



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

Distr. générale
29 septembre 2003
Français
Original: anglais

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

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

Cinquième rapport périodique des États parties

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

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



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Avant-propos	10
II. Introduction	11
III. Réserves à la Convention	13
IV. Institutions de promotion de la condition de la femme et de l'égalité des sexes	13
Women and Equality Unit (Service en charge des femmes et des questions d'égalité)	13
Women's National Commission (Commission nationale des femmes)	15
Equal Opportunities Commission (Commission pour l'égalité des chances)	15
Projet de constitution d'un organe unique en charge des questions d'égalité	16
Equality Commission for Northern Ireland (Commission pour l'égalité en Irlande du Nord) ..	16
V. La décentralisation	17
Irlande du Nord	17
Écosse	18
Pays de Galles	20
Article 1.Élimination de la discrimination	23
Article 2.Obligations relatives à l'élimination de la discrimination	23
Textes de loi adoptés ou modifiés depuis le précédent rapport	24
Projets de législation	30
Législation et autres mesures d'élimination de la discrimination envers certains groupes spécifiques	33
Femmes handicapées	33
Orientation sexuelle et partenariats civils	34
Application de la loi	36
Délinquantes	37
Article 3.Promotion et amélioration de la condition de la femme	41
Mesures prises pour lutter contre la pauvreté chez les femmes	41
Femmes appartenant à des minorités ethniques	44
Développement international	46
Article 4.Accélération du rythme suivi sur la voie de la réalisation de l'égalité des hommes et des femmes	49
Élections	49
Article 5.Rôles stéréotypés et préjugés	49
Rôles stéréotypés et préjugés	49

Éducation	50
Les femmes, la science et la technique	50
Les femmes et les technologies de l’information, l’électronique et les communications	52
Les médias	52
L’image de la femme dans la publicité	53
Internet.	55
Article 6.L’exploitation des femmes	55
Prostitution et traite des femmes	55
Article 7.Politique et vie publique	57
Les femmes dans la vie politique	57
Les femmes dans la fonction publique.	59
Irlande du Nord	61
Écosse.	62
Pays de Galles	63
Les syndicats	64
La fonction publique.	64
Irlande du Nord	66
Écosse.	66
Pays de Galles	66
Article 8.Les femmes en tant que représentants internationaux	67
Le service diplomatique	67
Le rôle des femmes dans la défense.	68
Article 9.Nationalité	69
Dispositions concernant le mariage dans la réglementation en matière d’immigration.	69
Les réfugiés	70
Article 10. Éducation	71
Sure Start	73
Enseignement préscolaire	73
Scolarisation des garçons et des filles âgés de 5 à 16 ans	74
Système de contrôle des connaissances associé au programme d’études national.	75
Enseignement supérieur	76
Services d’orientation	77

Le rôle de Connexions	77
Stratégie relative à la grossesse chez les adolescentes	78
Hygiène de la procréation et éducation sexuelle	79
Soutien financier apporté aux étudiants	80
Comparaison avec les autres pays	81
Situation des enseignantes	81
Éducation permanente	82
Irlande du Nord	82
Résultats aux examens	83
Initiatives pour améliorer les standards dans l'éducation pour les filles et les garçons ..	83
Situation des enseignantes	84
Enseignement complémentaire et enseignement supérieur	84
Mères en âge d'être scolarisées	85
Écosse	85
Niveau d'études	86
Aide destinée aux parents les plus démunis	87
Pays de Galles	87
Niveau d'études	87
Situation des enseignants	89
Article 11. Emploi	89
Participation des femmes au marché du travail	89
Politiques de l'emploi tenant compte de la vie de la famille	90
Droits liés à la maternité	92
Services de garderie d'enfants	92
Rémunération	93
New Deal for Lone Parents (Nouvelle donne pour les familles monoparentales)	95
Les femmes d'affaires	96
Les femmes d'âge mûr et l'emploi	97
Les femmes handicapées	98
Travail non rémunéré	98
Lutte contre la discrimination – santé et sûreté au travail	99
Les travailleuses immigrées	99
Irlande du Nord	99

Garde d'enfants	99
Les femmes d'affaires	100
Programmes de formation du secteur public	100
Écosse	101
Garde d'enfants	101
Les femmes chefs d'entreprise	101
Pays de Galles	103
Garde d'enfants	103
Les femmes chefs d'entreprise	104
Article 12. La santé des femmes	104
Services de planification familiale	105
La grossesse chez les adolescentes	106
Services de maternité	107
L'avortement au Royaume-Uni	108
L'avortement en Irlande du Nord	108
Hygiène sexuelle et VIH/sida	109
Mutilations génitales féminines	110
Maladies vasculaires et cardiopathies	111
Maladies cardiovasculaires et prévention du cancer	111
L'allaitement au sein	111
Cancer	112
Diabète	113
Anémie falciforme (drépanocytose)	113
Santé mentale	113
Drogue et alcool	114
Femmes âgées	114
Irlande du Nord	115
Cancer	115
Allaitement	116
Santé sexuelle	116
Planification familiale	116
La grossesse et la maternité chez les adolescentes	116

Écosse	117
La grossesse chez les adolescentes	118
Santé sexuelle	118
Pays de Galles	119
Services de planification et santé sexuelle	120
Services de maternité	120
L'allaitement	120
Cancer	121
Article 13. Prestations sociales et économiques	122
Le système de sécurité sociale	122
Prestations pour les femmes	122
Fiscalité et prestations familiales	123
Aide destinée aux retraités les plus démunis	128
Irlande du Nord	131
Écosse	131
Pays de Galles	132
Les déplacements et la crainte dans les transports publics	132
Irlande du Nord	134
Écosse	135
Pays de Galles	135
Article 14. Les femmes rurales	135
Les institutions en zones rurales du Royaume-Uni	135
Égalité des chances des hommes et des femmes en zones rurales	136
Les transports en zones rurales	136
Garderies d'enfants en zones rurales	137
Développement rural	138
Irlande du Nord	138
Écosse	139
Pays de Galles	140
L'environnement	140
Article 15. Égalité devant la loi et sur le plan civil	141
Nomination à la magistrature	141
Aide juridique	144

Appui fourni aux victimes devant les tribunaux	144
Article 16. L'égalité dans le mariage et la famille	146
Législation sur le divorce	146
Violence contre les femmes	146
Initiative de lutte contre la violence à l'égard des femmes menée dans le cadre du Crime Reduction Program (Programme de réduction de la criminalité).	151
Procédures de justice pénale pour lutter contre la violence familiale.	151
Viols et agressions sexuelles	152
Traite des femmes	153
Irlande du Nord	153
Violence contre les femmes	153
Législation	154
Justice pénale.	154
Appui fourni aux victimes de la violence au foyer.	155
Écosse.	156
Le Family law act de 1996	156
Violence contre les femmes	157
Le programme de développement des refuges	157
Efforts de sensibilisation	158
La Scottish strategy for victims	158
Pays de Galles	159
Violence familiale et violence contre les femmes	159
Soutien apporté aux victimes de la violence familiale.	160
Publications	160
Refuges	160
Annexes*	
Annex 1. Further information on Government action to eliminate discrimination against women	
Article 2	
Women offenders	
Article 7	
The Civil Service	

* Les annexes auxquelles il est fait référence dans le présent document seront transmises en anglais seulement aux experts du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Article 10

Continuing education

Article 11

Disabled women and men at work

Health and safety at work

Article 12

Women's health

Annex 2. Tables and Figures

Article 2

- 2.1 Cases brought and concluded under the Sex Discrimination Act in Great Britain 2000-2002
- 2.2 Cases brought and concluded under the Equal Pay Act in Great Britain 2000-2002
- 2.3 Cases brought under the Sex Discrimination and Equal Pay Acts in Northern Ireland Industrial Tribunals between January 1999 and March 2002
- 2.4 Cases brought under the Sex Discrimination and Equal Pay Act in Northern Ireland's Industrial Tribunals January 1999 and March 2002

Article 7

- 7.1 Public appointments held by women in the UK between 1992-2001
- 7.2 Public appointments held by ethnic minority women in the UK between 1992 and 2001
- 7.3 Women in grades below Senior Civil Service (%) in the UK non-industrial Civil Service : 1997-2001
- 7.4 2001/2002 benchmarking scores
- 7.5 Gender breakdown in senior positions in unitary authorities in Wales

Article 8

- 8.1 Representation of women in the UK Armed Forces at April 1990 and April 2002
- 8.2 Total Strength of UK Regular Forces by gender
- 8.3 Intake from civilian life to UK Regular Forces by gender

Article 10

- 10.1 Examination achievements of pupils in their last year of compulsory education in the UK, 1995/96 and 2000/01
- 10.2 Higher Education Students by mode and gender between 1970/71 and 2001/02
- 10.3 Women as a proportion of all students in full and part-time higher education courses in the UK : 1992/93 and 2001/02
- 10.4 Numbers of men and women gaining higher education qualifications in UK undergraduate and postgraduate courses.

10.5 Examination Results of students obtaining first-degree qualifications by gender and mode of study 2000/01

10.6 Grade of teachers in the maintained schools sector, 1998, 1999 and 2000

Article 11

11.1 Value of household production in the UK : 2000

11.2 Total time (primary & secondary activities & passive care) spent in household production and all other activities : 2000

Article 12

12.1 Under 18/under 16 conceptions

12.2 Prevalence of smoking in pregnancy, England 2000

12.3 Prevalence of cigarette smoking by sex and age : persons aged 16 and over, in England, 2000

12.4 Number of people setting a quit date through NHS Smoking Cessation Services

12.5 Prevalence of cigarette smoking by sex and socio-economic group

12.6 Prevalence of use of tobacco products by ethnic minorities

12.7 Reports of AIDS diagnoses in the UK 1998-2002

12.8 Reports of HIV diagnoses in the UK 1998-2001

Article 15

15.1 Men and women in the judiciary in England and Wales, including percentage of women to men : 1994/1997/2002

15.2 Legal aid

Article 16

16.1 Women proceeded against at the magistrates' courts and found guilty at all courts for different offence groups, England and Wales 2000

16.2 Whether victim told anyone about last incident of sexual victimization experienced since age 16, by type of attack

Annex 3. List of acronyms

I. Avant-propos

Le Gouvernement travailliste, qui s'est vu confier un second mandat, continue d'oeuvrer en faveur de la promotion de la condition de la femme et de l'égalité des hommes et des femmes, convaincu qu'il est essentiel que les femmes puissent jouer un rôle à part entière dans la société et l'économie, que leurs contributions soient estimées à leur juste valeur et qu'elles puissent décider de leur vie, sans avoir à craindre d'être victimes d'actes de violence. Le cinquième rapport périodique du Royaume-Uni sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes porte sur la période allant de 1999 à 2003.

Si on tente de faire le point en ce début de millénaire, de nombreux progrès ont été accomplis en ce qui concerne la promotion de la condition de la femme et l'égalité des hommes et des femmes. Dans l'ensemble, la situation n'a jamais été plus favorable aux femmes qu'en 2003. Le Gouvernement du Royaume-Uni a déployé des efforts considérables, en encourageant l'égalité des hommes et des femmes dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la santé et des politiques économique ou sociale, et en s'attelant au problème de la violence à l'égard des femmes. Ceci dit, nous sommes tout à fait conscients que les femmes continuent de se heurter à un certain nombre de problèmes au Royaume-Uni et qu'il y a encore beaucoup à faire.

Le présent rapport est consacré aux efforts déployés par le Gouvernement du Royaume-Uni au cours des quatre dernières années, pendant lesquelles les besoins des femmes ont été systématiquement considérés comme un domaine prioritaire, qu'il s'agisse de l'élaboration des politiques ou de l'offre de services publics.

Ainsi, nous nous montrons résolus à consolider les fondements d'une société où les femmes puissent bénéficier des mêmes opportunités que les hommes sur un pied d'égalité.

Patricia Hewitt
Secrétaire d'État, Département
du commerce et de l'industrie
Ministre à la condition de la femme

Jacquie Smith
Ministre d'État à l'industrie et aux régions
Ministre déléguée à la condition de la
femme et aux questions d'égalité

II. Introduction

1. Le Gouvernement considère la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes comme un instrument de premier plan dans la promotion de la condition de la femme et de l'égalité des sexes. Le Royaume-Uni a signé la Convention en 1981 et l'a ratifiée en avril 1986. Conformément à l'article 18 de la Convention, le Royaume-Uni présente tous les quatre ans des rapports au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sur les mesures prises pour donner effet à la Convention. Le Comité a examiné les troisième et quatrième rapports périodiques du Royaume-Uni (CEDAW/C/UK/3 et CEDAW/C/UK/4) à ses 429^e et 430^e séances, le 10 juin 1999. Après l'examen de ces rapports, le Comité a formulé un certain nombre de conclusions (voir A/54/38/Rev.1), qui ont été largement diffusées au niveau du Gouvernement.

