans des postes de conseiller. Le groupe sera créé en mai. La Fawcett Society a été chargée de mener une étude sur l'évolution de l'accès des femmes appartenant à des minorités ethniques aux postes de décision. Les conclusions seront publiées bientôt.

54. Le Gouvernement prend des mesures pour aider les femmes à jouer un plus grand rôle dans la prise de décisions au niveau local. Pour la première fois, la campagne « Women Take Part », lancée en octobre 2007, identifiera les formules qui existent déjà pour encourager les femmes à participer activement, entre autres, aux

conseils scolaires et aux directions d'associations de locataires. Elle déterminera également comment consolider ces acquis et élaborer des réseaux et des modèles efficaces qui déboucheront sur des changements durables. Une conférence nationale visant à recueillir les points de vue des femmes et des organismes clés qui recrutent des membres pour s'acquitter de ces tâches s'est tenue le 13 mai dernier. Ces données seront incorporées dans le rapport final qui sera publié plus tard dans le courant de l'année.

55. En octobre dernier, les Ministres de la condition de la femme et de l'égalité ont chargé l'Operation Black Vote, une organisation chef de file apolitique dont le principal objectif est d'accroître la participation de membres de communautés ethniques et d'horizons différents au processus électoral, de rédiger un rapport sur les différentes options qui permettraient d'accroître le taux des représentants politiques élus issus de minorités ethniques. Actuellement, les personnes de couleur ne représentent que 2,3 % des membres du Parlement par rapport à un peu plus de 8 % de l'ensemble de la population du Royaume-Uni. Le rapport sera publié sous peu.

56. L'accord de service public sur les questions d'égalité établissant les cibles et les objectifs du Gouvernement pour la période 2008-2011 a été publié le 9 octobre 2007. Il porte sur les désavantages que vivent les individus en raison de leur sexe, leur race, leur handicap, leur âge, leur orientation sexuelle, leur religion ou leur croyance. Cet accord reflète la ferme intention du Gouvernement de lutter contre la discrimination et de veiller à ce que chaque Britannique puisse utiliser au mieux ses talents. L'accord de service public sur les questions d'égalité met l'accent sur plusieurs domaines clés, notamment en donnant aux femmes, aux minorités ethniques, aux personnes handicapées et aux jeunes les moyens de participer davantage à la vie publique et d'accéder à des fonctions importantes sur lesquelles s'appuient nos collectivités, à savoir les conseillers scolaires, les magistrats, les dirigeants d'associations de locataires et les conseillers locaux.

57. En janvier 2008, le Department for Communities and Local Government a créé le National Muslim Women's Advisory Group. Ce groupe consultatif est composé de femmes occupant des postes de direction ou œuvrant dans les collectivités. Elles serviront de modèles de réussite et conseilleront le Gouvernement en matière de politique.

58. Au pays de Galles, M. Brian Gibbons, Ministre de la justice sociale et des administrations locales est le principal responsable des questions d'égalité, de diversité et des droits de l'homme. Parmi les nombreux exemples de ses travaux, on peut citer sa collaboration récente avec la Henna Foundation.

59. En 2005, le Gouvernement gallois a donné mission à la Fondation d'organiser des activités de mobilisation avec les femmes musulmanes à travers tout le pays de Galles. La campagne visait à donner la parole aux femmes musulmanes et à établir des liens entre le Gouvernement et la communauté musulmane. La Fondation a pu ainsi rassembler un grand nombre d'éléments sur les questions touchant les femmes musulmanes au pays de Galles. Elle a également mis au point à l'intention des praticiens une trousse d'information sur la lutte contre la violence commise au nom de l'honneur, laquelle a été bien accueillie par la plupart des autorités locales. La Fondation a également permis de renforcer les partenariats entre les autorités policières et les autorités locales afin de lutter contre la violence commise au nom de l'honneur.

60. Dans le cadre de la Journée internationale des femmes de 2008, le Gouvernement gallois a fourni un appui financier à la Henna Foundation pour la tenue de la conférence sur les crimes d'honneur. Cette conférence a rassemblé des représentants du Crown Prosecution Service et du Foreign Office et visait à identifier les actes de violence commis au nom de l'honneur et à améliorer la qualité des services et de la pratique professionnelle.

61. De plus amples informations sur le traitement que l'Irlande du Nord accorde aux questions touchant les femmes appartenant à des minorités raciales, ethniques ou religieuses peuvent être fournies.

Paragraphe 7

62. Le Bureau gouvernemental chargé des questions d'égalité parraine la Commission nationale des femmes. La Commission, en sa qualité d'organisme public non ministériel, joue un rôle de premier plan en donnant la parole aux femmes et aux organisations féminines au Royaume-Uni et facilite les échanges de vues entre les femmes et le Gouvernement. La Commission rassemble plus de 400 organisations partenaires qui représentent plusieurs millions de femmes et couvrent divers domaines intéressant les femmes.

63. Les activités de la Commission sont indépendantes du Bureau gouvernemental chargé des questions d'égalité. Toutefois, compte tenu de son rôle unique, la Commission travaille en liaison et en concertation avec le Bureau et d'autres ministères. La Commission est considérée comme un partenaire stratégique clé du Gouvernement et, à ce titre, elle fait toujours partie de la délégation du Royaume-Uni à la Commission de la condition de la femme. Le Gouvernement alloue à la Commission un budget d'environ 330 000 livres par an.

64. Les organisations féminines du Royaume-Uni peuvent bénéficier de diverses subventions provenant à la fois de l'administration centrale et des administrations locales. Il arrive fréquemment que des services tels que des refuges pour femmes ou des centres d'aide aux victimes de viol reçoivent un financement officiel. Aucune donnée centrale n'a été conservée sur le financement total accordé par le Gouvernement aux organisations non gouvernementales féminines depuis 2000 en raison de la complexité de la collecte de telles données auprès de milliers d'organismes donateurs possibles dont plusieurs travaillent de manière indépendante du Gouvernement.

65. À l'issue d'un examen superficiel de la Commission en 2007, il a été recommandé que tous les commissaires reçoivent, à l'avenir, un taux de rémunération conforme à l'orientation centrale. En effet, il importe que personne ne soit empêché de présenter sa candidature à un poste de commissaire pour des raisons financières. Les ministres ont souscrit à cette idée et ont convenu qu'il fallait accorder un financement supplémentaire. Cette mesure sera en vigueur dès le prochain recrutement devant commencer en juin 2007.

66. De plus amples informations sur la méthode d'approche et les mécanismes de financement en Irlande du Nord sont disponibles et peuvent être fournies au Comité.

Violence à l'égard des femmes

Paragraphe 8

67. Au Royaume-Uni, toutes les activités en matière d'égalité des sexes cherchent à faire participer les hommes en tant que décideurs, membres de la famille et citoyens responsables. La participation des hommes et des garçons aux dossiers sur l'égalité des sexes a été au premier plan du thème prioritaire de la session de la Commission de la condition de la femme en 2007, intitulé « Les hommes et les garçons et l'égalité entre les sexes ». Des efforts ont été faits pour accroître la participation des hommes et des garçons aux questions relatives à la violence à l'égard des femmes.

68. En janvier 2008, les Ministres de la condition de la femme ont organisé une rencontre, à laquelle ont participé des organisations non gouvernementales féminines et une nouvelle coalition regroupant des hommes. Cette rencontre comportait cinq ateliers dont un sur la violence à l'égard des femmes (présenté en collaboration avec les coalitions du Royaume-Uni End Violence Against Women et Respect). À l'issue de cette rencontre, le Bureau gouvernemental chargé des questions d'égalité a commandé une étude afin d'identifier les lacunes dans les politiques du Gouvernement et recommander des moyens efficaces pour amener les femmes et les hommes à travailler ensemble pour réaliser l'égalité des sexes.

69. Le Home Office finance des organisations telles que Men's Health Forum, Men's Coalition et Respect qui s'adressent aux hommes et aux garçons et les fait participer aux initiatives visant à prévenir la violence à l'égard des femmes, en particulier la violence familiale. Ces initiatives comprennent des projets de ligne d'aide téléphonique tels que Men's Advice Line (qui s'adresse principalement aux victimes masculines de violence familiale, mais fournit également des conseils aux hommes qui se préoccupent de leur propre comportement violent), ainsi que Respect's Perpetrator Line et des programmes connexes.

70. Le Home Office a financé la tenue de deux séminaires sur le changement de comportement des hommes organisés par le Centre for Public Innovation en 2006-2007. Divers groupes s'intéressant à cette question ont assisté aux séminaires. Ce groupement et le Men's Health Forum se sont associés pour former la Men's Coalition qui rassemble plusieurs organismes s'occupant de la santé et du comportement des hommes, donnant ainsi une voix masculine puissante à la lutte contre le comportement violent. Nous mettons actuellement en place des mécanismes qui permettront de déterminer le volume et la nature des appels reçus par les services d'aide téléphonique financés par le Home Office.

71. Le Gouvernement gallois a lancé sa stratégie globale « Tackling Domestic Abuse : The All Wales National Strategy » pour lutter contre la violence familiale au pays de Galles. Cette stratégie est le résultat d'une collaboration entre le Gouvernement gallois et un vaste groupe représentatif d'institutions et d'organismes gallois. Le Gouvernement et ses partenaires sont fermement convaincus que la mise en œuvre d'une approche stratégique nationale interinstitutions est la meilleure façon d'aborder le problème de la violence familiale au pays de Galles. Cette approche vise à faciliter l'élaboration et l'application d'une méthode commune de résolution des problèmes abordant la violence familiale d'une manière globale, notamment en fournissant une protection aux personnes victimes de violence familiale et en traitant, en même temps, les causes de cette violence.

72. De plus amples informations sur la stratégie de lutte contre la violence à l'égard des femmes (y compris la violence familiale) adoptée par l'administration de l'Irlande du Nord sont disponibles et seront fournies séparément.

73. Le Gouvernement écossais s'est engagé à fournir plus de 40 millions de livres au cours de trois prochaines années pour lutter contre la violence à l'égard des femmes en Écosse. Il finance actuellement des services d'appui spécialisés en faveur des femmes appartenant à la communauté noire et à des minorités ethniques, notamment le projet de partenariat public-privé d'Amina, le centre de ressources des femmes musulmanes contre la violence à l'égard des femmes, et le Council of British Pakistanis (Écosse) qui mènent des activités de sensibilisation au sein des collectivités susceptibles d'être touchées par le mariage forcé. Des demandes de financement, actuellement à l'étude, ont été présentées dans le cadre d'un fonds de lutte contre la violence à l'égard des femmes au titre d'activités qui seront menées en collaboration avec des femmes appartenant à la communauté noire et à des minorités ethniques au cours des trois prochaines années.