2. Si, sur l'ensemble du territoire, les initiatives prises en matière d'égalité des sexes ont pour but premier l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, les mesures adoptées dans les administrations décentralisées sont plus adaptées aux situations régionales et tiennent compte des besoins et priorités locales. De fait, le processus de décentralisation, qui n'en est encore qu'au commencement, profite grandement aux femmes. On trouvera plus de détails sur l'expérience de la décentralisation dans la partie V, même si tous les passages consacrés aux différents articles comportent des renseignements sur ce sujet.

3. Le présent rapport a été établi par la Women and Equality Unit (Service en charge des femmes et des questions d'égalité), en étroite partenariat avec les autres départements gouvernementaux et les administrations décentralisées d'Irlande du Nord, d'Écosse et du pays de Galles. La collaboration entre les départements gouvernementaux et ces administrations décentralisées a été considérée comme étant d'une importance cruciale pendant toute la phase d'élaboration du présent rapport, étant donné la nature transversale des questions de parité.

4. Le Gouvernement a également tenu à ce que les points de vue des femmes soient pleinement exprimés dans le présent rapport. Les organisations de femmes ont donc été largement consultées lors de son élaboration par l'intermédiaire de la Women's National Commission (Commission nationale des femmes), ainsi que de l'Equal Opportunities Commission (Commission pour l'égalité des chances), de l'Equality Commission for Northern Ireland (Commission pour l'égalité en Irlande du Nord) et de la Northern Ireland Human Rights Commission (Commission des droits de l'homme en Irlande du Nord).

5. Comme les rapports périodiques ne doivent pas faire plus de 70 pages, les données de base sur les mesures gouvernementales d'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ne sont pas incluses dans le présent rapport, d'autant que le lecteur peut s'il le souhaite consulter les précédents rapports¹ du Royaume-Uni sur l'application de la Convention et avoir ainsi une vision plus complète des initiatives prises par le Gouvernement pour s'acquitter des obligations qui lui incombent au titre de la Convention. Dans le présent rapport, l'accent est mis sur les mesures les plus significatives qui ont été adoptées par le Gouvernement depuis 1999 pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes au Royaume-Uni,

¹ Rapport initial et rapports suivants du Royaume-Uni sur l'application de la Convention.

et notamment pour donner suite aux conclusions du Comité (voir A/54/38/Rev.1). Faute de place, il n'est possible d'évoquer dans le présent rapport que certaines des mesures prises par le Gouvernement dans ce domaine entre 1999 et 2003.

6. Le présent rapport fait le point sur les mesures législatives, juridiques et administratives prises par le Gouvernement du Royaume-Uni entre 1999 et 2003 pour donner effet à la Convention, ainsi que pour donner suite aux conclusions (A/54/38/Rev.1) du Comité. L'ordre de présentation suivi est celui des articles de la Convention. Les nouvelles mesures et les projets de législation visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes sont exposés en détail.

7. Le Gouvernement du Royaume-Uni² a continué d'accomplir des progrès en ce qui concerne l'amélioration de la condition de la femme et l'égalité des sexes à travers l'adoption d'une série de mesures, législatives ou autres, dans les domaines suivants : droits en matière d'emploi, soins aux enfants, éducation, santé, partenariats civils, vie politique et vie publique, politiques sociale et économique, et lutte contre la violence à l'égard des femmes. Dans le cadre de ce processus, la Women and Equality Unit au sein du Département du commerce et de l'industrie a encouragé les Ministres en charge de la condition de la femme à appeler l'attention de l'ensemble du Gouvernement sur les problèmes touchant les femmes.

8. Le Royaume-Uni est résolu à donner suite au Programme d'action de Beijing – et en particulier à adopter les mesures nécessaires en ce qui concerne les 12 grands domaines de préoccupation qui ont été identifiés – ainsi qu'à appliquer les nouvelles mesures et initiatives préconisées lors de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale, intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle » (Beijing + 5), en juin 2000, pour mettre en oeuvre la Déclaration et le Programme d'action de Beijing. Au Royaume-Uni, les mesures, législatives ou autres, adoptées pour promouvoir l'égalité des sexes, telles que décrites dans le présent rapport, entrent dans le cadre du Programme d'action de Beijing et du document final adopté à l'issue de Beijing + 5. Il convient de noter que dans le cadre de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale, le Royaume-Uni a publié un document intitulé « *Equality in Practice* » (*L'égalité dans la pratique*), mettant en lumière les principaux progrès accomplis, tant sur le plan national qu'au niveau international, en ce qui concerne l'amélioration de la condition de la femme.

9. Le Gouvernement reconnaît que les femmes continuent de se heurter à un certain nombre de difficultés au Royaume-Uni. Mais le respect des dispositions de la Convention et l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes apparaissent comme des motifs omniprésents dans la politique qu'il a adoptée pour éliminer tous les obstacles qui empêchent les femmes d'avoir les mêmes chances que les hommes. À cet égard, le Gouvernement entend poursuivre son partenariat avec la société civile afin d'atteindre les objectifs fixés dans la Convention.

² Dans le reste du rapport, l'expression « le Gouvernement » désignera le le Gouvernement du Royaume-Uni.

III. Réserves à la Convention

10. Le 7 mars 2002, le Gouvernement a annoncé qu'il entendait revoir la position adoptée par le Royaume-Uni en ce qui concerne les différents instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. À la demande de l'Organisation des Nations Unies, le Gouvernement a entrepris d'examiner toutes les réserves qu'il a formulées à la Convention et, par la même occasion, le Protocole facultatif qui s'y rapporte. Les organisations non gouvernementales ont été invitées à donner leur point de vue sur la question de la signature du Protocole facultatif par le Royaume-Uni. Le Gouvernement donnera les résultats de cet examen à l'été 2003. Pour plus de détails sur les réserves formulées par le Gouvernement, voir le quatrième rapport périodique du Royaume-Uni sur l'application de la Convention (p. 22).

IV. Institutions de promotion de la condition de la femme et de l'égalité des sexes

Women and Equality Unit (Service en charge des femmes et des questions d'égalité)

11. La Women and Equality Unit (WEU) est le principal service chargé, au sein du Gouvernement, de la politique relative aux femmes, à l'égalité des sexes, à l'orientation sexuelle et à la coordination des activités visant à instaurer l'égalité. Ce service veille également à ce que le principe de l'égalité soit strictement respecté par le Département du commerce et de l'industrie lors de l'élaboration et de l'application de ses politiques et dans le cadre de la mise au point et de l'offre des services. Appuyées par la Women and Equality Unit, les Ministres à la condition de la femme, Patricia Hewitt, Secrétaire d'État au commerce et à l'industrie et Jacqui Smith, Ministre d'État à l'industrie et aux régions et Ministre déléguée à la condition de la femme et aux questions d'égalité, défendent les mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes au sein du Gouvernement. Jacqui Smith est également spécifiquement chargée des questions d'égalité liées à l'orientation sexuelle et de la coordination des efforts déployés au sein du Gouvernement. La baronne Scotland est porte-parole en charge des questions d'égalité à la Chambre des Lords. Les Ministres et les différents responsables collaborent par ailleurs avec les administrations décentralisées dans les domaines où ils assument des responsabilités communes.

12. Le Service a pour objectif de réduire ou d'éliminer l'inégalité des chances. Il collabore avec les différents responsables gouvernementaux pour permettre la réalisation de progrès mesurables en ce qui concerne la condition des femmes, pour le bien-être de la société dans son ensemble et conformément au principe de l'égalité, en particulier en ce qui concerne les politiques gouvernementales et la mise au point et l'offre des services. Il assume notamment les rôles suivants :

- Promouvoir le développement d'une approche davantage intégrée au sein du Gouvernement et de ses organes pour améliorer l'égalité des chances;
- Promouvoir l'adoption de textes législatifs et parrainer d'autres organes (la Commission pour l'égalité des chances et la Commission nationale des femmes) dans les domaines ayant trait aux questions d'égalité où le Service joue un rôle politique de premier plan;

- Lancer, seul ou en partenariat, des projets spécifiques en ce qui concerne un domaine, une fonction ou un thème donnés afin d'identifier de grands enjeux et les politiques qui s'imposent en la matière;
- Évaluer l'impact des politiques mises en oeuvre et contribuer à leur perfectionnement ou à l'élaboration de nouvelles politiques.

Outils permettant l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans le Gouvernement

13. La prise en compte systématique de la condition de la femme est au coeur des efforts déployés par le Gouvernement pour améliorer les politiques en vigueur et les services publics. La Women and Equality Unit a mis au point deux outils simples à utiliser d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes, *Gender Impact Assessments* et *Diversity, Policy and Services*. Simples à utiliser, ils donnent une place centrale aux individus en ce qui concerne l'élaboration des politiques et permettent au Gouvernement d'être plus efficace en améliorant la visibilité des questions ayant trait à la diversité dans la société. Ils offrent aux décideurs politiques une méthodologie pour évaluer si les politiques qu'ils entendent mettre en oeuvre seront porteuses d'égalité des chances et favorisent une remise en question de l'idée selon laquelle politiques et services ont la même incidence sur tous. Le Gouvernement entend évaluer l'impact, du point de vue de l'égalité, des législations, projets de politiques et programmes, budgets, rapports et politiques et services en vigueur. Le Gouvernement est conscient qu'il importe de mener ces évaluations dès le début du processus décisionnaire pour pouvoir, au besoin, modifier les politiques prévues, voire même les abandonner. Ces outils de prise en compte systématique de la condition de la femme sont largement diffusés sur Internet (voir http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/policy_making.htm).

14. Pour la première fois, le Gouvernement s'est engagé à réduire les inégalités entre les sexes dans le cadre d'un accord de service public sur l'égalité des sexes, annoncé l'an dernier : « *D'ici à 2006, en collaboration avec tous les départements, le Gouvernement s'efforcera d'accomplir des progrès mesurables à travers toute une série d'indicateurs en matière d'égalité des sexes, dans le cadre des objectifs fixés en ce qui concerne l'égalité et l'insertion sociale* ». Cet objectif est poursuivi à travers un ensemble de cibles spécifiques et d'initiatives gouvernementales, que les Ministres à la condition de la femme estiment d'une importance fondamentale en vue de la réalisation de l'égalité des sexes et qui sont exposées dans le document intitulé *Delivering on Gender Equality*, publié en juin 2003. Ces cibles concernent des domaines comme les soins apportés aux enfants, l'égalité des salaires, la flexibilité du travail, les nominations aux postes de la fonction publique et la violence dans la famille. La Women and Equality Unit collaborera avec les différents départements pour s'assurer du bon déroulement de ce processus et rendra compte des progrès accomplis tout au long de la période couverte par le Spending Review (loi de programmation) (2003-2006). Le document *Delivering on Gender Equality* présente également les efforts déployés au niveau du Gouvernement pour se rapprocher de l'égalité des sexes, notamment en ce qui concerne les compétences, la formation, l'éducation, la santé et les transports. L'étendue de ces initiatives montre bien que la condition de la femme est désormais systématiquement prise en compte dans les principaux départements.

Women's National Commission (Commission nationale des femmes)

15. La Women's National Commission a été créée il y a plus de 30 ans et constitue un organe consultatif indépendant chargé de transmettre au Gouvernement les vues des femmes. Il s'agit d'un organisme public non ministériel, à caractère consultatif, entièrement financé par le Gouvernement, et qui peut commenter comme il l'entend la politique gouvernementale. La Women's National Commission est composée de plus de 230 organisations de femmes de tout le Royaume-Uni, ce qui en fait un intervenant de choix pour présenter les points de vue, les besoins, les sujets de préoccupation et les priorités des femmes au Gouvernement. Depuis la présentation par le Royaume-Uni de son quatrième rapport périodique au titre de la Convention et les rapports officiels, la Commission a été entièrement restructurée. Elle convient désormais de son programme de travail annuel en consultation avec le Ministre à la condition de la femme, qui la tient responsable d'atteindre les cibles et les objectifs fixés; elle s'est dotée d'un Président et d'un Comité directeur, dont les membres sont nommés conformément au système de nomination des fonctionnaires dans un souci de justice et de transparence. Les bureaux de la Commission sont installés dans le Département du commerce et de l'industrie et jouxtent ceux du Women and Equality Unit, afin d'aider le Ministre à la condition de la femme dans ses travaux. La Commission peut donc ainsi collaborer avec le Service et d'autres départements gouvernementaux.

Equal Opportunities Commission (Commission pour l'égalité des chances)

16. L'Equal Opportunities Commission (EOC) est l'organisme chef de file en Grande-Bretagne en ce qui concerne la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe. La Commission a été créée en vertu du Sex Discrimination Act (loi relative à la discrimination sexuelle) en 1975. Il s'agit d'un organe officiel indépendant chargé des fonctions suivantes :

- Promouvoir l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe ou la situation matrimoniale;
- Encourager la réalisation de l'égalité des chances entre hommes et femmes;
- Examiner régulièrement la loi relative à la discrimination sexuelle et l'Equal Pay Act (loi relative à l'égalité des salaires);
- Offrir des conseils et une assistance juridique aux personnes victimes de discrimination.

La Commission est un organisme public non ministériel subventionné par la Women and Equality Unit du Département du commerce et de l'industrie. Même si elle est indépendante du Gouvernement, elle relève du Ministre à la condition de la femme. La Commission dispose de bureaux séparés en Écosse et au pays de Galles.

Projet de constitution d'un organe unique en charge des questions d'égalité

17. Comme indiqué dans le document de consultation intitulé *Towards Equality and Diversity* (Vers l'égalité et la diversité), publié en décembre 2001, l'établissement d'une seule commission officielle pourrait présenter des avantages à long terme pour le Gouvernement. Ce projet a suscité un débat animé, que ce soit sur les principes fondateurs des institutions de promotion de l'égalité au Royaume-Uni ou sur les options envisageables à l'avenir. Une vaste étude, la plus ambitieuse qui ait été menée depuis plus d'un quart de siècle, a été lancée sur les institutions de promotion de l'égalité. Elle a pour objectif d'examiner les différentes possibilités quant aux futurs domaines d'activité prioritaires et de mieux définir le rôle des institutions consacrées aux questions d'égalité en Grande-Bretagne. La première phase du projet a été achevée au mois d'octobre 2002, avec la publication d'un document de consultation intitulé *Equality and Diversity: Making it Happen* (L'égalité et la diversité dans les faits), sur l'évaluation, par le Gouvernement, des domaines d'activité prioritaires en vue de l'instauration de l'égalité et les futurs défis dans ce domaine. Ce document montre comment les institutions consacrées aux questions d'égalité peuvent contribuer à la concrétisation des principes fixés par le Gouvernement en la matière, il comporte des indications sur les différentes structures envisageables à l'avenir et reprend un certain nombre de questions transversales abordées par le Gouvernement, notamment le rapport entre égalité et droits de l'homme et les liens entre activités de promotion et application. Le Département du commerce et de l'industrie a publié un document intitulé *Equality and Diversity: the way ahead* (Égalité et diversité : comment progresser) dans le cadre de ce processus de consultation, qui reprend dans le détail les résultats obtenus depuis décembre 2002 et offre aux différents acteurs concernés la possibilité de commenter le projet de réglementation qu'il est prévu d'adopter en application des directives de la Communauté européenne relatives à la race et à l'emploi. Pour appliquer ces directives (voir art. 2), le Gouvernement entend adopter une législation efficace pour lutter contre les actes infondés de discrimination.

Equality Commission for Northern Ireland (Commission pour l'égalité en Irlande du Nord)

18. L'Equality Commission for Northern Ireland (ECNI) est un organisme public non ministériel créé en vertu du Northern Ireland Act de 1998 (loi relative à l'Irlande du Nord). La Commission s'efforce d'éliminer les actes de discrimination illicites, d'encourager l'égalité des chances pour tous et de diffuser les bonnes pratiques en la matière. Elle s'est vu confier tout un éventail de pouvoirs et de responsabilités et est notamment chargée de conseiller et d'aider les plaignants, d'enquêter, le cas échéant, et de faire respecter la loi, de mener des campagnes de sensibilisation et d'étudier la législation en vigueur en ce qui concerne les questions d'égalité.

V. La décentralisation

Irlande du Nord

19. Dans l'Accord du Vendredi saint, les partis politiques d'Irlande du Nord ont affirmé le droit des femmes de participer pleinement à la vie politique sur un pied d'égalité avec les hommes. Par ailleurs, le Programme de gouvernement en Irlande du Nord offre au Gouvernement un cadre adéquat pour prendre les mesures qui s'imposent et tenir ses engagements, notamment en ce qui concerne l'égalité des chances, la promotion de bonnes relations au sein de la communauté et la protection des droits de l'homme. Après que les institutions décentralisées d'Irlande du Nord, et notamment l'Assemblée, ont été suspendues le 14 octobre 2002, le Secrétaire d'État pour l'Irlande du Nord a nommé deux vice-ministres supplémentaires au Northern Ireland Office (Secrétariat pour l'Irlande du Nord) pour l'aider à superviser ces organismes. Le Gouvernement continue d'appliquer le Programme de gouvernement adopté par le pouvoir exécutif et l'Assemblée pour l'exercice 2002-2003. Il a également publié un document sur ses priorités et plans pour 2003-2006, dans lequel il fait fond sur les progrès accomplis par le pouvoir exécutif dans toute une série de domaines, et en particulier sur les questions d'égalité.

20. En vertu du Programme de gouvernement, le Cabinet du Premier Ministre et du Vice-Premier Ministre doit mettre au point et appliquer des stratégies interministérielles de lutte contre la discrimination fondée sur le sexe ou la race en 2003. La Northern Ireland Race Equality Strategy (Stratégie pour l'égalité des chances en Irlande du Nord quelle que soit la race) a été lancée le 25 février 2003 en même temps que la publication par le Groupe de travail sur la promotion de l'inclusion sociale de ses recommandations sur les voyageurs. Le texte final de ces stratégies doit être publié avant la fin de 2003. Elles traiteront toutes deux de la condition féminine, la Stratégie pour l'égalité des chances en Irlande quelle que soit la race mettant l'accent sur la situation des femmes appartenant à des minorités ethniques et des voyageuses.

Projet de loi unique sur l'égalité

21. L'élaboration et l'introduction d'un projet de loi unique sur l'égalité est un autre élément important de la stratégie de l'Irlande du Nord en matière d'égalité. Ces travaux sont considérés comme hautement prioritaires dans le cadre du Programme de Gouvernement et l'administration en place a signalé qu'elle comptait s'appuyer sur les progrès accomplis pour développer et harmoniser autant que possible la législation de lutte contre la discrimination (pour plus de détails, voir l'article 2).

Obligations légales

22. En vertu de l'article 75 de la loi de 1998 relative à l'Irlande du Nord, les pouvoirs publics sont tenus de promouvoir l'égalité des chances entre les différentes catégories sociales, et notamment entre hommes et femmes. Les politiques en vigueur dans ce domaine, y compris celles adoptées récemment, sont étudiées pour identifier toute différence d'impact sur les hommes et les femmes et prendre les mesures qui s'imposent pour y remédier ou en limiter les effets. Par ailleurs, les pouvoirs publics sont tenus de promouvoir l'instauration de bonnes relations entre

les individus de confession religieuse, d'opinion politique et de groupe racial différents. Pour ce faire, des dispositifs d'instauration de l'égalité ont été approuvés par la Commission pour l'égalité en Irlande du Nord et les pouvoirs publics chargés d'évaluer l'impact des politiques pertinentes en matière d'égalité et de tenir des consultations à ce sujet. Les politiques suivies en ce qui concerne les études d'impact sont déterminées conformément aux critères définis par la Commission pour l'égalité dans le *Guide to the Statutory Duties* (Guide des obligations légales).

23. Voir *Commission pour l'égalité en Irlande du Nord* ci-dessus.

Northern Ireland Human Rights Commission (Commission des droits de l'homme en Irlande du Nord)

24. L'Irlande du Nord s'est dotée d'un organisme consacré aux normes internationales des droits de l'homme, la Northern Ireland Human Rights Commission (NIHRC). Cette Commission a été créée en vertu de la loi de 1998 relative à l'Irlande du Nord; elle offre notamment aux victimes une aide psychosociale individualisée et donne des conseils au Gouvernement en ce qui concerne la protection des droits de l'homme. Conformément aux Principes de Paris, elle assume plusieurs fonctions liées au contrôle du respect des nombreux traités auxquels le Royaume-Uni est partie dans le domaine des droits de l'homme, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

25. On trouvera plus loin, aux articles pertinents, de plus amples détails (notamment en ce qui concerne la législation) sur l'expérience de l'Irlande du Nord en matière de promotion de l'égalité des sexes.

Écosse

26. L'Equality Unit (Service chargé des questions d'égalité) a été créé en vue de coordonner l'application de l'Equality Strategy (Stratégie visant à instaurer l'égalité) et de développer les activités de promotion de l'égalité du Gouvernement délégué pour l'Écosse. Sa tâche principale est de promouvoir la réalisation de l'égalité et de faire oeuvre de sensibilisation au sein du Gouvernement, en défendant les intérêts des différents groupes et en offrant des conseils et des orientations sur les questions d'égalité. Le Service travaille en étroite collaboration avec le Secrétariat d'État pour l'Écosse pour s'assurer que les vues des Ministres écossais sont prises en compte pour toutes les questions ayant trait à l'égalité des chances.

27. Le Parlement écossais considère la promotion de l'égalité des chances pour tous comme une nécessité, qu'il s'agisse de ses activités ou des nominations. C'est un principe qu'il applique dans tous ses travaux. En vertu du règlement du Parlement, toute proposition de législation du Gouvernement délégué doit s'accompagner d'une étude d'impact en terme d'égalité des chances. Entre autres comités permanents à caractère contraignant, le Parlement écossais a créé le Comité pour l'égalité des chances, qui a lancé toute une série d'enquêtes importantes et qui surveille les activités du Gouvernement délégué et du Parlement du point de vue de la promotion de l'égalité. Les Ministres et les différents responsables ont souvent été entendus par le Comité pour l'égalité des chances. Deux groupes multipartites consacrés aux principaux problèmes rencontrés par les femmes ont également été créés :

- Le Cross Party Group on Women (Groupe multipartite sur les femmes), espace de débat sur l'impact des différentes politiques sur les femmes, qui facilite l'échange d'information et d'expertise entre les parlementaires écossais, permet d'optimiser la qualité de l'information et de l'expertise obtenues de sources extérieures, et notamment de l'Equal Opportunity Commission d'Écosse et d'autres organisations officielles, publiques et bénévoles qui soutiennent les objectifs de ce groupe, et encourage l'entraide et la création de réseaux de femmes parlementaires;
- Le Cross Party Group on Men's Violence Against Women and Children (Groupe multipartite de lutte contre la violence masculine à l'égard des femmes), qui offre un espace de débat sur la violence masculine à l'égard des femmes et des enfants, ainsi que sur les questions de viol, de violence dans la famille et de violence physique, psychologique et sexuelle. Le Groupe mettra l'accent dans ses travaux sur la prévention, la protection et l'offre de services.

Réalisation de l'égalité en Écosse

28. Le Gouvernement est conscient que la réalisation d'une égalité complète prendra du temps. Lors de la première phase (2000 à 2002) de la Stratégie visant à instaurer l'égalité en Écosse, le Gouvernement a mis l'accent sur la collecte, l'analyse et la diffusion de données et d'informations ventilées selon le sexe, le renforcement de la consultation et du dialogue avec les différents groupes concernés, la sensibilisation aux questions d'égalité et le développement des processus de prise en compte systématique de la condition de la femme dans les projets politiques et les programmes de dépense. Le Gouvernement délégué continuera d'aider la Women's Library de Glasgow et les groupes concernés à développer une base de données sur les femmes en Écosse, qui devrait permettre de diffuser largement les renseignements pertinents et servira de base aux consultations de femmes à l'avenir. Par ailleurs, le Gouvernement délégué a accordé une subvention d'un montant de 150 000 livres au Women's Fund for Scotland (Fonds pour les femmes en Écosse) en 2002-2003 pour aider les organisations à soutenir des projets locaux de promotion de l'insertion des femmes dans la communauté et de renforcement de leurs capacités. Plusieurs groupes et organisations en Écosse ont bénéficié d'une aide. Un montant supplémentaire de 450 000 livres sera débloqué au cours des trois prochaines années.