74. Le Gouvernement écossais apporte son appui aux activités d'Amnesty International et du Men's Health Forum écossais qui ont organisé une conférence en 2006 à l'intention des hommes qui se préoccupent de la violence masculine à l'égard des femmes. À l'issue de cette conférence, l'Écosse a lancé sa campagne « White Ribbon » (Ruban-blanc) le 30 novembre 2006. Elle fait partie d'une campagne mondiale visant à faire participer les hommes à la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Le Gouvernement écossais a sensibilisé le public à la campagne au cours des 16 jours d'activisme contre la violence faite aux femmes.

Paragraphe 9

75. Les observations se rapportent au *Sexual Offences Act* (loi relative aux infractions sexuelles) de 2003 qui ne s'applique qu'en Angleterre et au pays de Galles. La loi n'a aucune incidence sur les questions générales portant sur les éléments probants et la procédure tels que la norme de preuve. Elle introduit cependant le concept de capacité qui se rapporte aux infractions impliquant l'absence de consentement. Les statistiques de base concernant des cas d'agressions sexuelles sur des femmes figurent à l'annexe A.

76. L'article 74 de la loi définit le consentement. Selon cette définition, une personne ne consent que si elle accepte par choix et a la liberté et la capacité de faire ce choix. Elle énonce également une série de situations où un tribunal présumera au départ que le consentement n'avait probablement pas été donné (article 75).

77. En septembre 2007, le Gouvernement écossais a annoncé qu'il présenterait un projet de loi pour réformer la loi sur le viol et autres infractions sexuelles, à la lumière du rapport final de la Commission du droit écossais sur le viol et autres infractions sexuelles, publié en décembre 2007. Une consultation publique sur le rapport final de la Commission et les recommandations sur la réforme est actuellement en cours. Il est à espérer que le projet de loi sera présenté au Parlement plus tard en 2008.

78. En 2006, le Crown Office and Procurator Fiscal Service a publié son rapport final et ses recommandations sur la réforme de l'investigation des infractions sexuelles en Écosse. Le rapport s'accompagnait de 50 recommandations visant à

améliorer le processus d'enquête et de poursuite concernant des affaires de viol et autres types de délits sexuels graves. Le Crown Office and Procurator Fiscal Service est actuellement engagé dans la mise en œuvre de ces recommandations, ce qui permettra d'accroître la confiance des victimes dans le processus d'enquête et de poursuite concernant des affaires de viol et de délits sexuels.

79. De plus amples informations sur les agressions sexuelles à l'égard des femmes et sur les condamnations sont disponibles pour l'Irlande du Nord et seront fournies séparément.

Paragraphe 10

80. En réponse aux questions du Comité, vous trouverez ci-après les faits nouveaux intervenus quant à la manière dont le Home Office's Border and Immigration Agency traite les affaires entrant dans le cadre des dispositions relatives à la violence familiale de la réglementation en matière d'immigration sans avoir à recourir à des fonds publics.

81. En 2002, la réglementation a été modifiée pour élargir la catégorie de preuves que peuvent présenter les victimes de violence familiale :

- La priorité est maintenant accordée aux victimes de violence familiale qui demandent l'autorisation à demeurer dans le pays pendant une période indéfinie;
- Le demandeur peut être exempté du paiement des frais habituels exigés pour une demande d'autorisation à demeurer pendant une période indéfinie, si une évaluation de sa situation financière détermine qu'il est sans ressources.

82. Les victimes de violence familiale faisant l'objet d'un contrôle de l'immigration ne peuvent avoir accès à des fonds publics tant que leur demande n'est pas acceptée. Elles peuvent cependant bénéficier de services d'appui au logement grâce au programme Supporting people. Le Gouvernement a adopté de nouvelles mesures pour améliorer le processus de traitement des demandes et le rassemblement de preuves. Des négociations sont actuellement en cours pour l'établissement d'un système de traitement rapide de toutes les affaires portées à l'attention des conférences interinstitutions d'évaluation des risques. Ces conférences sont devenues une pierre angulaire de notre approche dans l'identification des victimes les plus exposées à la violence familiale, comme l'indique l'utilisation de la méthode d'évaluation des risques. En partageant les informations, les institutions obtiennent un meilleur tableau de la situation des victimes et peuvent ainsi mettre au point des interventions qui répondent aux besoins et aux objectifs des victimes et de leurs enfants.

83. Tout dernièrement, les ministères ont collaboré ensemble en vue de déterminer des moyens permettant de répondre aux besoins en logement de ce groupe particulier de femmes. Le Gouvernement a annoncé récemment la mise en place d'un nouveau programme permettant aux victimes de violence familiale dont les demandes d'autorisation à demeurer dans le pays pendant une période indéfinie sont acceptées d'obtenir une assistance en matière de logement et de frais de subsistance. Les propositions en vertu du nouveau programme amélioreront la manière de traiter les affaires de violence familiale en donnant aux victimes qui sont vulnérables la possibilité d'avoir accès à une aide supplémentaire.

84. Aucune évaluation spécifique n'a été effectuée sur l'impact de la règle du non-recours aux fonds publics en ce qui concerne la capacité des immigrantes à s'affranchir de la violence familiale. Toutefois, nous sommes conscients du fait que les victimes de violence familiale représentent moins de 10 % de toutes celles qui entrent dans la catégorie du « non-recours aux fonds publics ».

Paragraphe 11

85. Le Gouvernement du Royaume-Uni ne ménage aucun effort pour lutter contre la traite des êtres humains et mettre fin aux violations des droits de l'homme qui y sont associées. Le Home Office a recueilli des données statistiques à l'échelle du pays sur les victimes de la traite repérées lors de l'opération Pentameter 2 (vaste opération policière de lutte contre la traite des êtres humains qui se poursuit actuellement au Royaume-Uni).

86. Le Plan d'action du Royaume-Uni sur la lutte contre la traite des êtres humains a été publié en mars 2007. Le plan énonce une stratégie de lutte contre la traite, qui met l'accent sur la prévention, l'application des lois et les poursuites en justice, la protection et l'assistance aux adultes et aux enfants victimes de la traite.

87. Un plan d'action gouvernemental s'adresse aux employés de maison étrangers, dont la plupart sont des femmes. Les personnes que les autorités considèrent comme étant des victimes de la traite, qu'elles soient exploitées sexuellement ou en tant qu'employés de maison, auront droit à une aide en vertu de la Convention du Conseil de l'Europe dès qu'elle sera mise en œuvre.

88. Le Gouvernement se penche sur des études et des analyses qui lui permettent d'adopter une approche ciblée pour identifier les victimes de la traite au stade de la pré-empauche et de mieux comprendre tous les risques auxquels sont exposés les employés de maison ou catégories d'employés connexes entrant au Royaume-Uni. Nous n'avons actuellement aucune donnée statistique concernant les employés de maison.

89. Le Gouvernement gallois est très conscient de la gravité de la question de la traite des personnes et mène des activités pour sensibiliser à la traite des enfants et soutenir les femmes victimes de la traite qui échappent à la prostitution. Pour faire avancer son programme, le Gouvernement a récemment mené des consultations sur un document d'orientation à l'intention des professionnels chargés des soins et de la protection des enfants. Il procède actuellement à l'examen des réponses reçues. Le document vise à sensibiliser davantage les professionnels au marché de la traite des personnes et à les guider sur les mesures à prendre pour protéger les enfants qui pourraient en avoir été victimes. Le document final sera publié en temps opportun.

Paragraphe 12

90. La stratégie coordonnée de lutte contre la prostitution vise à éliminer la prostitution de rue et toutes les formes d'exploitation sexuelle. Elle met à nouveau l'accent sur l'importance de s'attaquer à la demande de prostitution. Dans ce contexte, de réels progrès ont été réalisés en matière de répression à l'égard des personnes qui ont recours aux services de prostituées. Une évaluation formelle de la stratégie n'a pas encore été entreprise.

91. La répression des pratiques de racolage s'est activement poursuivie au cours de 2007, notamment en assurant une présence policière visible et en informant les

personnes concernées des conséquences éventuelles de leurs actes. En janvier 2008, le Home Office a annoncé qu'il procédait à un examen à court terme pour déterminer ce qui pourrait être fait pour renforcer cet élément de la stratégie. Cet examen suppose la prise en compte des différentes options législatives et non législatives permettant de réduire le nombre de personnes qui échangent des services sexuels contre de l'argent. La Ministre de la condition de la femme a récemment publié un rapport succinct dans lequel elle témoignait de la gravité du problème lié à l'achat de services sexuels.

92. En mars 2007, le Home Office et l'association des chefs de police ont mis en place un réseau de conseillers des forces tactiques chargés des questions de prostitution et d'immoralité. Au sein de chacune de ces forces, un agent au moins est responsable de la coordination des questions liées à la prostitution et à l'immoralité. Nous avons également mis au point, en partenariat avec l'association des chefs de police et la Nations Policing Improvement Agency, un module de formation destiné exclusivement aux agents de police. Les premiers cours s'adressant aux conseillers des forces tactiques ont eu lieu en février et mars 2008.

93. Un certain nombre d'initiatives sont en cours pour améliorer la sécurité des personnes qui se livrent à la prostitution, notamment la campagne Crimestoppers Ugly Mugs visant à inciter les personnes à signaler les crimes à caractère sexuel ou violent dont elles sont victimes, ainsi qu'une formation et des conseils sur la sécurité personnelle adaptée expressément aux personnes qui s'occupent des femmes impliquées dans la prostitution par le biais d'un organisme de bienfaisance, le Suzy Lamplugh Trust.

94. Dans le cadre de la stratégie, le Gouvernement du Royaume-Uni prévoit également modifier sa réglementation pour faire à nouveau du vagabondage et du racolage à des fins de prostitution des délits passibles d'une peine. Ces modifications comprendront des mesures visant à supprimer de la loi le terme « prostituée » dans la mesure où il est associé à des comportements honteux ou déshonorants, tout en préservant la nécessité d'en prouver la persistance. En effet, une personne ne pourra être arrêtée pour délit de vagabondage ou de racolage que si son comportement est pressant ou persistant. Le Gouvernement a introduit une alternative à l'amende en cas de condamnation. Selon le nouveau règlement, les personnes arrêtées seront tenues de participer à trois sessions dirigées pour chercher à surmonter les difficultés à l'origine de leur implication dans la prostitution. Le Gouvernement présentera ces mesures dès que le calendrier parlementaire le permettra.

Participation à la vie politique et publique

Paragraphe 13

95. Le nombre de femmes occupant des postes politiques à tous les niveaux au Royaume-Uni a augmenté de façon marquée au cours des 25 dernières années. La proportion de femmes parlementaires a plus que doublé, passant de 9,2 % en 1992 à 20 % en 2005.

96. Pour accroître la participation des femmes à la vie politique, le Gouvernement a adopté le *Sex Discrimination (Election Candidates) Act* (loi sur la discrimination fondée sur le sexe entre les candidats aux élections) de 2002. L'objectif clé de cette loi était de permettre à un parti politique, s'il le souhaitait, d'adopter des mesures

réglant la sélection de candidats lors de certaines élections afin de réduire l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes élus candidats du parti en question. Le 6 mars 2008, la Ministre de la condition de la femme et de l'égalité a annoncé l'intention de prolonger jusqu'en 2030 le temps autorisé aux partis politiques pour mettre en place ces mesures.

97. En ce qui concerne l'application de mesures positives (visant à réduire l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes élus à certains organes), la loi prévoit une exemption de l'interdiction générale contre la discrimination fondée sur le sexe énoncée dans le *Sex Discrimination Act* (loi contre la discrimination fondée sur le sexe) de 1975 ainsi que dans un règlement équivalent de l'Irlande du Nord.

98. La législation s'applique aux élections à la Chambre des communes, au Parlement écossais, à l'Assemblée nationale du pays de Galles, à l'Assemblée de l'Irlande du Nord, au Parlement européen et aux administrations locales (à l'exclusion des maires élus directement et des conseils communautaires en Écosse). Elle est non prescriptive et permet aux partis politiques de décider eux-mêmes s'ils souhaitent réduire l'écart et de quelle façon.

99. Les stratégies employées par les partis politiques pour encourager la participation d'un plus grand nombre de femmes à la vie politique se divisent en trois approches distinctes : premièrement, des déclarations publiques positives sur les avantages que représente un plus grand nombre de femmes aux postes politiques; deuxièmement, la promotion de mesures positives telles que des activités de formation et d'encadrement à l'intention des futures candidates; troisièmement, l'adoption de mesures de discrimination positive.

100. Voici quelques exemples de « mesures positives » que les partis politiques peuvent prendre pour réduire les inégalités entre le nombre d'hommes et de femmes qu'ils choisissent comme candidats à des postes publics :

- Des déclarations publiques positives sur les avantages que représente un plus grand nombre de femmes aux postes politiques;
- Des mesures positives, notamment des activités de formation et d'encadrement à l'intention des futures candidates;
- La mise en place de quotas visant à améliorer la représentation des femmes dans des circonscriptions à scrutin nominal, par exemple en soumettant des « listes de candidates sélectionnées »;
- Jumelage – deux partis locaux sélectionnent leurs candidats conjointement, en respectant le critère de la parité hommes-femmes;
- Regroupement – semblable au jumelage. Regroupement de plusieurs circonscriptions, assorti de l'exigence d'y sélectionner un certain nombre de femmes;
- Blocage – utilisé dans des systèmes de représentation proportionnelle. Lors de la sélection des candidats de liste, les partis doivent désigner tour à tour un homme et une femme.

101. Les partis politiques qui ont appliqué ces mesures, par exemple les listes de candidates sélectionnées en 1997 et 2005, ont vu une augmentation significative de la proportion de femmes élues au Parlement. Actuellement, 27 % des députés du parti travailliste sont des femmes.

102. Comme l'a indiqué le Comité, les femmes de race noire, originaires d'Asie et appartenant à des minorités ethniques sont sous-représentées dans la vie politique et publique. Deux femmes de race noire seulement sont députées et 168 femmes de race noire, originaires d'Asie et appartenant à des minorités ethniques occupent des postes de conseiller municipal en Angleterre. Le Gouvernement a pris des mesures pour régler ce déséquilibre. Si leur nombre était proportionné au pourcentage de la population, 29 femmes de race noire, originaires d'Asie et appartenant à des minorités ethniques seraient députées et près de 1 000 seraient conseillères municipales.

103. En juillet 2007, Mme Harman, Ministre de la condition de la femme, a annoncé ses priorités concernant les femmes. L'une d'elles portait sur des mesures visant à donner aux femmes de race noire et aux femmes appartenant à des minorités ethniques les moyens de renforcer la cohésion au sein de leurs collectivités et de servir d'intermédiaires entre les collectivités.

104. Le Département for Communities and Local Government a créé la Commission des conseillers indépendants en 2007. Elle s'est penchée sur les moyens qui permettraient d'encourager des candidats éventuels à poser leur candidature à un poste de conseiller et d'éliminer les obstacles à cette participation en vue d'augmenter le bassin de candidats compétents. La Commission a publié le rapport et les recommandations des conseillers en décembre dernier. Le Secrétaire d'État responsable des collectivités et des pouvoirs locaux donnera suite au rapport à la fin du printemps.

105. L'Assemblée et le Parlement dans le contexte de la dévolution ont réalisé d'importants progrès au niveau de la représentation des femmes. En effet, les femmes représentent 46,7 % des membres de l'Assemblée galloise et 33,3 % des membres du Parlement écossais.

106. Au pays de Galles, le nombre de femmes occupant des postes dans la fonction publique figure au tableau de l'annexe B, illustrant la tendance des postes occupés par des femmes au cours des dernières années.

107. Le Gouvernement gallois a lancé une campagne visant à mieux faire connaître les postes dans la fonction publique au sein des groupes sous-représentés, notamment les femmes. Dans le cadre de la campagne lancée en janvier 2008, le Gouvernement, pour faire passer son message, a eu recours à la fois à la publicité et aux réseaux d'organismes bénévoles qui représentent les groupes sous-représentés. Une des caractéristiques principales consiste à faire appel à des modèles qui exercent des fonctions publiques afin d'inciter d'autres personnes à se renseigner davantage à ce sujet.

108. Bien que des progrès aient été réalisés, on constate que les femmes sont encore sous-représentées dans la vie politique et publique en Irlande du Nord² où 32 % d'entre elles occupent des postes dans la fonction publique et 21 % des postes de conseiller au niveau des administrations locales. En Irlande du Nord, trois femmes sont membres du Parlement, 1 femme est membre du Parlement européen et 18 femmes sont membres de l'Assemblée législative. Des précisions seront fournies au sujet des initiatives en cours en Irlande du Nord pour étayer la séance d'information en vue de la procédure orale.

² *Les femmes en Irlande du Nord*, DETI, septembre 2007.

Paragraphe 14

109. Le rôle statutaire de la Commission des nominations judiciaires est d'encourager des candidatures plus variées aux fonctions judiciaires tout en s'assurant que le processus de sélection aux fins de nomination respecte le principe du mérite. La Commission a publié son programme unique sur l'égalité au début de 2008 en regroupant dans un document intégré ses obligations statutaires à l'égard de la race, du sexe et du handicap. Il est disponible sur le site Web de la Commission (www.judicialappointments.gov.uk).

110. Le processus de nominations judiciaires de la Commission porte essentiellement sur une évaluation du mérite et s'appuie sur des procédures rigoureuses de contrôle de l'égalité. Ce contrôle assure l'impartialité à toutes les étapes du recrutement et fait en sorte qu'aucun groupe ne fasse l'objet d'une discrimination indirecte ou d'un quelconque désavantage. Des données statistiques publiées sur les diverses personnes recommandées en vue d'une nomination sont disponibles sur le site Web de la Commission.

111. La Commission a entrepris un vaste programme de sensibilisation à l'intention de divers groupes, notamment les groupes sous-représentés aux niveaux judiciaire et professionnel. Pour encourager un plus grand nombre de femmes à se porter candidates aux fonctions judiciaires, la Commission s'est associée au Women Solicitors Group et à l'Association of Women Judges du Royaume-Uni.

112. La Commission dispense une formation sur le traitement équitable dont le but est de faire en sorte que tous les juges et les magistrats traitent avec sensibilité et justice toutes les personnes qui se présentent devant eux, ainsi que de les aider et les guider dans leur tâche de veiller à ce que personne – plaideurs, victimes, témoins ou représentants légaux – n'ait le sentiment d'avoir été lésé.

113. Les questions de traitement équitable sont systématiquement incorporées dans tous les cours de formation judiciaire, notamment dans les présentations, les DVD, les discussions, les exercices pratiques et les études de cas. *L'Equal Treatment Bench Book*, qui comprend une section spécifique sur les inégalités entre les sexes, est un guide pratique mis à la disposition de tous les juges et les magistrats et peut être consulté sur le site Web de la Commission à l'adresse : www.jsboard.co.uk.

114. La formation de la Commission sur le traitement équitable est évaluée, révisée et mise à jour régulièrement. Le Comité consultatif sur l'égalité de traitement veille à ce que les questions relatives au traitement équitable et à la diversité soient intégrées dans la formation de la Commission, qui comprend une préparation permettant aux juges de reconnaître les nombreuses façons dont les différences sociales, culturelles et autres peuvent influencer sur la conduite des affaires et la fonction juridictionnelle plus large.

115. La Commission des nominations judiciaires d'Irlande du Nord (la Commission) a été créée le 15 juin 2005. Elle recommande des candidats selon le principe du mérite en suivant des procédures transparentes permettant ainsi d'accroître la confiance du public dans le processus de nomination et d'assurer, dans la mesure du possible, un système judiciaire reflétant la collectivité.

116. Les activités de sensibilisation et de publicité sont adaptées à chaque programme de nomination pour atteindre le plus grand nombre possible de candidats potentiels. Un exercice de consultation publique a été entrepris en décembre 2007

sur les politiques et pratiques des nominations de la Commission. Les réponses (y compris certaines questions sexospécifiques) ont été prises en considération lors d'un examen des orientations de la Commission. La Commission a fait réaliser une étude sur les obstacles auxquels se heurtent les femmes en particulier en essayant d'obtenir une nomination à la magistrature.

117. Une recherche sur les politiques a été exécutée afin d'examiner les obstacles auxquels se heurtent les femmes en particulier en essayant d'obtenir une nomination à la magistrature. Cette recherche permettra d'en apprendre davantage sur les stratégies à moyen et à long terme de la Commission relatives à la diversité et à la sensibilisation. La Commission espère notamment que les résultats l'aideront dans ses efforts visant à réduire et éliminer les obstacles que les femmes peuvent rencontrer lors des nominations à la magistrature ou des nominations judiciaires, encourageant ainsi un plus grand nombre de femmes à briguer des postes de juge. Depuis la création de la Commission, entre juin 2005 et octobre 2007, 42 % des personnes recommandées pour une nomination ont été des femmes.

118. Le Judicial Studies Board for Northern Ireland fournit un exemplaire de l'*Equal Treatment Bench Book* (établi par le Judicial Studies Board for Northern Ireland en Angleterre et au pays de Galles et accessible sur son site Web) à tous les membres de la magistrature entrant en fonctions. Le manuel, avec lequel les membres de la magistrature doivent se familiariser, traite en détail de l'égalité entre les sexes devant les tribunaux et fait référence aux dispositions législatives pertinentes. Pour ce qui est des autres régions du Royaume-Uni, la question de l'égalité entre les sexes est également intégrée dans la formation judiciaire de l'Irlande du Nord.

Paragraphe 15

119. La dernière réserve concernant les forces armées est compatible avec la position actuelle de la loi du Royaume-Uni (*Sex Discrimination Act*), ce qui signifie que la plupart des postes dans les forces armées sont ouverts aux femmes dans la mesure où l'efficacité du combat ne s'en ressent pas.