Consultations menées auprès des femmes et organisations de femmes

29. Une série de consultations ont été organisées à l'échelon local en 2002 sur des questions spécifiques et leur prise en compte par le Parlement et le Gouvernement délégué. Lors des consultations menées auprès des femmes, l'accent a été mis sur l'éducation (avec des femmes issues de minorités ethniques), l'égalité des salaires et l'emploi, les problèmes des femmes en zone rurale et la pauvreté. Le Gouvernement délégué pour l'Écosse a également collaboré avec des organisations de femmes (dans le Fife) en 2001 et 2002 pour développer un projet local de consultation des organisations locales, des groupes concernés et des femmes afin d'identifier leurs préoccupations et leurs priorités.

Women's Convention (Convention des femmes)

30. Après un examen des moyens dont les organisations de femmes disposent en Écosse pour contribuer aux travaux du Gouvernement délégué et du Parlement et travailler en réseau, le Gouvernement délégué a annoncé le 10 mars 2003 qu'il financerait l'élaboration d'une nouvelle Convention des femmes en vue de consolider la structure des organisations de femmes en Écosse. Cette Convention doit être établie à partir du réseau des organisations dans le cadre du Women's Consultative Forum (Forum de consultation des femmes). Un groupe directeur composé de représentantes des principales organisations de femmes en Écosse doit être convoqué à cette occasion. Il créera un certain nombre de commissions de travail sur des thèmes intéressant particulièrement les femmes et liés aux travaux du Gouvernement délégué et du Parlement. Profitant autant que possible des compétences des Écossaises, ces commissions collaboreront étroitement avec les responsables du Gouvernement délégué et les principales institutions. Le Gouvernement délégué continuera d'organiser des événements en faveur des organisations de femmes et soutient le programme pour l'amélioration de la condition de la femme intitulé *Delivering for Change Programme For Women*, en tenant compte des recommandations spécifiques du Women's Strategic Group (Groupe stratégique pour les femmes), présidé par la première femme Directrice d'Université en Écosse³.

31. On trouvera plus loin, aux articles correspondants, de plus amples détails (notamment en ce qui concerne la législation) sur la promotion de l'égalité des sexes en Écosse.

Pays de Galles⁴

32. La constitution de l'Assemblée a été l'occasion d'accomplir des progrès en matière d'égalité étant donné les obligations légales définies dans ce domaine par le *Government of Wales Act* de 1998 (loi relative au Gouvernement du pays de Galles). Le Gouvernement d'Assemblée gallois a instauré un système de consultation s'appuyant sur trois Conseils de partenariat entre les pouvoirs publics locaux et les organes officiels, le monde des affaires et le secteur bénévole. Le Conseil pour le secteur bénévole comprend un représentant spécialiste des questions d'égalité des sexes. Les femmes y sont majoritaires, dans la mesure où elle sont les principales représentantes dans les domaines suivants : conseil et défense, protection des animaux, arts, enfants et familles, droits des handicapés, justice pénale, emploi, minorités ethniques, sports et loisirs, bénévolat, jeunes et égalité des sexes. Les membres du Conseil sont chargés de tisser un réseau de contacts dans leur domaine de compétence et de diffuser des renseignements et des points de vue à ce sujet, grâce aux financements qu'ils reçoivent régulièrement. Le bon déroulement de ce processus, qui offre une véritable occasion de participation démocratique, fait l'objet de contrôles appropriés.

33. L'Equality Policy Unit (Service en charge des politiques de promotion de l'égalité) s'assure du respect des obligations légales en matière d'égalité, offre des conseils et des orientations dans ce domaine aux parlementaires (notamment sur les

³ Mme Joan Stringer.

⁴ Le passage suivant est un extrait de *An Absolute Duty – Equal Opportunities and the National Assembly for Wales*, de Paul Chaney et Ralph Fevre.

mesures politiques permettant d'instaurer l'égalité des chances) et soutient les travaux du Committee on Equality of Opportunity (Comité sur l'égalité des chances) (voir ci-dessous). Il se tient en rapport avec les différents groupes concernés, en interne ou en externe, pour identifier les initiatives spécifiques qui s'imposent, notamment en ce qui concerne la lutte contre les inégalités entre hommes et femmes et la discrimination raciale et les droits des handicapés. Le Service examine également les arrangements en vigueur en ce qui concerne la consultation des organisations bénévoles de promotion de l'égalité au Pays de Galle en mettant au point des mécanismes de consultation permettant de transmettre leurs points de vue aux membres de l'Assemblée. Il a par ailleurs mené une enquête pour obtenir des données de base sur la prise en compte de l'égalité des chances, ce qui permettra à l'Assemblée de contrôler et de mesurer les progrès accomplis sur les questions d'égalité et d'évaluer l'efficacité des mesures prises. Les organisations de femmes sont représentées dans le Service en charge des politiques de promotion de l'égalité par une des membres de la Wales Women's National Coalition.

Committee on Equality of Opportunity (Comité sur l'égalité des chances)

34. Le Comité sur l'égalité des chances est notamment chargé d'examiner les arrangements pris par l'Assemblée pour promouvoir le principe de l'égalité des chances, ainsi que de lutter contre la discrimination contre toute personne en raison de sa race, de son appartenance sexuelle ou d'un handicap. Le Comité présente par ailleurs des rapports annuels à l'Assemblée sur les arrangements en question et leur efficacité, il étudie les conclusions de l'Assemblée sur les rapports annuels que lui soumettent des organes publics participant à la promotion de l'égalité des chances et lui fait rapport à ce sujet. Il examine actuellement les rapports sur le processus de nomination dans la fonction publique et le racisme institutionnel. Le Comité souhaite qu'un dialogue soit engagé à l'Assemblée à tous les niveaux avec les groupes représentant les intérêts des minorités et des personnes défavorisées. Pour ce faire, des représentants de trois organisations, l'Equal Opportunities Commission (Commission pour l'égalité des chances), la Commission for Racial Equality (Commission pour l'égalité raciale) et Disability Wales (projet de commission pour les droits des handicapés), assiste aux réunions du Comité en la qualité de conseillers. Le Comité a mené deux études de référence pour évaluer dans quelle mesure les questions de race, de sexe ou de handicap sont prises en compte dans les politiques actuelles (notamment en matière de personnel). Le Comité étudie d'autres questions, comme les moyens de combler le fossé entre les salaires (voir aussi l'article 11). Il s'attaque aussi à des problèmes qui ne relèvent pas directement de sa responsabilité, mais qui ont des incidences sur les politiques de l'Assemblée, par exemple en ce qui concerne le droit d'asile et l'immigration au pays de Galles. Le Comité supervise le plan d'opérations du Service en charge des politiques de promotion de l'égalité et en approuve la teneur, et il encourage d'autres organisations au pays de Galles, notamment des organismes publics parrainés par l'Assemblée, à respecter les politiques en vigueur en matière d'égalité. Le Comité entend examiner les politiques et pratiques suivies dans le domaine de l'égalité dans un certain nombre d'organismes publics parrainés par l'Assemblée et dans les services sanitaires. Un groupe de travail a été chargé de donner des conseils en vue de la formulation d'un programme d'action pour l'adoption d'un processus de nomination aux postes de la fonction publique qui permettrait de s'assurer que tous les groupes de la population du Pays de Galle soient correctement représentés.

35. Le Programme stratégique de l'Assemblée, *A Better Wales*, lancé en mai 2000, a été établi en consultation avec les différentes parties prenantes et définit ce que doit devenir le pays de Galles à long terme, à savoir une société tolérante satisfaisant les besoins de tous les groupes sociaux et à laquelle tous ont la possibilité de participer pleinement. La promotion d'une culture qui fait de la diversité une valeur et de l'égalité des chances une réalité est un des trois grands thèmes et principes au coeur de ce programme. Les politiques et initiatives qui contribueront à la promotion de l'égalité des chances sont notamment les suivantes : une stratégie pour développer les systèmes de garderie pour permettre aux parents de retourner au travail s'ils le souhaitent, ainsi que des mesures encourageant les individus venant de groupes sous-représentés à poser leur candidature à des postes dans la fonction publique.

36. D'après les résultats d'une étude⁵ menée en 2002, il est encore trop tôt pour évaluer pleinement l'efficacité globale des politiques adoptées par le Gouvernement d'Assemblée en vue de la réalisation de l'égalité. Mais au terme de deux ans et demi de législature, il apparaît que le caractère obligatoire de l'égalité est un des premiers facteurs de changement au pays de Galles.

37. On trouvera plus loin, aux articles pertinents, de plus amples détails (notamment en ce qui concerne la législation ou le fossé entre les salaires) sur la promotion de l'égalité des sexes au pays de Galles.

⁵ Étude menée par Paul Chaney et Ralph Fevre et l'Institute of Welsh Affairs.

Article 1

Élimination de la discrimination

38. Le Gouvernement du Royaume-Uni est pleinement résolu à éliminer la discrimination à l'égard des femmes. Le Royaume-Uni fait sienne la définition de la discrimination à l'égard des femmes donnée à l'article premier de la Convention⁶. Les dispositions prises par le Gouvernement du Royaume-Uni pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes sont exposées ci-dessous, dans l'ordre des articles de la Convention.

Article 2

Obligations relatives à l'élimination de la discrimination

39. Comme indiqué dans les précédents rapports, les objectifs fixés dans la Convention sont poursuivis au Royaume-Uni à travers un certain nombre de lois internes, en particulier la loi de 1970 relative à l'égalité des salaires et la loi de 1975 relative à la lutte contre la discrimination sexuelle, telles qu'elles ont été modifiées, ainsi que l'Employment Act de 1989 (loi relative à l'emploi) et les textes correspondants en Irlande du Nord. Ces lois sont décrites dans les précédents rapports sur l'application de la Convention. Le *Human Rights Act* de 1998 (loi relative aux droits de l'homme) consacre dans le droit interne les droits et libertés garantis dans la Convention européenne des droits de l'homme et permet de faire valoir le texte de la Convention devant un tribunal au Royaume-Uni. Cette loi reprend l'article 14 de la convention, qui interdit toute discrimination dans l'exercice des droits consacrés. À de rares exceptions près, il est interdit aux pouvoirs publics de prendre des mesures incompatibles avec les droits garantis dans la Convention. Tous ceux qui estiment que leurs droits au titre de la Convention ont été bafoués peuvent porter l'affaire devant la justice et obtenir réparation si les pouvoirs publics ont agi illégalement. Par ailleurs, aux termes de cette loi, tous les tribunaux doivent dans la mesure du possible interpréter et appliquer le droit interne d'une manière compatible avec les droits énoncés dans la Convention. Si cela s'avère impossible, les hautes instances judiciaires peuvent déclarer la législation incompatible et signaler au Parlement qu'il doit envisager de la modifier. Au titre du Scotland Act de 1988 (loi relative à l'Écosse), les dispositions adoptées par le Parlement écossais ne sont pas valides si elles sont incompatibles avec le texte de la Convention.

40. Le Royaume-Uni a également donné effet dans le droit interne à la législation européenne en matière d'égalité des sexes – voir ci-dessous pour plus de détails.

⁶ L'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. (art. premier de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes)

Textes de loi adoptés ou modifiés depuis le précédent rapport

Quatrième partie du Family Law Act de 1996 (loi relative au droit de la famille)

41. La quatrième partie de la loi de 1996 relative au droit de la famille (appliquée en 1997), qui a effet en Angleterre et au pays de Galles, prévoit des mesures de protection en faveur des victimes de violence familiale, qui peuvent obtenir une injonction contre l'agresseur. Le tribunal peut ainsi prononcer une ordonnance relative à l'interdiction de molester si, au vu de la situation, il juge que cela pourrait être dans l'intérêt du plaignant. Le tribunal peut aussi prononcer, dans certains cas, une ordonnance interdisant au défendeur l'accès au foyer familial ou à un périmètre de sécurité. Ces ordonnances peuvent être prononcées par un tribunal de comté ou un tribunal d'instance compétent en ce qui concerne les affaires familiales⁷. Fin 2002, il a été décidé, en consultation avec le Domestic Violence Advisory Group (DVAG) (Groupe consultatif sur la violence familiale) du Department for Constitutional Affairs (DCA) (Département des affaires constitutionnelles), de ne pas appliquer pour l'instant l'article 60 de la quatrième partie de la loi de 1996 relative au droit de la famille. Une étude réalisée en 2002 par la University of Leicester a en effet montré que l'application de l'article 60 posait un certain nombre de problèmes complexes qu'il convenait d'examiner plus en détail. Le Groupe consultatif est arrivé à la conclusion que l'application de l'article 60 n'était pas la solution la plus efficace pour résoudre les problèmes identifiés dans l'étude et qu'il était plus important pour les victimes d'améliorer les procédures suivies par la justice pénale et civile au lieu d'appliquer de nouvelles législations. L'interaction entre les tribunaux des différentes juridictions et la suite donnée aux violations d'injonctions civiles et à d'autres problèmes sont abordés dans le document de consultation sur la violence familiale publié en juin 2003 par le Ministère de l'intérieur. Un sous-groupe du Groupe consultatif sur la violence familiale chargé d'étudier ces questions a par ailleurs été créé. La loi de 1996 ne s'applique pas à l'Écosse, mais la législation écossaise comprend des dispositions analogues, notamment au titre du *Matrimonial Homes (Family Protection) Scotland Act* de 1981 [loi relative aux foyers en Écosse (protection de la famille)]. L'Écosse examinera dans un avenir proche la possibilité d'étendre la portée de ces interdits.