120. Bien que des efforts soient entrepris pour accroître la présence des femmes à des grades élevés et à des postes de commandement dans les forces armées, leur taux de rétention est plus faible que celui des hommes. On s'efforce d'introduire des politiques d'emploi plus favorables à la famille, par exemple en offrant aux membres des forces armées la possibilité de travailler à temps partiel afin d'aider les femmes, en particulier, à concilier leurs responsabilités familiales et leur carrière dans les forces armées.

Paragraphe 16

121. Les ministres de l'Irlande du Nord sont conscients de l'intérêt manifesté au secteur des femmes dans la résolution 1325 du Conseil de sécurité et fourniront des informations plus complètes à cet égard en vue de la procédure orale.

Paragraphe 17

122. Des données statistiques du Foreign and Commonwealth Office sur la diversité dans les postes de niveau élevé figurent à l'annexe C. Le Foreign and Commonwealth Office a désigné un organe chargé des nominations des cadres

supérieurs. Il se concentre essentiellement sur les nominations les plus élevées dans l'ensemble du système international (à l'exception de l'Union européenne). Sa politique se fonde sur le principe du mérite, selon un processus ouvert et transparent qui lui permet d'atteindre le plus grand nombre de candidats potentiels. L'Office ne conserve aucune donnée statistique sur le nombre de candidatures de femmes proposées.

Éducation et stéréotypes

Paragraphe 18

123. Le programme d'enseignement secondaire pour les élèves âgés de 11 à 16 ans a été révisé et entrera en vigueur en septembre 2008. Le programme d'enseignement primaire est en cours de révision et un rapport sera présenté aux ministres en mars 2009. L'éducation aux droits de l'homme est dispensée dans le cadre de l'initiative portant sur l'éducation à la citoyenneté.

124. Le programme national d'enseignement pour les jeunes âgés de 11 à 14 ans met l'accent sur les dimensions politiques et sociales de la cohabitation au Royaume-Uni et prend en considération l'influence du contexte historique. L'éducation à la citoyenneté aide également les élèves à comprendre le monde dans lequel ils vivent et les prépare à faire face aux défis que devront surmonter leurs collectivités à l'avenir. Le programme d'enseignement appelle l'attention sur le fait que le thème de la citoyenneté devrait porter sur les droits politiques, juridiques et humains ainsi que sur les responsabilités incombant à tout citoyen.

125. Dans le cadre du programme d'enseignement, la « déclaration d'importance » énonce clairement que l'éducation à la citoyenneté prépare les jeunes à jouer un rôle efficace dans la vie publique en leur donnant les connaissances et les aptitudes nécessaires. L'éducation à la citoyenneté encourage le respect des différentes communautés religieuses et ethniques nationales. Elle prépare les étudiants à aborder de façon éclairée et à approfondir les diverses idées, croyances, identités culturelles et valeurs que nous partageons en tant que citoyens du Royaume-Uni. Les étudiants commenceront ainsi à comprendre dans quelle mesure la société a évolué et continue d'évoluer au Royaume-Uni, en Europe et dans le monde en général.

126. Le programme d'excellence écossais vise à faire de tous les jeunes des personnes sûres d'elles et capables d'apprendre, des citoyens responsables et des participants actifs. En tant que citoyens responsables, ils devront témoigner du respect envers les autres et participer de manière responsable à la vie politique, économique et sociale et s'adapter aux différentes croyances et cultures. En tant que personnes sûres d'elles, ils devront acquérir des croyances et des valeurs solides ainsi que la capacité d'entrer en relation avec les autres et apprendre à se gérer eux-mêmes. Pour ce faire, le programme devra insister sur les droits et responsabilités des individus et des nations. Il devra les aider à comprendre les diverses cultures et croyances, à se préoccuper d'eux-mêmes et des autres et à faire preuve de tolérance et de respect.

127. Des expériences et des résultats détaillés sont en cours de rédaction dans divers programmes d'étude. Tous les programmes d'étude, mais surtout dans le domaine des sciences humaines, de l'enseignement moral et religieux, des langues et de la santé et du bien-être, comprendront un enseignement sur les droits et les

responsabilités et la lutte contre les stéréotypes et les préjugés. À titre d'exemple, les projets de textes en sciences humaines prévoient explicitement l'étude des groupes qui subissent des injustices.

128. La Commission de l'égalité des chances a rédigé des directives très précises à l'intention du secteur de l'éducation écossais sur l'enseignement des jeunes de moins de 16 ans. Ces directives peuvent être consultées à l'adresse : http://www.eoc.org.uk/PDF/GED_SCottish_Pre-16_Education_Guidance.pdf.

129. Outre les directives, l'Exécutif écossais précédent a chargé la Commission de mettre au point un outil d'auto-évaluation en rapport avec l'égalité entre les sexes à l'intention des enseignants. La trousse à outils a été conçue de façon à conseiller les écoles au sujet de leurs obligations, en vertu de l'*Equality Act* de 2006, de promouvoir l'égalité entre les sexes et d'éliminer la discrimination. Le document-cadre a été établi à partir de l'édition révisée de *How Good Is Our School* et suggère quelques idées dont pourraient se servir les écoles pour appliquer des indicateurs de qualité en matière d'égalité des sexes. La trousse à outils a été conçue pour renseigner les écoles sur leurs obligations visant à promouvoir l'égalité entre les sexes et éliminer la discrimination.

130. Des mesures de lutte contre les stéréotypes et de nouvelles méthodes pédagogiques révisées en Irlande du Nord, notamment « Personal Development & Mutual Understanding » et « Learning for Life and Work », sont tout à fait appropriées et de plus amples détails pourront être fournis à ce sujet lors la procédure orale du Comité.

Paragraphe 19

131. Le Department for Innovation, Universities and Skills, par l'intermédiaire de Research Councils' Research Careers and Diversity Unit, encourage la diversité au sein des chercheurs scientifiques, en augmentant notamment la participation des femmes et des groupes de minorités ethniques dans les sciences et sa gouvernance. L'Unité participe à l'élaboration de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs et à la révision du concordat pour soutenir le développement des carrières des chercheurs. Elle s'associe également à l'action de l'Equality Challenge Unit et du Resource Centre for Women du Royaume-Uni en faveur des femmes travaillant dans le domaine de la science, du génie et de la technologie.

132. Le Resource Centre of Women du Royaume-Uni, également appuyé par le Department for Innovation, Universities and Skills, travaille en collaboration avec les employeurs et les femmes qui retournent au travail en vue d'améliorer la situation de l'emploi des femmes en sciences, en génie et en technologie et d'accroître le nombre de femmes dans les organismes publics. Le Resource Centre a établi des liens avec plus de 70 grands employeurs.

133. Le Gouvernement écossais travaille en collaboration avec d'autres employeurs pour faire de l'Écosse un pays où les filles, les garçons, les femmes et les hommes ne rencontrent plus d'obstacles dans leur choix de programme et de carrière dans aucun établissement d'enseignement et de formation ainsi que dans l'emploi et les possibilités d'acquisition de revenus.

134. Depuis 2001, la lutte contre la ségrégation professionnelle, source majeure de l'écart de rémunération entre les sexes, a été intégrée dans le financement que le

Gouvernement écossais alloue au projet de partenariat *Close the Gap* pour sensibiliser à l'écart de rémunération entre les sexes et promouvoir des mesures permettant de combler cet écart. Au cours de la phase 2 (qui va jusqu'à la fin du mois de juin 2008), le projet a ciblé les secteurs dans lesquels l'écart de rémunération est particulièrement important, à savoir le secteur de la finance et l'éducation supérieure et complémentaire.

135. Vers la fin de 2006, le Gouvernement écossais a constitué un groupe de travail faisant intervenir l'ensemble des directions et l'a chargé de faire avancer les efforts dans la lutte contre les stéréotypes sexistes et la ségrégation professionnelle et de mettre en œuvre les recommandations du rapport de la Commission de la femme et de l'emploi de février 2006 sur la nécessité de combler l'écart de rémunération et d'éliminer les inégalités des chances en une génération.

136. Le groupe s'est penché sur les causes principales qui engendrent les stéréotypes sexuels et professionnels dès la petite enfance et tout au long de la vie d'une personne, que ce soit dans le système d'éducation, la formation professionnelle ou l'emploi. Il a examiné les politiques en vigueur et s'est interrogé sur les interventions stratégiques susceptibles de faire avancer les choses. Le groupe doit faire rapport sur ses principales observations et faire des recommandations aux ministres à l'été 2008.

137. L'égalité de traitement et la lutte contre la ségrégation professionnelle (à la fois horizontale et verticale) constituent les deux grands objectifs du Programme sur l'égalité entre les sexes du Gouvernement écossais (publié en mars 2007 et suivi d'un rapport annuel publié en mars 2008).

138. En Angleterre et au pays de Galles, selon les dernières informations disponibles qui remontent à mars 2006, 61 % des responsables d'école sont des femmes. En ce qui concerne le Professional Qualification for Headship (diplôme de chef d'établissement), dont il a été question dans notre dernier rapport, les femmes représentent 65,6 % de tous les candidats ayant entrepris la formation en 2007.

139. En Irlande du Nord, une femme candidate a été nommée chef d'un établissement d'enseignement supérieur en avril 2007 (les trois autres établissements d'enseignement supérieur sont dirigés par des hommes). Au niveau scolaire, la proportion des femmes et des hommes dans l'enseignement est de 75 % contre 25 %. Cette proportion se reflète dans les postes de directeur et de directeur adjoint où 75,29 % sont des femmes et 24,71 % sont des hommes.

140. En 2007, les femmes occupaient 49 % des postes de directeur dans les établissements d'enseignement secondaire et 71 % des postes de directeur adjoint dans les écoles primaires, par rapport à 48 % et 68 % respectivement en 1999. En Irlande du Nord, 64 % des enseignants actuellement inscrits au programme Professional Qualification for Headship et 58 % des diplômés sont des femmes. Les données n'étant pas gérées au niveau central, on ne connaît pas le nombre de candidates nommées à des postes de chef d'établissement en Écosse.

Emploi et conciliation du travail et de la famille

Paragraphe 20

141. Depuis avril 2003, les employés ayant la charge d'enfants handicapés ou d'enfants de moins de 6 ans avaient le droit de demander des formules de travail

souples. Depuis avril 2007, les personnes dispensant des soins à des adultes peuvent également se prévaloir de ce droit. Actuellement, 40 % des hommes et 78 % des femmes ayant la charge d'enfants de moins de 6 ans ont demandé des aménagements du temps de travail (y compris le travail à temps partiel).

142. Le 6 novembre 2007, le Premier Ministre a annoncé que le Gouvernement avait décidé d'étendre aux parents d'enfants plus âgés le droit de demander des formes de travail souples. En même temps, il a fait savoir qu'il avait chargé Mme Imelda Walsh, Directrice des ressources humaines de J. Sainsbury plc, de réexaminer la question des enfants plus âgés et de fixer un âge limite. Mme Walsh fera ses recommandations au Secrétaire d'État au cours du printemps 2008.