Le Sex Offenders Act de 1997 (loi relative aux délinquants sexuels)

42. Pour mieux protéger les femmes et les hommes de tous âges contre les agressions sexuelles et les viols au Royaume-Uni, ceux qui se sont rendus coupables de ce type d'infractions et qui souhaitent se rendre à l'étranger pour un séjour d'au moins huit jours doivent faire part de leur intention aux autorités de police, conformément à la première partie de la loi de 1997 relative aux délinquants sexuels. Par ailleurs, le Gouvernement a demandé que la première partie de la loi de 1997 relative aux délinquants sexuels soit examinée et publié des propositions de consultation en 2001. Le projet de loi relatif aux infractions sexuelles, qui est actuellement soumis au Parlement au Royaume-Uni, prévoit un renforcement des mesures existantes sur l'ensemble du territoire.

⁷ L'article 60 de la quatrième partie n'a pas été appliqué en 1997. Il donne au Président de la Court of Appeal la possibilité d'autoriser, par l'adoption d'un règlement, une personne donnée (un représentant), ou une catégorie de personnes, à faire des demandes, en vertu de la quatrième partie, au nom de survivants de la violence familiale. Ainsi un représentant peut demander à la place du « survivant » qu'une ordonnance soit prononcée contre l'agresseur.

**Le Northern Ireland Act de 1998 (loi relative à l'Irlande du Nord)
– Obligations légales**

43. La politique relative à la promotion de l'égalité des chances au titre de l'article 75 de la loi précitée constitue un domaine réservé mais l'application en est confiée aux départements de l'Irlande du Nord. Lors de l'élaboration de l'Accord de Belfast, les questions des droits de l'homme et de l'égalité ont été considérées comme prioritaires. D'après l'article 75 de la loi de 1998 relative à l'Irlande du Nord, tout représentant des pouvoirs publics doit garder à l'esprit, dans l'exercice de ses fonctions en Irlande du Nord, la nécessité de promouvoir l'égalité des chances. Les politiques en vigueur et les nouvelles politiques en matière d'égalité font l'objet d'évaluations pour identifier toute différence d'impact et trouver la cas échéant les moyens d'y remédier, totalement ou partiellement. Des dispositifs d'instauration de l'égalité ont été approuvés par la Commission pour l'égalité en Irlande du Nord et les pouvoirs publics étudiant l'impact des différentes politiques en matière d'égalité et tenant des consultations à ce sujet pour respecter les obligations légales dans ce domaine. Les politiques suivies en ce qui concerne les études d'impact sont déterminées conformément aux critères définis par la Commission pour l'égalité dans le *Guide to the Statutory Duties* (Guide des obligations légales).

Le Government of Wales Act de 1998 (loi relative au Gouvernement du pays de Galles)

44. L'Assemblée nationale du pays de Galles a été créée par la loi de 1998 relative au Gouvernement du pays de Galles, dont deux articles (48 et 120) sont consacrés à l'égalité des chances. Au titre de l'article 48, l'Assemblée doit prendre dûment en compte la question de l'égalité des chances dans la conduite de ses travaux et en vertu de l'article 120, elle doit prendre des dispositions pour exercer ses fonctions d'une manière soucieuse de l'égalité des chances, ainsi que publier un rapport annuel rendant compte de l'efficacité des mesures prises.

Le Crime and Disorder Act de 1998 (loi relative aux infractions et au désordre)

45. Une des dispositions ayant trait aux infractions sexuelles de la loi de 1998 relative au crime et au désordre, appliqué sur l'ensemble du Royaume-Uni, autorise le tribunal qui condamne une personne coupable d'infraction sexuelle ou de violence à lui imposer une période de surveillance prolongée à sa sortie de prison si la période normalement prévue pourrait ne pas suffire à empêcher la commission de nouvelles infractions ou à s'assurer que la réinsertion de l'ancien détenu est bien réelle (dans le cas des délinquants sexuels, la période normale de surveillance peut être prolongée d'une durée allant jusqu'à 10 ans).

L'Access to Justice Act de 1999 (loi relative à l'accès à la justice)

46. En vertu de cette loi, l'ancien système d'assistance judiciaire a été remplacé par le Community Legal Service (Service juridique communautaire) et le Criminal Defence Service (Service de défense pénale). Le Service juridique communautaire a pour objectif de s'assurer que les femmes et les hommes ont accès sur un pied d'égalité à des services juridiques qui répondent comme il se doit à leurs besoins. Le Service de défense pénale a été créé pour veiller à ce que les individus qui font l'objet d'une enquête judiciaire ou de poursuites aient accès à un conseil, une assistance et une représentation juridiques, dans l'intérêt même de la justice. La loi

de 1999 ne s'applique pas à l'Écosse, qui a cependant adopté une position largement comparable à celle susmentionnée.

Le Welfare Reform and Pensions Act de 1999 (Écosse) (loi relative à la réforme du système d'aide sociale et à l'assurance-vieillesse)

47. La loi de 1999 relative à la réforme du système d'aide sociale et à l'assurance-vieillesse permet aux personnes mariées en Écosse de partager les droits de retraite en cas de divorce, comme c'est le cas ailleurs au Royaume-Uni, ce qui devrait permettre dans certains cas aux femmes de se constituer plus facilement leur propre retraite après un divorce.

Salaire minimum national

48. Considérable progrès sur la voie d'un monde du travail plus juste et plus décent, un salaire minimum national obligatoire est fixé au Royaume-Uni depuis le mois d'avril 1999, ce qui contribue à la réduction des écarts de salaire entre hommes et femmes (voir l'article 11 pour plus de renseignements sur les écarts de salaire). L'introduction du salaire minimum a été un franc succès et environ 1,3 million de travailleurs ont pu profiter de la dernière revalorisation, au mois d'octobre 2002, sans que cela ait eu un impact négatif notable sur l'emploi, l'inflation ou la compétitivité. Les taux du salaire minimum et d'autres aspects de l'opération sont déterminés sur la base des recommandations d'une commission indépendante spécialisée dans les bas salaires, la Low Pay Commission. Le salaire minimum national est actuellement fixé à 4,20 livres de l'heure pour les travailleurs âgés de 22 ans et plus, et 3,60 livres pour les travailleurs de 18 à 21 ans (inclus). Ce taux est invariable, quels que soient la région, le secteur concerné ou la taille de l'entreprise. Il est appliqué à tous les travailleurs, à temps complet ou à temps partiel, qu'il s'agisse d'une occupation permanente, temporaire ou occasionnelle, ainsi qu'aux travailleurs à domicile. La Low Pay Commission a publié en mars 2003 son quatrième rapport, dans lequel recommandait d'augmenter progressivement sur deux ans les taux de salaire minimum. Au 1er octobre 2003, le taux général et le taux jeunes seront revalorisés à 4,50 livres et 3,80 livres de l'heure respectivement. De 1,3 à 1,6 million de personnes devraient profiter de cette augmentation. Les taux prévus pour le mois d'octobre 2004 seront réajustés par la Commission le moment venu mais sont actuellement évalués à 4,85 livres de l'heure pour le taux général et 4,10 livres de l'heure pour le taux jeunes.

Le Standards in Scotland's Schools etc. Act de 2000 (loi relative aux normes fixées pour les établissements scolaires écossais)

49. En vertu de la loi de 2000 relative aux normes fixées pour les établissements scolaires écossais, les autorités scolaires doivent établir et publier chaque année une déclaration sur les objectifs fixés pour améliorer la qualité de l'enseignement (*Annual Statement of Education Improvement Objectives*), décrivant les mesures prévues pour instaurer l'égalité des chances et respecter cette exigence dans l'enseignement.

Le Criminal Justice and Court Services Act de 2000 (loi relative à la justice pénale et aux services des tribunaux)

50. La loi de 2000 relative à la justice pénale et aux services des tribunaux comprend une disposition autorisant les juridictions supérieures à rendre une nouvelle ordonnance de ne pas faire contre un délinquant sexuel au moment de sa condamnation. Cette interdiction peut être décidée lorsque la peine prononcée dépasse les douze mois de prison ou lorsque le coupable est condamné pour une des infractions visées dans la loi de 1997 relative aux délinquants sexuels. L'ordonnance de ne pas faire, qui peut être prononcée pour une durée indéterminée ou pour cinq ans au moins, interdit certaines activités au coupable (par exemple être en contact avec les victimes). Ce type d'ordonnance n'est rendu qu'en Angleterre et au pays de Galles.

Les Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations de 2000 [Réglementation sur les travailleurs à temps partiel (Prévention d'un traitement moins favorable)]

51. Grâce à la réglementation sur les travailleurs à temps partiel, six millions de travailleurs britanniques entrant dans cette catégorie – dont 80 % de femmes – ne peuvent plus désormais être traités moins favorablement, sur le plan des conditions de travail, que les travailleurs à plein temps, pour la seule raison qu'ils sont à temps partiel. En vertu de cette réglementation, tout employeur doit traiter les travailleurs à temps partiel sur un pied d'égalité avec les travailleurs à temps complet, qu'il s'agisse du niveau des salaires, de la retraite, des congés maternel et parental, de la formation ou des congés payés.

La loi de 2000 relative à la justice pénale et aux services des tribunaux

52. Les peines maximales encourues pour des infractions impliquant des photographies ou pseudo-photographies indécentes de filles et de garçons sont plus importantes depuis l'adoption, en 2000, de la loi relative à la justice pénale et aux services des tribunaux. La peine maximale est ainsi passée de 6 mois à 5 ans de prison pour simple possession de ce type d'articles, et de 3 à 10 ans de prison pour fabrication, distribution ou publicité. Par ailleurs, en vertu du Criminal Justice and Police Act (loi relative à la justice pénale et à la police) de 2001, les pouvoirs d'arrestation des douaniers et des agents de police dans les affaires d'importation de matériel indécent ou obscène ont été renforcés sur l'ensemble du territoire du Royaume-Uni. En Écosse, la fabrication et la distribution d'images d'enfants indécentes ou la possession de ces images sont punies beaucoup plus sévèrement, de 10 ans et 5 ans de prison respectivement, depuis l'adoption, en 2003, du Criminal Justice (Scotland) Act [loi relative à la justice pénale (Écosse)].

Le Learning and Skills Act de 2000 (loi relative à l'apprentissage et aux compétences)

53. Cette loi a porté création d'un nouvel organisme public non ministériel, le Learning and Skills Council for England (LSC) (Conseil d'Angleterre pour l'apprentissage et les compétences), chargé de planifier et de financer les programmes d'éducation en marge de l'enseignement supérieur au terme des années d'enseignement obligatoire. En vertu de cette loi, le Conseil doit également tenir compte, dans l'exercice de ses fonctions, de la nécessité de promouvoir l'égalité des

chances entre les personnes appartenant à des groupes raciaux différents, entre les hommes et les femmes et entre les personnes handicapées et les autres individus. Cette loi a également porté création au pays de Galles d'un nouveau National Council for Education and Training for Wales (CETW) (Conseil national pour l'éducation et la formation au pays de Galles) qui assume des fonctions similaires à celles du LSC en Angleterre, tout en étant adapté à la situation spécifique au pays de Galles.

Les Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations de 2001 [Réglementation des tribunaux du travail (Constitution et règlement)]

54. Le règlement modifié des tribunaux du travail est entré en vigueur le 16 juillet 2001. Entre autres changements, il est possible de remplir un seul formulaire pour plusieurs plaintes si celles-ci ont trait à un même ensemble de faits, ce qui devrait faciliter grandement la tâche des tribunaux, notamment pour les affaires d'égalité des salaires, où c'est souvent le cas.