143. Dans le cadre de ses travaux, Mme Walsh a tenu une série de réunions de consultation avec des parties intéressées, notamment des employeurs, des syndicats, des groupes de parents et autres organismes représentants afin de recueillir leurs points de vue. Les données concernant les formes de travail souples figurent à l'annexe D.

144. Au Royaume-Uni en particulier :

- Les parents qui travaillent ont bénéficié davantage des modifications apportées aux congés et aux allocations de maternité et de paternité. Le *Work and Families Act* de 2006 aidera également les employeurs dans la planification et la gestion des droits de maternité et de paternité;
- La loi a permis de prolonger à 39 semaines la période de paiement de l'indemnité légale de maternité et d'adoption et de l'allocation de maternité en faveur des mères exerçant une activité rémunérée, l'objectif étant de prolonger à un an le congé avec traitement d'ici la fin de la présente législature;
- Il a accordé aux pères exerçant une activité rémunérée un nouveau droit à un congé de paternité pouvant aller jusqu'à 26 semaines supplémentaires, prolongeant du même coup à 12 mois la période de paiement de l'indemnité légale de maternité et d'adoption et de l'allocation de maternité. Ces mesures permettront aux pères de bénéficier d'un congé et d'une rémunération légale lorsque la mère retourne au travail après six mois mais avant la fin de son congé de maternité;
- La loi offre aux entreprises la possibilité de se prévaloir de ce que l'on appelle les jours « Keeping in Touch » (L'importance de rester en contact), de sorte que, moyennant une entente entre employé et employeur, une femme en congé de maternité peut aller travailler pendant quelques jours, sans perdre le droit à son congé de maternité ou à une rémunération légale hebdomadaire;
- La législation prévoit des mesures pour aider les employeurs dans la gestion de l'indemnité de maternité, de paternité et d'adoption;
- Une femme peut dorénavant modifier la date de son retour au travail moyennant un préavis de deux mois. La loi autorise également les employeurs à contacter des employées en congé de maternité pour les aider à organiser leur retour au travail;
- Les dispositions relatives à la maternité sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2006 et s'appliquent aux employées dont la date prévue de l'accouchement était le 1^{er} avril 2007 ou plus tard afin de permettre aux employeurs et aux

femmes d'organiser le congé et les indemnités de maternité et de prévoir une solution de rechange en cas de naissance prématurée;

- Pour les soignants, la loi est entrée en vigueur le 6 avril 2007. Pour les adoptants, les modifications s'appliquent aux adoptions qui ont eu lieu le 1^{er} avril 2007 ou plus tard.

145. Les forces armées sont dispensées des dispositions concernant les horaires de travail souples de la législation sur l'emploi du Royaume-Uni en raison de l'obligation de maintenir une efficacité opérationnelle et la nature unique de la vie militaire. En même temps, il est reconnu que de temps à autre et pour des raisons particulières, certains employés des forces armées peuvent avoir besoin d'aménager leur temps de travail. À cet effet, le service du personnel peut leur demander de modifier leur jour de travail, par exemple en commençant ou en terminant à des heures différentes de celles normalement prévues au sein d'un service en particulier. En outre, on examine la possibilité d'offrir aux membres des forces armées de travailler à temps partiel.

146. Les dispositions et protections statutaires propres à l'Irlande du Nord concernant les travailleurs à temps partiel, les femmes qui retournent au travail après un congé de maternité et les horaires souples correspondent à celles qui prévalent en Grande-Bretagne. La politique concernant les horaires souples sera toutefois gardée à l'étude.

Paragraphe 21

147. La Ministre de la condition de la femme du Royaume-Uni a fait de la lutte contre l'inégalité de rémunération entre les sexes l'une de ses priorités.

148. En ce qui concerne les examens sur l'égalité de rémunération, chaque administration publique et organisme gouvernemental a élaboré un plan d'action sur l'égalité de rémunération en 2003 dans le cadre de l'engagement du Gouvernement visant à s'attaquer à l'écart de rémunération entre les sexes. Ils ont tous appliqué des mesures spécifiques pour corriger les problèmes décelés, ce qui a permis de réduire l'écart de rémunération au niveau des ministères. Les conclusions émanant des examens ont dans l'ensemble été encourageantes et aucune discrimination délibérée entre les sexes n'a été signalée. Les ministères et organismes prennent sans tarder les mesures qui s'imposent pour s'attaquer aux écarts de rémunération entre les sexes et se fixent comme but de résoudre tout écart non justifié dans les plus brefs délais.

149. Des mesures continuent d'être prises pour corriger les disparités de rémunération. Pour appuyer ces mesures, le Treasury et le Cabinet Office se fondent sur une solide analyse stratégique. Il s'agit notamment de mesures portant sur la réduction du temps de travail sans diminution de rémunération et la progression salariale des membres du personnel ainsi que sur la question des promotions en cascade. Certaines organisations s'orientent vers l'élimination du chevauchement des échelles salariales.

150. Le Cabinet Office entretient des échanges réguliers avec les ministères et les organismes pour les inciter à procéder à des examens sur l'égalité de rémunération suite à l'application d'augmentations de salaire et à soumettre tous les trois ans leurs politiques et pratiques en matière de rémunération à un contrôle d'égalité, et ce, conformément aux exigences de délégation. Ces échanges permettront de faire

connaître les propositions ministérielles en matière d'augmentation et d'assurer un ciblage approprié des ressources.

151. Le Cabinet Office continue également de fournir des conseils et des orientations et de diffuser des règles de bonne pratique. À cet égard, il recommande l'utilisation du manuel « Guidance on Equal Pay for Government Departments and Agencies » (publié en janvier 2002), qui contient des directives pratiques sur la conduite d'un examen sur l'égalité de rémunération ainsi qu'une liste de contrôle pour veiller à ce que les systèmes d'indemnité excluent toute forme de discrimination.

152. Le Cabinet Office procède chaque année, depuis 2002, à un examen sur la situation en matière d'égalité de rémunération dans la haute administration dans le cadre de la présentation des preuves du Gouvernement auprès de l'Organe d'examen des salaires versés aux hauts fonctionnaires.

153. Les autorités publiques ne sont pas légalement tenues de mener un audit sur l'égalité de rémunération. Le décret établissant les obligations spécifiques visés dans l'*Equality Act* de 2006 stipule que les autorités désignées, lors de la formulation de leurs objectifs généraux en matière d'égalité des sexes, devraient examiner la possibilité d'établir des objectifs qui s'attaquent aux causes des écarts de rémunération entre les sexes. L'*Equality Act* de 2006 stipule également que les autorités publiques doivent tenir dûment compte de la nécessité d'éliminer toute discrimination illégale. Elles doivent également se conformer à l'*Equal Pay Act*. De plus amples informations sur l'obligation légale d'assurer l'égalité entre les sexes ainsi que sur les obligations de prendre des mesures de contrôle de l'égalité dans le cadre de ce processus sont présentées dans les paragraphes précédents.

154. On compte actuellement 499 090 fonctionnaires, dont un peu plus de la moitié (53 %) sont des femmes (Quarterly Public Sector Employees Survey (QPSES Q3, 2007)). La proportion de femmes occupant des postes de hauts fonctionnaires était de 32,1 % en 2006, 26,4 % en 2003 et 15 % en 1997. En 2006, les femmes occupaient 27,5 % des postes de direction dans la fonction publique par rapport à 10 % seulement de tous les postes de direction dans 100 entreprises du Financial Times Stock Exchange (FTSE).

155. La prépondérance historique des hommes aux postes de cadre supérieur de la fonction publique du Royaume-Uni s'exprimait dans l'écart de rémunération entre les sexes dans la fonction publique qui, en utilisant un écart moyen, se situait encore, en 2007, à 21 % par rapport à 17,2 % dans l'ensemble du Royaume-Uni. Les chiffres de la fonction publique étaient en baisse de 25 % en 2005. Toutefois, ces données de tiennent pas compte des différents niveaux de responsabilité dans l'ensemble de la fonction publique et, par conséquent, ne comparent pas des fonctions équivalentes. Lorsque l'écart entre les sexes est comparé par niveau de responsabilité, il se situe à environ 5 %. En 2006, les femmes représentaient 50,4 % des candidats admissibles à un parcours de carrière accéléré dans la fonction publique. Elles étaient 43,7 % en 2005. Le parcours de carrière accéléré est généralement considéré comme un programme de relève au niveau des hauts fonctionnaires de la fonction publique.

156. Des négociations sur la rémunération au niveau des administrations locales sont en cours entre le National Joint Council, les syndicats et les employeurs des administrations locales. Le contrôle des salaires est une mesure essentielle pour

juguler les tensions inflationnistes. Le Gouvernement prévoit que les augmentations de salaire dans le secteur public correspondront à sa cible d'inflation de 2 %. Le Gouvernement a affecté 500 millions de livres aux directives sur la capitalisation des 46 pouvoirs publics au cours du présent exercice pour leur permettre de rembourser les montants d'arrérage dus en application de l'égalité de rémunération et d'accélérer les progrès à cet égard. Les pouvoirs publics peuvent donc inclure dans leurs dépenses en capital les coûts liés à la mise en place de l'égalité de rémunération et s'en servir comme garantie pour obtenir un emprunt. Ils pourront ainsi rembourser les montants d'arrérage dus en application de l'égalité de rémunération et accélérer les progrès dans ce domaine.

157. À la fin de 2007, 47 % des conseils en Angleterre avaient soit complété et mis en œuvre leurs plans en matière d'égalité de rémunération ou étaient sur le point de le faire. La plupart des conseils espèrent avoir complété le processus d'audit concernant l'égalité de rémunération au cours du présent exercice 2007-2008 ou en 2008-2009.

158. Le Ministère de la défense a entrepris un examen stratégique en matière de rémunération qui porte sur les options futures de rémunération du service du personnel. Le contrôle de l'égalité s'appuiera sur de nouvelles recommandations (ce qui prendra probablement quelques années), bien que les échelles de salaire relativement faibles, le recours à l'évaluation des emplois pour le classement d'autres postes et un net écart entre les salaires des fonctionnaires indiquent que les structures actuelles suffisent à relever les défis en matière d'égalité. En effet, le Cabinet Office a reconnu que la structure de la solde militaire ne présentait pas un problème majeur en termes d'égalité de rémunération.

159. L'application de mesures visant à éliminer l'écart de rémunération entre les sexes et lutter contre la ségrégation professionnelle est également un des éléments clés de la stratégie pour l'égalité entre les sexes de l'Exécutif d'Irlande du Nord. Des informations plus détaillées sur les progrès des ministères et des organismes en Irlande du Nord concernant cette question pourront être communiquées à l'occasion de la procédure orale du Comité.

Paragraphe 22

160. Historiquement, les hommes n'utilisent pas leurs droits de congé de paternité. C'est pourquoi le Gouvernement du Royaume-Uni souhaite offrir aux pères une plus grande possibilité de s'impliquer dans l'éducation de leurs enfants. Il s'engage à améliorer l'accès à des soins de garde de bonne qualité, couplé à un apprentissage précoce et à un soutien aux familles, de sorte que tous les enfants bénéficient du meilleur départ possible dans la vie et que l'objectif de créer un centre pour enfants dans chaque collectivité (3 500 en tout) soit atteint d'ici 2010.