Les Sex Discrimination (Indirect Discrimination and Burden of Proof) Regulations de 2001 [Réglementation en matière de lutte contre la discrimination sexuelle (discrimination indirecte et charge de la preuve)]

55. La Directive 97/80/CE du Conseil de l'Europe relative à la charge de la preuve a été appliquée au Royaume-Uni à travers l'adoption, en 2001, de la Réglementation en matière de lutte contre la discrimination sexuelle (discrimination indirecte et charge de la preuve)⁸. Cette directive porte modification des parties de la loi de 1975 relative à la discrimination sexuelle qui s'appliquent à l'emploi en général et aux formations professionnelles en ce qui concerne l'approche suivie par les tribunaux et les *county courts* en Angleterre et au pays de Galles et les tribunaux et les *sheriff courts* en Écosse. L'Irlande du Nord a appliqué la directive de son côté, mais d'une manière comparable. D'après la réglementation en vigueur, le plaignant et le défendeur dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe établissent les faits devant le tribunal ou la cour, puis la charge de la preuve passe du plaignant à l'employeur, qui doit démontrer que ces agissements ne procèdent pas d'une attitude discriminatoire. Deuxièmement, le sens de l'expression « discrimination indirecte » est précisé comme englobant les « pratiques ». Il s'agit là de changements mineurs qui ne devraient pas avoir une grande incidence sur le cours des procédures mais qui constituent une aide appréciable pour les femmes.

Le Protection from Abuse (Scotland) Act de 2001 [loi relative à la protection contre la violence (Écosse)]

56. La loi de 2001 relative à la protection contre la violence (Écosse) autorise l'octroi d'un pouvoir d'arrestation parallèlement à tout interdit prononcé pour protéger un individu contre d'éventuels actes de violence. Cette disposition concerne les femmes et les hommes, quelle que soit leur relation avec leur agresseur potentiel, et étend considérablement les mesures de protection jusqu'alors prévues au titre de la loi de 1981 relative aux foyers en Écosse (protection de la famille). La Scottish Law Commission (Commission du droit écossais) a formulé des recommandations dans son rapport sur le droit de la famille pour améliorer les

⁸ Décret no. 2660, 2001.

mesures de protection prévues dans la loi de 1981, en particulier pour ce qui est des concubins et des personnes divorcées. Le Gouvernement délégué pour l'Écosse tiendra compte de ces recommandations pour tout futur projet de loi relatif au droit de la famille.

Le Special Educational Needs and Disability Act de 2001 (loi relative aux besoins spéciaux en matière d'éducation et aux handicaps)

57. L'amélioration de l'accès à l'éducation et des résultats scolaires des filles et des garçons et des femmes et des hommes handicapés est un des points centraux de la politique menée par le Gouvernement pour assurer l'égalité des chances, la pleine participation à la société, l'indépendance et l'autonomie économique des handicapés. Le *Disability Discrimination Act* (loi relative à la discrimination contre les handicapés), en vigueur en Grande-Bretagne, tel que modifié par la loi de 2001 relative aux besoins spéciaux en matière d'éducation et aux handicaps, entrée en vigueur le 11 mai 2001, est un des piliers de cette politique. Cette nouvelle loi devrait avoir pour conséquence une amélioration de l'éducation dispensée aux garçons et aux filles ayant des besoins spéciaux et aux femmes et hommes handicapés de plus de 16 ans et la promotion des droits civils des handicapés. Une législation comparable en faveur des enfants et des jeunes ayant des besoins spéciaux ou présentant un handicap doit être adopté en Irlande du Nord dans le courant de l'année 2003.

Le Sexual Offences (Procedure and Evidence) (Scotland) Act de 2002 [loi relative aux infractions sexuelles (procédure et preuve)]

58. En Écosse, la loi de 2002 relative aux infractions sexuelles (procédure et preuve) est venue modifier la loi relative aux preuves et à la procédure pénale en améliorant les mesures de protection en faveur des victimes de viol et d'autres agressions sexuelles. Les règles concernant la recevabilité des preuves liées à l'histoire ou aux moeurs sexuelles du plaignant sont devenues plus sévères et il convient de demander par écrit la permission d'utiliser ce type de preuves avant le début du procès. La cour prend alors sa décision, en prenant dûment en considération la nécessité de préserver la vie privée et la dignité du plaignant.

Employment Act 2002 (loi de 2002 relative à l'emploi)

59. Au titre de cette loi, le taux standard de la prestation réglementaire de maternité et de l'allocation de maternité a été augmenté de 75 à 100 livres. Plus de 350 000 mères bénéficieront chaque année de cette réforme ainsi que de l'allongement de la prestation de maternité à 26 semaines. Cette loi prévoit aussi six mois de congé rémunéré (au même taux que la prestation de maternité) et six mois de congé non rémunéré pour les parents adoptifs qui travaillent. Elle prévoit également des entretiens avec les partenaires des allocataires en âge de travailler pour leur montrer que le travail est une option réaliste, renforcer leurs compétences et les informer des dispositifs existants pour les aider à trouver un emploi. Pour la première fois, les mères et les pères d'enfants en bas âge, et notamment d'enfants handicapés, peuvent demander des horaires de travail souples. Par ailleurs, la loi a introduit un questionnaire sur l'égalité de salaires pour permettre aux individus de demander à leurs employeurs des renseignements avant de décider de porter l'affaire devant les tribunaux, ainsi que pour simplifier le processus de jugement au bénéfice des employeurs comme des employés. Cette procédure peut permettre dans certains

cas la conclusion d'un arrangement ou le règlement de l'affaire. En Irlande du Nord, des dispositions législatives correspondant essentiellement à la première partie de la loi de 2002 relative à l'emploi (congé et prestation obligatoire, maternité, paternité et adoption) ont été adoptées. Des projets de dispositions correspondant peu ou prou aux deuxième, troisième et quatrième parties de la loi (réforme des tribunaux, règlement des différends, questionnaires sur l'égalité des salaires) font l'objet de consultations publiques en 2003.

**Le Sex Discrimination Election Candidates Act de 2002
(loi relative à la lutte contre la discrimination sexuelle dans le processus électoral)**

60. La loi de 2002 relative à la lutte contre la discrimination sexuelle dans le processus électoral permet aux parties politiques du Royaume-Uni d'adopter s'ils le souhaitent des mesures correctives pour réduire le déséquilibre entre le nombre de représentants et de représentantes élus. Cette loi porte modification de la loi de 1975 relative à la discrimination sexuelle et du Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976 Act [Loi relative à l'arrêté de 1976 sur la lutte contre la discrimination sexuelle (Irlande du Nord)]. Il s'agit d'une loi incitative et non prescriptive, et c'est aux partis politiques qu'il revient de décider du processus qu'ils souhaitent suivre, le cas échéant, pour choisir leurs candidats aux élections. Il n'existe pas de quota et par conséquent les partis politiques ne se voient pas imposer de sanction s'ils ne prennent pas de mesures correctives pour réduire le déséquilibre entre les sexes. Cependant, lorsque cette loi a été soumise au Parlement, tous les principaux partis politiques en ont soutenu l'adoption et se sont engagés à faire des efforts auprès de leurs membres pour tirer profit de ses dispositions (voir l'article 4 pour plus de détails).

Projets de législation

Directive adoptée par l'UE en 2000 en matière d'emploi

61. En décembre 2000, l'UE a adopté la Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre de protection contre la discrimination fondée sur l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et la religion ou la croyance en Europe. Cette directive interdit la discrimination et le harcèlement dans les domaines de l'emploi, de l'occupation, de l'orientation professionnelle et de la formation, et concerne également les organisations de travailleurs, d'employeurs ou de professionnels. Dans son projet d'application du texte, le Gouvernement a cherché à s'assurer dans la mesure du possible que les exigences formulées dans la législation relative à l'égalité étaient cohérentes, et a veillé à ce que les employeurs et autres parties prenantes puissent consulter en temps utile la nouvelle réglementation avant l'expiration du délai fixé en accord avec les autres États membres. En effet, les États membres doivent appliquer les dispositions ayant trait à l'orientation sexuelle et à la religion ou la croyance avant le 2 décembre 2003 et ils ont jusqu'au 2 décembre 2006 pour appliquer celles relatives à l'âge et celles concernant les handicapés. Le Royaume-Uni se prépare à appliquer les aspects de l'article 2.2 du texte du Conseil qui ont trait à l'orientation sexuelle et à la religion d'ici à décembre 2003, aux handicaps d'ici à 2004 et à l'âge d'ici à 2006. En Grande-Bretagne, les règles ayant trait à l'orientation sexuelle et à la religion ou la croyance ont été approuvées par le Parlement en juin 2003 et doivent entrer en vigueur en décembre 2003. La réglementation portant modification de la loi relative à la discrimination contre les handicapés a été approuvée par le Parlement pour entrée en vigueur en octobre

2004. De son côté, l'Irlande du Nord organise en 2003 des consultations, intitulées « *Implementing EU Equality Obligations in Northern Ireland* » (Application des obligations européennes en matière d'égalité en Irlande du Nord) sur un projet de réglementation établi au titre de l'article 2.2 du Conseil. Le Gouvernement est résolu à appliquer les directives sur l'emploi et la lutte contre la discrimination raciale dans les délais impartis. La stratégie du Royaume-Uni est de parvenir à la plus grande cohérence possible en ce qui concerne la législation relative à l'égalité.

Examen de la qualification des infractions sexuelles et des peines prévues

62. Le Gouvernement estime qu'il est nécessaire que la loi relative aux infractions sexuelles soit claire et cohérente pour protéger les citoyens, en particulier ceux qui sont les plus vulnérables, face aux différentes formes d'abus ou d'exploitation, et qu'il faut que les coupables soient traduits en justice. La qualification des infractions sexuelles dans la nouvelle législation doit être juste et non discriminatoire et les infractions et les peines prévues doivent être conformes à la Convention européenne des droits de l'homme. Le Gouvernement a examiné les recommandations formulées à l'occasion de la consultation publique sur le cadre en vigueur au Royaume-Uni en ce qui concerne les infractions sexuelles et publié un rapport à ce sujet en 2002. La législation portant modification du cadre en vigueur s'agissant des infractions sexuelles a été soumise au Parlement.

63. Le Gouvernement délégué pour l'Écosse a également décidé de tenir des consultations plus poussées sur les réformes législatives qui pourraient s'avérer nécessaires pour aider les personnes vulnérables à témoigner et a publié un document intitulé *Vital Voices - Helping Vulnerable Witnesses Give Evidence (Des voix vitales – aider les personnes vulnérables à témoigner)*. Ces consultations se sont terminées le 31 juillet 2002. Le rapport sur les résultats obtenus a été publié en décembre 2002 et le Gouvernement délégué examine actuellement la possibilité de procéder à des réformes législatives dans ce domaine.

Nouvelle Directive 2002/73/CE relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes

64. Cette Directive a force de loi depuis le 5 octobre 2002 et les États Membres de l'Union européenne ont trois ans pour l'appliquer. Le Gouvernement entend en transposer les dispositions dans la législation britannique par l'adoption d'une réglementation portant modification de la loi de 1975 relative à la discrimination sexuelle (telle que modifiée). Il est probable que pour appliquer certaines dispositions de la Directive, il ne sera pas nécessaire de modifier la législation en vigueur. Le cas échéant, le Gouvernement examinera la meilleure méthode à suivre. Cette Directive est le produit des changements opérés dans la législation européenne en matière d'égalité des sexes à la suite de la modification du Traité (art. 141), elle incorpore des années de jurisprudence européenne et suit dans la mesure du possible la ligne adoptée dans les directives relatives à l'emploi et à la lutte contre la discrimination raciale au titre de l'article 13. La plupart des dispositions de la Directive sont déjà appliquées dans la législation en vigueur en Grande-Bretagne, où les consultations qui ont été lancées au mois d'octobre 2002 au titre de l'article 13 ont été l'occasion d'examiner relativement tôt les principes des modifications législatives découlant de la Directive, en particulier celles qui correspondent aux dispositions de l'article 13. Une consultation plus approfondie sur l'application de la Directive relative à l'égalité de traitement entre hommes et

femmes, telle que modifiée, doit être organisée plus tard. Des consultations ont également été tenues de manière séparée en Irlande du Nord pendant la première moitié de 2003 sur le respect des obligations européennes en matière d'égalité, et de nouvelles consultations doivent être organisées dans le courant de 2003 sur les questions en suspens.