161. Tout en accroissant l'accessibilité aux centres pour enfants Sure Start, le Gouvernement cherchera à impliquer les pères en leur offrant un soutien dans leur rôle parental. Le Gouvernement, dans son plan en faveur des enfants, publié en décembre 2007, s'est engagé à aider tous les parents à faire les choix qui serviront les meilleurs intérêts de leurs enfants. Il prévoit notamment allouer 34 millions de livres au cours des trois prochaines années pour que chaque administration locale puisse recourir aux services de conseillers en matière d'éducation des enfants, étendre au milieu scolaire la présence de conseillers de soutien pour les parents et donner la priorité au point de vue des parents dans ses activités par l'établissement

d'un nouveau comité de parents capable de les informer sur les politiques les intéressantes.

162. Le Gouvernement souhaite également améliorer les services qui s'adressent aux pères. À son avis, il est important que les enfants aient des liens très forts avec leurs pères. Or, les services publics ne s'intéressent pas souvent aux pères, en particulier lorsque ce dernier ne vit pas avec l'enfant. L'initiative « Women and Men Working Together to Achieve Gender Equality », lancée en décembre 2007, portait précisément sur l'engagement des hommes dans leur rôle de père. Un exercice de cartographie étudiera plus avant cet aspect. À l'heure actuelle, le Gouvernement vise à :

- S'assurer que les personnes qui travaillent auprès d'enfants et de jeunes sont suffisamment formées pour interagir avec les pères et les mères, le cas échéant;
- S'assurer que les centres pour enfants Sure Start s'efforceront d'intéresser les pères, en leur offrant un soutien pour renforcer leurs compétences parentales, s'il y a lieu;
- S'assurer que les écoles conservent les coordonnées de tous les parents vivant séparés de leurs enfants et fassent appel à leur participation, si possible, et encouragent l'implication des pères;
- Proposer des moyens de rendre les informations plus accessibles aux pères. Par exemple, 63 % des pères disent qu'ils préfèrent aller chercher l'information et l'aide sur Internet.

163. En tant que grand employeur, la fonction publique d'Irlande du Nord encourage les hommes à partager avec les femmes la responsabilité de prodiguer des soins aux enfants.

Santé

Paragraphe 23

164. Les statistiques relatives aux taux de VIH/sida et autres maladies sexuellement transmissibles chez les femmes par rapport aux hommes sont présentées à l'annexe E.

165. Les infections acquises par contact hétérosexuel dans des régions où la prévalence est élevée, principalement en Afrique, ont été le principal facteur ayant contribué à la hausse soudaine du nombre de nouveaux cas de VIH depuis 1999. Entre autres mesures de prévention, on a assisté à une augmentation des tests de séropositivité volontaires et confidentiels dans les cliniques de médecine génito-urinaire. Le taux de prélèvement chez les hétérosexuels est passé de 41 % en 2001 à 72 % en 2006.

166. Les autres mesures de lutte contre le VIH comprennent :

- La publication en 2007 de *Tackling Stigma*, un plan d'action du Ministère de la santé en réponse à la stigmatisation liée au VIH, y compris le financement de trois nouveaux projets;
- Un financement soutenu et accru (20 %) pour les soins sociaux liés au VIH pendant trois ans à compter de 2008-2009;

- La création d'un groupe consultatif indépendant sur la santé en matière de sexualité et le VIH pour surveiller la mise en œuvre de la stratégie nationale. Il est composé de membres de la société civile et de personnes vivant avec le VIH (2003).

167. Des mesures sont prises pour améliorer la santé sexuelle dans le cadre de la stratégie nationale pour la santé en matière de sexualité en Angleterre, ainsi que dans des plans et cadres d'action correspondants en Écosse, au pays de Galles et en Irlande du Nord. Dans l'ensemble, le taux d'augmentation des maladies sexuellement transmissibles a ralenti grâce aux mesures drastiques prises dans ce domaine. Par exemple, à compter de mars 2008, le Gouvernement prévoit garantir à quiconque en a besoin un rendez-vous dans une clinique génito-urinaire dans les 48 heures. D'excellents progrès sont réalisés à cet égard. En mai 2005, 45 % des personnes qui se présentaient dans les cliniques avaient obtenu leur rendez-vous dans les 48 heures. En décembre 2007, le taux avait augmenté à 92 %.

168. En novembre 2006, le Ministère de la santé a lancé une nouvelle campagne de sensibilisation à la santé en matière de sexualité intitulée *Condom Essential Wear* pour s'attaquer aux cinq maladies sexuellement transmissibles les plus graves, à savoir les infections à Chlamydia, la syphilis, la gonorrhée, les condylomes acuminés, l'herpès et le VIH.

169. Le Ministère finance également l'Association de planification familiale, notamment un service d'information qui comprend la production d'une gamme complète de prospectus et de ressources d'information sur la contraception et les maladies sexuellement transmissibles, ainsi qu'un service d'assistance téléphonique destiné exclusivement à fournir des conseils et des informations confidentiels. Il a chargé l'Agence de protection de la santé de la gestion du programme national de dépistage des infections à Chlamydia en Angleterre.

170. En Écosse, le Gouvernement, les conseils du Service national de santé et leurs partenaires mènent une série d'initiatives pour promouvoir les rapports sexuels protégés et faire baisser les taux de maladies sexuellement transmissibles et de grossesses non désirées. Ces initiatives comprennent notamment la promotion d'une culture de respect à l'égard de soi-même et des autres. Le Gouvernement a certes un rôle à jouer, mais les individus ont aussi la responsabilité de prendre les précautions nécessaires lorsqu'ils décident d'avoir des rapports sexuels et de reconnaître les conséquences possibles d'un comportement à risque. Le projet de normes sur la santé en matière de sexualité, élaboré par le réseau d'amélioration de la qualité du Service national de santé, visera à accroître le dépistage des infections à Chlamydia chez les jeunes Écossais.

171. Des informations concernant les taux actuels et les tendances entourant le VIH/sida et d'autres infections sexuellement transmissibles, notamment plusieurs comparaisons entre les sexes en Écosse, peuvent être consultées dans la publication sur la protection de la santé en Écosse intitulée « Sexually Transmitted Infections and Other Sexual Health Information for Scotland », à l'adresse : <http://www.hps.scot.nhs.uk/bbvsti/publicationsdetail.aspx?id=36407>.

172. La stratégie pour le respect et la responsabilité, la santé et les relations des Écossais vise, dans le cadre d'un certain nombre de mesures, à empêcher la multiplication des infections sexuellement transmissibles en Écosse, y compris le VIH. Des discussions récentes ont eu lieu avec des fonctionnaires du Gouvernement

écossais, le Health Protection Scotland et HIV Scotland afin d'examiner les moyens d'accroître les efforts du Gouvernement et ceux des conseils de santé pour réduire les taux de transmission du VIH en Écosse.

173. Les préparatifs d'une campagne de sensibilisation et d'information en vue de modifier les comportements au regard des relations sexuelles et de la santé en matière de sexualité sont en cours. Cette campagne fournira des informations sur le VIH et les infections sexuellement transmissibles.

174. Le Gouvernement écossais finance également, dans le cadre d'un programme de subvention de 16 milliards de livres, un certain nombre d'organismes dont les activités sont en rapport avec le VIH, notamment HIV Scotland, Healthy Gay Scotland, Waverley Care et Terrence Higgins Trust Scotland. L'éducation à la sexualité et aux relations dans les écoles comprend un enseignement portant expressément sur le VIH et ses modes de transmission. Des informations sur la santé en matière de sexualité et le VIH sont également disponibles auprès d'une vaste gamme de services en matière d'hygiène sexuelle qui fournissent gratuitement des préservatifs. L'emploi de préservatifs est une condition essentielle pour réduire les niveaux d'infections sexuellement transmissibles en Écosse.

175. Un projet de stratégie et de plan d'action pour la promotion de la santé en matière de sexualité pour l'Irlande du Nord est en voie d'achèvement. Des informations plus complètes sur la stratégie et les mesures connexes proposées peuvent être fournies.

Paragraphe 24

176. Les conclusions de l'examen de base des services de contraception ont été publiées en avril 2007 et donnent un aperçu national de la prestation de services de contraception en Angleterre. Les résultats ont montré de grandes variations dans la prestation de services de qualité et ont été utilisés afin d'obtenir des fonds supplémentaires pour certains services. Un montant de 26,8 millions de livres sera alloué annuellement au cours de la période 2008-2011 pour améliorer l'accès à la contraception. Les conclusions ont permis de mener des travaux sur l'amélioration de la qualité des données et l'accès aux technologies de l'information pour ce qui est des services. Elles ont également servi à l'élaboration du guide intitulé « Best Practice Guidance on Reproductive Healthcare » qui sera dorénavant fortement axé sur la promotion des services. Il sera publié l'été prochain. De plus, les résultats ont été utilisés pour faciliter la prestation des services au niveau local.

177. Des contraceptifs sont disponibles au Service national de santé sans frais d'ordonnance. Les coûts-avantages des contraceptifs sont bien connus et ont été estimés à 11 livres pour chaque livre dépensée [Mcguire et Hughes, 1995]. Près de quatre millions de personnes ont recours aux services de contraception chaque année. En gros, les trois-quarts voient un médecin généraliste et les autres vont dans des services communautaires spécialisés dans la contraception (cliniques de planification familiale). Les services de contraception sont offerts gratuitement à toute personne qui en a besoin, tant les femmes que les hommes.

Paragraphe 25

178. Des informations complètes sur les résultats et l'état des orientations de l'Irlande du Nord, ainsi que demandé, seront fournies plus tard.

Les femmes en situation de vulnérabilité

Paragraphe 26

179. Les femmes, y compris les femmes âgées, ont accès à la santé, à l'emploi, aux services et avantages sociaux ainsi qu'au logement au même titre que tout autre membre de la population. Au Royaume-Uni, depuis toujours ces services sont fournis en fonction du besoin. Au cours des dernières années, le Royaume-Uni a mis en vigueur une législation sur l'égalité qui interdit expressément la discrimination fondée, entre autres, sur la race, l'origine ethnique et le sexe.

180. Certains services sont destinés exclusivement aux femmes – en santé, par exemple, où il existe des programmes de dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus. Au sujet de la maltraitance à l'égard des personnes âgées, une nouvelle disposition a été insérée dans l'*Adult Support and Protection (Scotland) Act* de 2007 pour protéger les adultes vulnérables qui sont, la plupart du temps, des adultes âgés, hommes et femmes. Au pays de Galles, le Premier Ministre a nommé le premier Commissaire du Royaume-Uni chargé des questions touchant les personnes âgées. Le rôle du Commissaire est de veiller à ce que les intérêts des personnes âgées de 60 ans et plus soient protégés et soutenus. Le Commissaire, en sa qualité d'ambassadeur et d'autorité chargée de ces questions, sera le porte-parole des personnes âgées qui ont besoin de se faire entendre dans les services qu'elles reçoivent.

181. De par son rôle, le Commissaire fournira des informations et mènera des activités de plaidoyer et de soutien en faveur des personnes âgées et de leurs représentants.

182. En Irlande du Nord, diverses procédures ont été établies pour répondre aux besoins des personnes âgées en matière de logement et de services sociaux et de prestations. De plus amples informations sur les faits nouveaux intervenus pour protéger les intérêts des femmes âgées en Irlande du Nord seront également fournies.

Paragraphe 27

183. Dans son sixième rapport périodique, le Royaume-Uni précise que sa politique relative au logement abordable n'est pas déterminée en fonction de l'égalité des sexes. C'est toujours sa position. Il est également mentionné dans le rapport que les femmes représentent les deux tiers des personnes qui achètent une maison à un prix abordable en vertu des programmes HomeBuy et Key Worker Living. Ces chiffres seront examinés et révisés au fur et à mesure que de nouvelles données seront disponibles.

184. Nous avons publié une stratégie nationale pour le logement dans une société vieillissante en février 2008. L'objectif est de répondre aux besoins et aux aspirations des personnes âgées, hommes et femmes, en matière d'accès au logement et aux services connexes. Il importe que les personnes âgées vivent en sécurité dans leur propre foyer aussi longtemps qu'elles le souhaitent. Toutefois, le Gouvernement veut également s'assurer que d'autres options, telles que les centres d'accueil et les centres de soins prolongés, soient accessibles aux personnes qui en ont besoin.

185. L'accès en priorité à un logement social n'est pas fondé sur l'âge, le sexe, la race ou l'origine ethnique d'une personne. Au contraire, la législation régissant l'attribution d'un logement social par les autorités locales (partie 6 du *Housing Act* de 1996) a pour objectif d'assurer que la priorité soit accordée en fonction des besoins en logement.

186. La politique relative au logement social à un prix abordable en Angleterre relève du Department for Communities and Local Government. Des travaux sont en cours pour déterminer les questions prioritaires des discussions avec les intervenants au sujet des politiques et des programmes du Ministère. Ces questions portent notamment sur les moyens d'accroître la sensibilisation aux questions sexospécifiques et d'accumuler plus d'éléments de preuve sur les effets sexospécifiques, de contribuer à la réduction de la pauvreté relative des femmes, de permettre une plus grande participation des femmes dans les processus de prise de décisions, d'augmenter le nombre de femmes dans les professions du secteur de la rénovation et de la construction, de renforcer la sécurité et la perception des femmes et des jeunes hommes au sujet de la sécurité dans les lieux publics et de veiller à ce qu'il soit tenu compte de la sexospécificité dans les politiques de planification et de logement. Ces travaux sont en cours.

187. Il est impossible de faire une comparaison précise sur l'acceptation des sans-abri entre l'Angleterre et l'Écosse puisqu'il n'y avait pas, auparavant, d'obligation systématique de loger tous les sans-abris (seulement dans les cas de besoin prioritaire). Tous les sans-abri en Écosse ont droit à un logement temporaire et les personnes ayant des besoins prioritaires ont droit à un logement permanent. Ce dernier groupe comprend notamment :

- Les ménages avec enfants (y compris évidemment les familles monoparentales);
- Les femmes enceintes;
- Une femme vulnérable à la suite d'un avortement ou d'une fausse-couche;
- Une personne qui risque de subir de la violence familiale (surtout les femmes);
- Une personne âgée entre 18 et 20 ans qui, en raison des circonstances dans lesquelles elle vit, risque d'être exploitée sexuellement ou financièrement.

188. Les mesures prises par le Gouvernement écossais pour intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes comprennent notamment :

- Un système global de collecte de statistiques où les demandes et les admissions des sans-abri sont ventilées, entre autres, selon le sexe, la présence d'enfants, la catégorie du besoin prioritaire et l'origine ethnique. Ce système donne des informations sur les décisions prises suite aux demandes de logement présentées par des personnes sans-abri auprès de leurs autorités locales;
- Des exercices de consultation avec les organismes compétents en matière d'égalité chaque fois que le Gouvernement mène des consultations publiques;

- Des relations de travail étroites avec le Scottish Women's Aid pour examiner différentes façons d'aider les victimes de violence familiale et éviter qu'elles ne deviennent des sans-abri.

189. Les propriétaires de logements sociaux sont censés recueillir des données sur le sexe des demandeurs de logement et ceux qui ont obtenu un logement. Ces données sont compilées et analysées pour rendre compte des besoins en matière de logement et des chiffres effectifs.

190. Des statistiques sur les logements abordables fournis aux femmes sont également demandées. Le logement social constitue la forme de logement le plus abordable, surtout s'il est la propriété de l'autorité locale ou d'un propriétaire social enregistré (habituellement une association de logement). Ce type de logement représente 25 % de tout le secteur locatif écossais. Il ressort de l'enquête sur les ménages écossais menée en 2005-2006 que 51 % des ménages dirigés par une femme vivaient dans un logement social en comparaison de 18 % des ménages dirigés par un homme (un chef de famille s'entend de la personne ayant le revenu le plus élevé dans le ménage). Ces données reflètent la forte proportion de familles monoparentales, soit 54 % (dont la grande majorité est dirigée par des femmes) et de ménages de pensionnés, soit 38 % (principalement des femmes) vivant dans des logements sociaux. Une analyse en profondeur des données révélerait probablement les facteurs à l'origine de ces statistiques, mais il ressort déjà que, d'une manière générale, les ménages les plus susceptibles d'avoir besoin d'un logement social sont dirigés par des femmes et que ce sont ces ménages qui profitent d'un meilleur accès.

191. Le logement collectif est une autre forme de logement abordable que finance, à une moindre échelle, le Gouvernement écossais. Comme ce produit est relativement récent, seules les données sur le nouveau programme de propriété partagée sont disponibles. On constate que dans ce programme, 47 % des premiers acheteurs désignés sont des femmes. De plus amples informations sur les politiques et services sexospécifiques en Irlande du Nord seront fournies ultérieurement.

Paragraphe 28

192. Un rapport statistique annuel sur les femmes et le système de justice pénale en vertu de l'article 95 du *Criminal Justice Act* de 1991 a été publié jusqu'en 2003. Il présentait des données sur les femmes dans le système de justice pénale et des analyses poussées et signalait les tendances importantes. Depuis 2003, seul un résumé du rapport est publié. Toutefois, à la lumière des conclusions du rapport Corston (traité plus en détail ci-après), un rapport complet sur les statistiques concernant les femmes dans le système de justice pénale sera établi de nouveau et publié à l'automne 2008. Les statistiques de base figurent aux annexes F et G.

193. L'investissement du Gouvernement dans les prisons au cours des dernières années a permis d'améliorer considérablement la condition des femmes. Ces améliorations ont porté sur le développement de services destinés aux femmes toxicomanes, l'élaboration de programmes de lutte contre la délinquance, l'introduction d'équipes communautaires spécialisées en santé mentale et, en partenariat avec des organismes bénévoles, le financement de divers projets de réinstallation, tels que des conseils en matière de logement et l'encadrement.

194. En Écosse, la majorité des femmes délinquantes sont logées dans la prison d'État et dans une institution pour jeunes délinquantes à Cornton Vale qui compte

436 places. Quelques places sont réservées aux femmes à la prison d'Inverness (moins de 10). Des données sur la situation en Écosse figurent à l'annexe J.

195. Pour répondre aux besoins croissants de la population carcérale, on a procédé à certains aménagements au cours des dernières années, notamment la construction d'un nouveau quartier (Wallace) comprenant des chambres équipées de douches. D'autres travaux de rénovation ont été effectués à la suite d'un incendie (quartier Skye), ce qui a permis d'augmenter le nombre de places avec accès aux installations sanitaires sur demande, plutôt qu'un système à demande de verrouillage central. Le dernier rapport de l'inspectorat (19-20 mars 2007) fait à nouveau ressortir le fait que la plupart des femmes entrant à Cornton Vale sont en très mauvais état physique et mental.

196. On ne prévoit pas, dans l'immédiat, disperser les femmes délinquantes dans différents établissements locaux ou communautaires. Il est cependant fort probable que les plans de construction des nouvelles prisons, en particulier dans le nord-est, tiendront compte, dans le cadre des normes de conception, de la possibilité de loger certaines femmes à proximité de leur domicile.

197. Le Gouvernement se félicite du rapport Corston, qui a été publié le 13 mars 2007. Il a accepté 40 des 43 plus importantes recommandations visant à améliorer les méthodes d'approche, les services et les interventions à l'égard des femmes dans le système de justice pénale et des femmes exposées à la délinquance. La réponse du Gouvernement a été publiée le 6 décembre 2007 dans laquelle il énonce les engagements qui ont été pris dans l'ensemble des ministères en vue de mettre en place les recommandations. Le Groupe interministériel sur la réduction des récidives assurera la bonne marche des suites à donner au rapport Corston et veillera à ce que les différents services au niveau ministériel s'engagent à prendre les mesures requises. Une unité interministérielle des femmes et de la justice pénale sera également créée au sein du Ministère de la Justice. Plus précisément,

- Un champion ministériel a été désigné et chargé d'entreprendre les travaux;
- Un cadre national des services destinés aux femmes est en cours d'élaboration. Il établira la politique nationale sur la prestation de services destinés aux femmes délinquantes et comprendra des mesures précises à l'intention des prestataires pour veiller à ce que les services fournis localement répondent aux besoins des femmes;
- Un projet de courte durée a été mis sur pied pour examiner les conditions de détention futures des femmes et étudier les possibilités de mettre en œuvre la recommandation du rapport Corston concernant les petites unités de détention. Les recommandations au sujet des services répondant aux besoins en matière de santé et de bien-être des femmes dans le système de justice pénale et des femmes exposées à la délinquance sont prises en compte dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle stratégie sur la santé des délinquantes;
- Le Prison Service Women & Young People's Group teste actuellement une nouvelle méthode en ce qui concerne la fouille intégrale des femmes dans le but d'assurer la sécurité des femmes détenues tout en répondant à leurs besoins sexospécifiques.

198. En réponse à la question du Comité sur les femmes de moins de 18 ans placées en détention préventive ou condamnées à une peine privative de liberté, il a été décidé que les femmes âgées de 17 ans seraient dorénavant logées dans quatre unités destinées exclusivement aux filles aux prisons de Downview, Eastwood Park, Foston Hall et New Hall. Les femmes âgées de moins de 17 ans seront détenues dans des centres de formation ou des foyers pour enfants sécurisés.

199. Lors de la rédaction de son rapport, Mme Corston s'est rendue à Cornton Vale en Écosse et a formulé des observations positives sur la pratique. Le personnel du service des prisons écossais a également participé dans le passé à un groupe de travail gouvernemental sur les femmes délinquantes.