Disability Discrimination Law (loi relative à la lutte contre la discrimination envers les handicapés)

65. La loi relative à la lutte contre la discrimination envers les handicapés prévoit déjà des mesures de protection en faveur des femmes handicapées dans toute une série de domaines, notamment l'éducation, l'emploi, le transport et l'accès aux biens, aux services, aux équipements et aux locaux. La réglementation adoptée en application des dispositions ayant trait aux handicaps de l'article 13 de la Directive relative à l'emploi entrera en vigueur en octobre 2004 et viendra renforcer les dispositions de la loi relative à la lutte contre la discrimination envers les handicapés et en étendre la portée. Le Gouvernement publiera dans le courant de 2003 un projet de loi relatif aux handicaps comprenant des mesures étendant les droits et devoirs consacrés dans la loi relative à la lutte contre la discrimination envers les handicapés. Ainsi, les femmes et les hommes et les garçons et les filles handicapés obtiendront un nouveau droit important au mois d'octobre 2004, lors de l'application par le Gouvernement de la troisième partie de la loi relative à la lutte contre la discrimination envers les handicapés, à savoir que tout prestataire de services devra éliminer, modifier ou éviter, dans la mesure du possible, tout obstacle physique (par exemple, des escaliers) empêchant les personnes handicapées d'avoir accès à un service offert au public ou entraînant des difficultés considérables pour eux. Cette réglementation doit entrer en vigueur au mois d'octobre 2004 et une réglementation comparable doit prendre effet en Irlande du Nord le 1er octobre 2004. Un code de bonne pratique doit également entrer en vigueur en 2003.

Projet de loi unique sur l'égalité en Irlande du Nord

66. L'élaboration et l'introduction d'un projet de loi unique sur l'égalité est un autre élément important de la politique suivie par l'Irlande du Nord dans ce domaine. Des consultations préliminaires ont été organisées en 2001 pour déterminer quelles devraient être la portée et la teneur d'un projet de loi unique sur l'égalité. Le Gouvernement a annoncé le 19 novembre 2002 qu'il suivrait une nouvelle approche stratégique pour ce qui est de la législation en matière d'égalité. Une réglementation portant modification de la législation en vigueur en ce qui concerne l'équité dans l'emploi, la lutte contre la discrimination raciale et la discrimination envers les handicapés et l'égalité de salaire, et une nouvelle législation sur l'orientation sexuelle ont été publiées pour examen en février 2003. Cette réglementation offrira un point de départ plus solide dans l'élaboration du projet de loi sur l'égalité. Les travaux préparatoires en vue d'un projet de loi unique sur l'égalité sont toujours en cours. Le secteur privé, les syndicats, les organisations non gouvernementales et la Commission pour l'égalité en Irlande du Nord seront invités à faire part de leurs propositions à ce sujet et toute une série d'experts spécialisés dans les questions d'emploi, d'égalité ou de discrimination seront consultés. Les propositions formulées seront publiées et présentées au public à l'automne 2003.

Législation et autres mesures d'élimination de la discrimination envers certains groupes spécifiques

Femmes handicapées

Loi relative à la lutte contre la discrimination envers les handicapés

67. La loi de 1995 relative à la lutte contre la discrimination envers les handicapés, qui a été décrite dans le précédent rapport, est le principal texte législatif protégeant les personnes handicapées au Royaume-Uni. Dans le cadre des efforts déployés pour analyser et évaluer les politiques récentes, le Gouvernement a convoqué un Groupe de travail sur les droits des handicapés, chargé d'examiner le respect des droits civils des handicapés. Pour donner suite aux recommandations formulées par ce Groupe de travail, le Gouvernement a publié en mars 2001 un document intitulé *Towards Inclusion* (En route vers l'insertion) visant à améliorer et renforcer les droits de tous les handicapés. Les dispositions suivantes seront prises d'ici à octobre 2004 : i) en 2004, fin de la dérogation à la loi relative à la lutte contre la discrimination envers les handicapés qui est accordée aux petites entreprises (c'est-à-dire aux entreprises de moins de 15 employés); ii) élargissement de la portée de la loi relative à la lutte contre la discrimination envers les handicapés (par exemple aux forces de police, aux pompiers, aux fonctionnaires de l'administration pénitentiaire, aux avocats, aux partenariats commerciaux et au personnel des navires, avions et aéroglisseurs). Par ailleurs, il est proposé dans le document *Towards Inclusion* d'étendre les dispositions énoncées dans la troisième partie de la loi aux fonctions des organismes publics qui ne sont pas concernées pour l'instant dans la mesure où elles n'entrent pas dans la catégorie des « services » au sens visé par la loi, ainsi que d'imposer aux organismes publics l'obligation de promouvoir l'égalité des chances pour les handicapés. À l'exception de cette dernière mesure, qui y est déjà en vigueur, toutes ces dispositions seront également introduites en Irlande du Nord.

Disability Rights Commission (Commission sur les droits des handicapés)

68. La Disability Rights Commission (DRC) a été créée par loi en 1999, conformément aux recommandations du Groupe de travail sur les droits des handicapés. Elle est opérationnelle depuis le mois d'avril 2000 et a pour objectif d'éliminer la discrimination à l'égard des handicapés et de promouvoir l'égalité des chances. Elle encourage l'adoption de bonnes pratiques en la matière et donne des conseils au Gouvernement en ce qui concerne l'application de la loi relative à la lutte contre la discrimination à l'égard des handicapés et de la loi portant création de la Commission. La Commission élabore des codes de conduite et a le pouvoir de lancer des enquêtes ou des recherches officielles. Le Code de conduite révisé de la Commission et ses lignes directrices à l'intention des prestataires de services, offrant des conseils pour respecter les nouvelles obligations découlant de la troisième partie de la loi relative à la lutte contre la discrimination envers les handicapés, qui doit être introduite en 2004, ont été publiés le 26 février 2002. Voir la troisième partie de l'annexe pour plus de renseignements sur les mesures prises par le Gouvernement pour renforcer les droits des femmes et des hommes handicapés en facilitant leur accès aux services et leur entrée sur le marché du travail. Voir l'article 11 pour plus de renseignements sur les mesures

gouvernementales visant à réaliser l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi.

69. Une Commission unique pour l'égalité a été créée en application de l'article 73 du Northern Ireland Act (loi relative à l'Irlande du Nord). Elle est chargée de tout un éventail de questions ayant trait à l'égalité en Irlande du Nord et occupe donc une position privilégiée pour examiner les besoins des femmes handicapées ainsi que les autres questions connexes (voir les institutions de promotion de la condition de la femme et de l'égalité des chances). Aux termes de l'article 75 de la loi relative en Irlande du Nord, les représentants des pouvoirs publics doivent garder à l'esprit, dans l'exercice de leurs fonctions en Irlande du Nord, la nécessité de promouvoir l'égalité des chances, et notamment l'égalité entre les personnes handicapées et les autres.

Orientation sexuelle et partenariats civils

70. Le Gouvernement est conscient que de nombreux homosexuels, transsexuels et bisexuels sont victimes de discrimination et il est résolu à prendre les mesures qui s'imposent pour instaurer une société juste et équitable. À cet égard, des progrès ont déjà été accomplis en ce qui concerne la question de l'orientation sexuelle, et notamment dans les domaines suivants :

- *Indemnisation des victimes d'actes criminels.* L'inégalité sous-jacente au dispositif d'indemnisation des victimes d'actes criminels a été mise en évidence lors de l'attentat de Soho en avril 1999, dans la mesure où les partenaires de même sexe n'ont pas été indemnisés. Le Ministère de l'intérieur a modifié en avril 2001 ce dispositif pour que les couples lesbiens et homosexuels soient couverts;
- *Réglementation en matière d'immigration.* La réglementation a été modifiée pour autoriser toute personne qui est en couple depuis longtemps avec une personne vivant au Royaume-Uni, sans pouvoir l'épouser, comme c'est le cas par exemple pour les couples homosexuels, à demeurer sur le territoire avec son compagnon ou sa compagne;
- *Étension des indemnités d'expatriation.* Le Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth a récemment étendu ses indemnités d'expatriation aux couples mariés et non mariés, y compris homosexuels;
- *Initiatives sociales novatrices.* L'initiative *Don't Suffer in Silence* (Ne souffre pas en silence) a été lancée en décembre 2000 et a pour but de lutter contre tous les types de brimades à l'école, y compris en raison de l'orientation sexuelle, notamment à travers une publication diffusée par le Département de l'éducation et des établissements scolaires. Le Ministère des affaires étrangères a lancé la campagne *Know Before You Go* (À savoir avant de partir), pour donner des renseignements aux lesbiennes, homosexuels, bisexuels et transsexuels qui se rendent à l'étranger. Le *Crown Prosecution Service* a récemment fait une déclaration de principe dans laquelle il soulignait que les comportements homophobes seraient poursuivis comme il se doit au pénal.

71. Les initiatives gouvernementales en cours dans ce domaine sont notamment les suivantes :

- *Enregistrement du pacte civil.* Les couples homosexuels ont la possibilité de faire enregistrer leur partenariat grâce au pacte civil, qui s'accompagne de tout un ensemble de droits et de devoirs. En 2001, le Gouvernement a annoncé qu'il examinerait le dispositif d'enregistrement du pacte civil et son incidence budgétaire, et il a publié un document de consultation en juin 2003 dans le cadre de ces travaux.
- *Adoption.* Le Gouvernement souhaite que davantage d'enfants vulnérables aient l'occasion de grandir dans une famille aimante et stable au terme d'une procédure d'adoption. Les couples homosexuels qui le souhaitent pourront donc adopter ensemble un enfant à partir de 2003, lorsque l'Adoption and Children Act de 2002 (loi relative à l'adoption et aux enfants), qui a reçu la sanction royale le 7 novembre, sera appliqué.
- *Congé de paternité.* Un congé de paternité rémunéré de deux semaines sera proposé à partir du mois d'avril 2003, conformément aux dispositions de la loi de 2002 relative à l'emploi. Tout parent qui assume l'éducation d'un enfant, y compris le partenaire homosexuel de sa mère ou de son parent adoptif, pourra bénéficier de cette disposition.
- *Aménagement du travail.* Depuis avril 2003, les parents d'enfants en bas âge peuvent demander des horaires de travail souples. Le partenaire homosexuel d'un parent biologique peut aussi demander un aménagement de son temps travail si c'est lui qui élève l'enfant.
- *Déclaration de décès.* Dans le livre blanc intitulé *Civil Registration – Vital Change* (Enregistrement civil – des modifications vitales), il est recommandé que le droit de déclarer le décès soit étendu aux « partenaires ». Le Gouvernement est conscient que la réglementation en vigueur peut entraîner chez ceux-ci un certain désarroi à un moment déjà très pénible.
- *Nouvelle loi relative à la lutte contre la discrimination.* Comme susmentionné, cette nouvelle loi devrait permettre de porter un coup à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et la religion (d'ici à décembre 2003) et sur l'âge (d'ici à décembre 2006) dans les domaines de l'emploi et de la formation. Le Gouvernement tient par ailleurs des consultations sur le projet de réglementation relatif à l'orientation sexuelle et à la religion.
- *Infractions sexuelles.* Le Gouvernement estime qu'il n'est pas nécessaire de faire de distinction en droit pénal entre les hommes et les femmes, ou les personnes d'orientations sexuelles différentes. Le projet de loi relatif aux infractions sexuelles, présenté à la Chambre des Lords le 28 janvier 2003, propose des modifications correspondant à ce point de vue.

- *Article 28*⁹. Le Gouvernement estime l'article 28 inutile, d'autant que de nombreuses personnes peuvent se trouver offensées par son existence, dans la mesure où il stigmatise les modes de vie des homosexuels et des lesbiennes. L'article 28 n'a par ailleurs aucune incidence sur le contenu de l'enseignement dispensé dans les écoles. Dans ses directives relatives au sexe et aux relations, le Département de l'éducation et des compétences a indiqué clairement que les enseignants doivent pouvoir aborder honnêtement et en faisant preuve de sensibilité la question de l'orientation sexuelle, répondre aux questions posées et offrir le cas échéant un soutien, sans jamais promouvoir directement telle ou telle orientation. Il est également souligné que les établissements scolaires ne doivent pas tolérer les brimades homophobes. La teneur des cours dispensés est la responsabilité du directeur d'établissement et des enseignants, pas des élus locaux. Le Gouvernement soutient donc la modification du projet de loi relatif à l'administration locale exposée devant le Parlement le 7 janvier 2002, qui prévoit l'abrogation de l'article 28. Le Gouvernement espère que ce projet recevra un large soutien.