200. Le Gouvernement écossais reconnaît que les délinquantes sont confrontées à des situations difficiles plus souvent que leurs homologues masculins. Ces situations peuvent nécessiter un accès à diverses formes de services et de soutien.

201. Plusieurs solutions de rechange à la détention sont maintenant disponibles en Écosse :

- Un centre novateur pour les délinquantes, le 218 Centre, est conçu pour traiter les causes profondes de la délinquance par des programmes de soins, d'appui et de développement qui s'attaquent à la toxicomanie et aux traumatismes et à la pauvreté que cela engendre;
- En novembre 2007, le Gouvernement écossais a publié le rapport sur l'examen des sanctions communautaires, qui faisait une large place à l'imposition de sanctions et de mesures appliquées dans la communauté comme alternatives crédibles aux peines d'emprisonnement de courte durée. Dans le cadre de l'examen, nous mettrons à l'essai un programme de mentorat ou d'agent de liaison à l'intention des délinquantes adultes purgeant des peines communautaires afin de leur fournir les services de soutien nécessaires pendant toute la durée de leur sentence.

202. Un rapport complet sera fourni en temps voulu sur la position de l'Irlande du Nord.

Paragraphe 29

203. La décision du Royaume-Uni d'adhérer au Protocole facultatif a été annoncée par écrit dans une déclaration ministérielle le 19 juillet 2004. Le Protocole est entré en vigueur le 17 mars 2005. La question a été soulevée dans le cours normal des activités parlementaires pendant la période de questions des parlementaires et du Comité mixte sur les droits de l'homme et dans les débats.

204. Les derniers rapports périodiques du Royaume-Uni peuvent être consultés sur le site Web du Bureau gouvernemental chargé des questions d'égalité. Aucune campagne de sensibilisation n'a été lancée en rapport avec le Protocole facultatif à la Convention. Le nouveau site Web du Bureau gouvernemental chargé des questions d'égalité, actuellement en construction, contiendra toutefois des précisions au sujet de la Convention. Le texte du Protocole facultatif ainsi que des informations sur les outils de communication y figureront également.

Annexe A

Le *Sexual Offences Act* (loi sur les infractions à caractère sexuel) de 2003

Le *Sexual Offences Act* de 2003 – Une étude statistique de la loi depuis son entrée en vigueur donne des statistiques clés relatives aux affaires d'agressions sexuelles contre des femmes.

Une agression avec pénétration n'est pas considérée séparément d'une agression sexuelle aux fins des données enregistrées sur la criminalité.

- Le nombre de poursuites pour agression avec pénétration en 2004-2005 s'élevait à 273 (dont 97 % des victimes étaient des femmes). Il y a eu 31 condamnations pendant la même période;
- Le nombre d'agressions sexuelles enregistré en 2004 était de 30 583. Ce nombre est passé à 28 681 en 2005;
- Le nombre enregistré de délits d'agressions sexuelles a diminué de 6 % entre 2004 et 2005;
- Le taux de détection concernant les agressions sexuelles est resté au même niveau, soit 34 %, entre 2004 et 2005;
- Les taux d'attrition pour les poursuites et les condamnations ont diminué entre 2004 et 2005;
- Le nombre de procès est passé de 17 % à 14 % (en pourcentage de délits);
- Le nombre de condamnations est passé de 9 % à 8 %.

Annexe B

Nominations de femmes au sein des organismes publics financés par l'Assemblée et les organismes du Service national de santé au pays de Galles

<i>Année</i>	<i>Nombre de nominations et de reconduction</i>	<i>Femmes</i>	
		<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
2004-2005	180 (113 + 67)	67	37
2005-2006	154 (86 + 68)	69	45
2006-2007	180 (135 + 45)	86	48
2007-2008	143 (59 + 84)	66	46

Annexe C

Nominations de chefs de mission et de cadres supérieurs au sein du Foreign and Commonwealth Office

(En pourcentage)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Femmes chefs de mission ¹	10,0	12,0	17,0	16,0	20,0	Aucune donnée	8,3	8,3	9,4	10,5
Femmes cadres supérieurs	6,2	8,1	9,2	10,8	12,5	Aucune donnée	15,0	16,4	17,3	18,7
Femmes affectées provisoirement à des postes de cadre supérieur	Aucune donnée	1,0	2,1	1,9	1,8					

¹ Aucune donnée sur le nombre total de chefs de mission avant 2005 n'est disponible. Les chiffres pour ces années sont des nombres effectifs et non des pourcentages.

Annexe D

Horaires de travail souples

The Third Work Life Balance Employer Survey in the UK (BERR December 2007) est une enquête menée auprès d'employeurs. Les données ne sont donc pas ventilées en fonction du sexe des employés.

- 4 % des lieux de travail n'offraient aucune formule de travail souple. Ce pourcentage augmente à 10 % dans les lieux de travail où moins d'un quart des employés sont des femmes;
- 40 % des lieux de travail ont reçu une demande d'aménagement du temps de travail au cours des 12 derniers mois; 9 % d'entre eux ont refusé au moins une demande;
- Dans 15 % des lieux de travail, aucun employé ne bénéficie d'un horaire de travail souple;
- Les employeurs dont la main-d'œuvre se compose de plus de 50 % de femmes sont plus disposés à tenir compte des demandes d'aménagement du temps de travail que les employeurs dont la main-d'œuvre est à prédominance masculine;
- 45 % des lieux de travail encouragent leurs employés à se prévaloir des congés et des aménagements du temps de travail qui leur sont offerts; 51 % des lieux de travail ne le font pas (4 % ne savent pas).

Annexe E

Statistiques sur les maladies sexuellement transmissibles au Royaume-Uni (à l'exception du VIH) chez les femmes par rapport aux hommes, 2000-2006

<i>Année</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
2000	336194	288988
2001	359774	306618
2002	379382	325522
2003	391894	345824
2004	403299	369133
2005	411727	388069
2006	420327	400814

Statistiques sur les taux de VIH/sida au Royaume-Uni chez les femmes par rapport aux hommes, 2000-2007³

<i>Année</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
2000	1393	2491
2001	1980	3120
2002	2652	3614
2003	3245	4090
2004	3171	4383
2005	3132	4530
2006	2834	4259
2007	735	1315

Les données statistiques sur le VIH/sida et autres maladies sexuellement transmissibles peuvent être consultées sur le site Web de Health Protection Scotland, à l'adresse : <http://www.hps.scot.nhs.uk/index.aspx>.

³ Toutes les infections diagnostiquées depuis 2002 ont été contractées à l'extérieur du Royaume-Uni.

Annexe F

Délinquantes

En Angleterre et au pays de Galles, les plus récentes données concernant les délinquantes (et les informations sur les types de délits) sont publiées ci-après. Aucune analyse récente des tendances n'a été effectuée (voir le texte principal pour les projets futurs).

Statistiques clés :

- Les femmes représentent environ 5 % de la population carcérale totale;
- Entre 1996 et 2006, la population carcérale féminine a augmenté de 94 %;
- Plus d'un tiers de toutes les femmes adultes incarcérées n'avaient jamais été condamnées auparavant, soit plus que le double du nombre d'hommes;
- 15 % des femmes incarcérées à la suite d'une peine d'emprisonnement immédiate sont ressortissantes étrangères; 56 % des ressortissantes étrangères purgent des peines pour exportation ou importation de stupéfiants.
- Rapport annuel des statistiques pénales de l'Angleterre et du pays de Galles, 2006 : <http://www.justice.gov.uk/docs/crim-stats-2006-tag.pdf>. Pour les condamnations de femmes et le type de délit, voir le tableau 3.7 (page 62); pour les condamnations de femmes par type de délit et groupe d'âge, voir le tableau le 3.8 (page 64).

En Angleterre et au pays de Galles, environ 4 425 femmes sont en prison.

Bon nombre de femmes qui entrent en prison :

- Présentent des problèmes de santé mentale;
- Ont des antécédents d'automutilation et d'idées suicidaires;
- Présentent des problèmes liés à la toxicomanie;
- Ont été victimes de violence familiale ou d'abus sexuels;
- Ont un ou des enfants à la maison et sont pour la plupart des parents seuls;
- N'ont pas travaillé pendant un certain nombre d'années;
- Ont perdu leur domicile pendant leur détention.

Annexe G

Données relatives à l'Écosse

En Écosse, au cours de la période décennale 1997-1998 et 2006-2007, la moyenne quotidienne de la population carcérale a augmenté de 19 %. Au cours de la même période, la population carcérale féminine a augmenté de 90 %, soit plus de cinq fois la croissance dans la population carcérale masculine (16 %). La population carcérale féminine est passée de 334 en 2005-2006 à 353 en 2006-2007.

Des données provisoires et non publiées, qui peuvent être modifiées, révèlent qu'en date du 13 février 2008, 403 femmes étaient incarcérées, dont 127 étaient en détention préventive, aucune n'était condamnée à une amende, 202 avaient été condamnées à moins de 4 ans et 74 à 4 ans ou plus (y compris la perpétuité et les rappels).

Tendances des condamnations de femmes par habitant et par âge (voir tableau 5 du bulletin statistique « Criminal Proceedings in Scottish Courts, 2005-2006 » <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/21083652/16>).

En 2005-2006, les hommes représentaient 84 % des condamnations totales. Plus d'hommes que de femmes ont été condamnés dans presque toutes les catégories de crimes et de délits. La principale exception concernait les « autres » délits d'outrage à la pudeur, où les femmes représentaient 74 % des délits surtout liés à la prostitution. Les femmes représentaient une proportion plus élevée que la moyenne des personnes condamnées dans les catégories suivantes : la fraude (35 %), le vol à l'étalage (28 %), les « autres vols » (20 %), le délit de non-paiement d'une licence de télévision (71 %) (cette catégorie est incluse dans les « délits divers ») et les « autres » crimes de violence non sexuelle (35 %).

Les condamnations de femmes par principal délit et par âge (voir tableau 6 b) du bulletin statistique « Criminal Proceedings in Scottish Courts, 2005-06 » <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/21083652/18>).

Les condamnations de femmes par principale peine et par âge (voir tableau 12 du bulletin statistique « Criminal Proceedings in Scottish Courts, 2005-06 » <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/21083652/25>).

Le type de peines imposées en 2005-2006 variait selon l'âge et le sexe du délinquant. Cela reflète probablement en partie les différents types d'infractions et les antécédents criminels des différents groupes de délinquants. En 2005-2006, les hommes comptaient pour 84 % de toutes les condamnations, mais ils représentaient 92 % des condamnations à une peine d'emprisonnement. Les femmes comptaient pour 15 % de toutes les condamnations (à l'exception des entreprises) mais pour 25 % des autres peines (principalement des admonitions).

L'administration centrale ne tient actuellement aucune donnée sur l'origine ethnique des personnes poursuivies devant les tribunaux. Des tableaux sur les condamnations de femmes par région (secteurs des forces de police et secteurs des tribunaux individuels) peuvent être préparés sur demande mais ils ne sont habituellement pas tenus ou publiés à ce niveau de détail.