Application de la loi

Tribunaux du travail

72. De nombreux différends portant sur des questions d'égalité de salaire et de discrimination sexuelle sont réglés sans qu'il soit nécessaire de passer devant un tribunal grâce à l'assistance de l'Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Service de conseil, de conciliation et d'arbitrage), qui a pour tâche générale de promouvoir l'amélioration des relations patronat-salariat, comme indiqué dans le précédent rapport. L'Equal Opportunities Commission donne également des conseils juridiques aux travailleurs et à leurs employeurs. Les syndicats encadrent souvent les travailleurs qui souhaitent porter plainte et leur intervention entraîne parfois une variation significative du nombre d'affaires. Les affaires de discrimination ne concernent pas que des femmes; d'après les résultats d'une étude menée en 1998 sur les requêtes présentées au tribunal du travail, 28 % des affaires de discrimination fondée sur le sexe et la race concernaient des hommes. S'agissant du nombre d'affaires, il convient de noter que a) le nombre d'affaires jugées chaque année ne correspond pas au nombre de requêtes dans la mesure où les procédures sont souvent longues b) nous avons retenu les affaires où la discrimination sexuelle ou l'inégalité de salaire constituaient le principal motif de la plainte mais ce sont souvent aussi des motifs secondaires d'autres plaintes, par exemple pour licenciement abusif ou rupture de contrat, c) on constate dans l'ensemble une augmentation du nombre d'affaires, qui est passé de 80 435 en 1997-1998 à 112 227 en 2001-2002.

⁹ Au départ, l'article 28 du Local Government Act de 1986 (loi relative à l'administration locale), appelé communément « article 28 », a été adopté pour empêcher la promotion par l'administration locale du caractère acceptable de l'homosexualité comme fondement d'une relation familiale dans les établissements scolaires. Cependant, l'article 28 n'a jamais été appliqué aux établissements scolaires, qui relèvent de la loi de 1996 relative à l'éducation, telle que modifiée par la loi de 2000 relative à l'apprentissage et aux compétences, et non dudit article. Le Gouvernement estime donc que ce texte est inutile, d'autant que de nombreuses personnes peuvent être offensées par son existence, dans la mesure où les modes de vie des homosexuels et des lesbiennes y sont stigmatisés. Le Gouvernement s'efforce de lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle quelle que soit la forme qu'elle revête. Il souhaite donc voir abrogé l'article 28.

73. Plaintes pour discrimination sexuelle : On observe depuis 1998 une augmentation significative du nombre total de plaintes déposées au titre de la loi de 1975 relative à la lutte contre la discrimination sexuelle, qui est passé de 6 203 en 1998-1999 à 10 092 en 2001-2002. Cependant, dans l'ensemble, la part des affaires de discrimination sexuelle par rapport au nombre total de plaintes est demeurée stable et se situe autour de 9 à 13 %. En 2001-2002, les tribunaux du travail ont jugé 11 161 affaires de discrimination, contre 4 390 en 2000-2001. Les affaires de discrimination représentaient 6,7 % du nombre total d'affaires en 1998-1999. Ce pourcentage est monté à 13,2 % en 2000-2001 avant de retomber à 9 % en 2001-2002. Cette poussée s'explique par le nombre exceptionnel de plaintes déposées par des travailleurs à temps partiel pour obtenir des droits à pension de niveau historique avant la décision attendue des Lords à ce sujet. Voir les tableaux 2.1 à 2.4 à l'annexe 2 (art. 2).

74. Plaintes relatives à l'inégalité des salaires : Le nombre d'affaires portées devant les tribunaux au titre de la loi de 1970 relative à l'égalité des salaires a également augmenté de 1997-1998 à 2000-2001, passant de 1 845 à 6 856, puis est retombé à 5 314 en 2001-2002, soit malgré tout trois fois le nombre d'affaires recensées en 1997-1998, même si le pourcentage par rapport au nombre total d'affaires reste stable (autour de 5 %). En 2001-2002, les tribunaux du travail ont jugé 2 252 affaires ayant trait à l'inégalité des salaires, contre 1 288 en 2000-2001. Il convient par ailleurs de noter le nombre d'affaires dans lesquelles l'inégalité des salaires apparaît comme un motif de plainte secondaire : 10 567 en 2000-2001 et 3 448 en 2001-2002.

Délinquantes

75. La population carcérale féminine a augmenté ces dernières années mais les femmes continuent de ne représenter qu'une infime partie de la totalité des délinquants (environ 6 %). Le Gouvernement redouble néanmoins d'efforts pour comprendre les causes de cette apparente augmentation et pour renforcer les programmes de réinsertion et les programmes éducatifs en faveur des détenues, notamment des jeunes femmes. À cet égard, le Gouvernement a publié un document décrivant la stratégie envisagée s'agissant des détenues en 2002 et publié un rapport sur les réponses obtenues lors de l'effort de consultation en septembre 2001. Les problèmes qui ont été identifiés dans le rapport sont pris en compte dans le cadre de l'élaboration du Programme de lutte contre la délinquance féminine (*Women's Offending Reduction Programme*). Le Gouvernement est conscient que c'est souvent une combinaison de facteurs qui est à la source de la délinquance et il a donc adopté une approche globale dans le Programme pour étudier tous ces facteurs (logement, santé mentale, toxicomanie, difficultés à s'occuper des enfants, emploi, expérience de la violence, etc). Ce programme a pour objectif de renforcer les liens et la collaboration entre les départements gouvernementaux et les organismes s'occupant de ces questions pour qu'ils mettent au point des politiques et des programmes intégrés et concluent des partenariats. Il a également pour but de veiller à ce que les besoins et les intérêts des délinquantes soient pris en compte dans les politiques suivies en matière de justice pénale. Le plan d'action correspondant, officiellement lancé en 2002, offre le cadre requis pour faire fond sur les travaux déjà en cours au sein du Gouvernement et des organismes non gouvernementaux afin de lutter contre la délinquance féminine. Il permettra aussi de mieux faire comprendre la nécessité

de tenir compte des besoins spécifiques des femmes au sein de l'appareil de justice pénale.

76. Créée au sein du Ministère de l'intérieur en 2001, la Women's Policy Team (Équipe chargée de la stratégie en faveur des femmes) gère le Programme de lutte contre la délinquance féminine dans l'objectif de formuler des propositions pour réduire le nombre de femmes détenues. L'accent est notamment mis dans ce programme sur l'élargissement de l'accès des détenues à des services qui répondent mieux à leurs besoins et sur l'impact et les conséquences de la délinquance féminine et ses différences avec la délinquance masculine, pour encourager l'adoption de dispositions adaptées aux besoins et aux spécificités des femmes, notamment au sein de la communauté. L'objectif est d'amener les délinquantes à avoir davantage confiance dans les services communautaires et à les utiliser et de s'assurer que l'option carcérale n'est retenue qu'en dernier recours.

77. Le Gouvernement souhaite en effet s'assurer que la prison est réservée aux délinquants dangereux, violents et récidivistes, dont l'incarcération s'impose par mesure de sécurité. Le projet de loi de 2003-2003 relatif à la justice pénale prévoit de nouveaux pouvoirs de sanctions, notamment des périodes de travail d'intérêt général, ce qui permettra aux juges de prononcer des peines communautaires plus souples. Ces pouvoirs de sanctions ne concerneront néanmoins pas l'Écosse. Une *Communications Strategy* (Stratégie de communication) doit aussi être lancée pour faire comprendre qu'une peine de prison ne doit être prononcée qu'en dernier recours et qu'elle n'est pas appropriée pour les délinquants qui n'ont commis que des infractions mineures et qui ne sont pas dangereux. Cette Stratégie permettra aussi de braquer les projecteurs sur les interventions, les programmes, les équipements et les mesures de soutien offerts par la communauté et d'inciter les personnes concernées à y avoir recours. Le nombre de femmes incarcérées pour défaut de paiement d'amende a largement diminué ces dernières années et est passé de 1 370 en 1995 à 370 en 1997, 150 en 2000 et 70 en 2001.

78. En moyenne, les femmes détenues sont incarcérées à une distance de 68 miles (109 kilomètres) de leur domicile. Pour s'assurer que les distances et la durée des trajets n'augmentent pas, l'administration pénitentiaire a regroupé les détenus hommes dans sept prisons. Ainsi, les établissements plus petits sont venus agrandir le parc carcéral féminin, et des zones doivent être réservées aux femmes dans deux nouvelles prisons dont l'ouverture est prévue pour 2004-2005, ce qui devrait permettre à l'administration carcérale de maintenir au niveau actuel la distance moyenne au domicile et la durée des trajets pour les femmes.

79. Dans le cadre des efforts déployés par le Gouvernement pour réduire la criminalité chez les femmes, l'inspecteur principal des prisons a publié en juin 2001 un document donnant suite à l'examen mené en 1997 sur les femmes en prison (dont les résultats ont été décrits dans le précédent rapport). Par ailleurs, des études sont effectuées pour identifier les facteurs qui amènent les jeunes femmes et les filles à entrer dans l'illégalité (*What works*). L'objectif poursuivi est de déterminer les spécificités et les besoins des filles et des jeunes femmes afin de mettre au point des programmes qui satisfassent ces besoins et de réduire le nombre de délinquantes ou de récidivistes. Pendant la période considérée, la création de la Women's Estate Policy Unit, chargée de développer des politiques et des programmes soucieux de l'égalité des sexes, a constitué un progrès appréciable. Le Gouvernement est conscient qu'il convient de prendre en considération le fait que les peines ont un

impact différent sur les hommes et les femmes. Pour promouvoir l'adoption de programmes éducatifs et de réinsertion idoines, tenant compte des besoins des femmes et de leurs expériences spécifiques, l'Équipe chargée de la stratégie en faveur des femmes essaie de faire en sorte que les résultats obtenus en matière de réinsertion et de peines carcérales soient les mêmes pour les délinquants hommes et femmes. Pour plus de renseignements sur les efforts déployés par le Gouvernement dans ce domaine, voir l'annexe 1 (art. 2) sur les délinquantes – programmes éducatifs et de réinsertion sexospécifiques).

80. La part des femmes détenues appartenant à des minorités ethniques était de 26 % à la fin du mois de juin 2001, contre 20 % pour les hommes, et de 25 % pour au cours des deux années précédentes (contre 19 % pour les hommes). Les besoins et la situation spécifiques des femmes appartenant à des minorités ethniques doivent faire l'objet d'un examen dans le cadre du Programme de lutte contre la délinquance féminine pour qu'il en soit dûment tenu compte dans toutes les initiatives et programmes en faveur des femmes ainsi que dans les centres de femmes. De même, la composition ethnique de la zone d'application des différents programmes ou initiatives doit être prise en considération pour qu'ils soient adaptés aux besoins des femmes auxquels ils sont destinés. Pour plus de renseignements sur les ressortissantes étrangères qui sont détenues, voir l'annexe 1 (art. 2).

81. Un Groupe pluriinstitutions a été créé en décembre 2000 au sein du Gouvernement délégué pour l'Écosse pour prendre le relais d'un forum interinstitutions et appliquer un ensemble de mesures visant à réduire de manière significative le nombre de détenues en Écosse. Ce Groupe a publié en février 2002 un rapport intitulé *A Better Way : The Report of the Ministerial Group on Women's Offending*.

Jeunes délinquants

82. Dans le cadre des efforts déployés pour mettre en oeuvre des stratégies de substitution pour les jeunes délinquants, le Gouvernement a inauguré un nouveau type de peine privative de liberté pour les moins de 18 ans, le Detention and Training Order (incarcération avec mesure de formation), au titre du Crime and Disorder Act de 1998 (loi relative aux infractions et au désordre). Les jeunes délinquants purgent ainsi la moitié de leur peine en détention et l'autre moitié en liberté sous surveillance. La loi de 1998 a également porté création du Youth Justice Board (Comité de la justice pour jeunes), chargé de contrôler le fonctionnement du système de justice pour jeunes et de placer les délinquants de moins de 18 ans dans des établissements sûrs. Le Comité et le Prison Service (l'administration pénitentiaire) ont conclu un partenariat et un accord commercial en ce qui concerne les établissements carcéraux pour mineurs. Pour ce qui est des femmes, il convient de noter que des quartiers réservés aux filles de 15 à 17 ans ont été ouverts dans quatre établissements de femmes. Ces quartiers sont soumis à des régimes spéciaux conçus en collaboration par l'administration pénitentiaire et le Comité, compte tenu des besoins des jeunes délinquantes, qui ont accès à des programmes d'éducation et de formation d'ampleur et de qualité comparables à ceux dont bénéficient les jeunes délinquants de sexe masculin grâce aux fonds supplémentaires fournis par le Comité et aux ressources offertes spécifiquement à cet effet, conformément aux nouvelles normes nationales d'apprentissage et d'acquisition des compétences fixées en 2002 pour les jeunes condamnés à une incarcération avec mesure d'éducation sous la responsabilité du Comité de la justice pour jeunes.

83. Les filles âgées de 15 à 17 ans sont détenues dans des prisons d'adultes mais dans des quartiers séparés et un régime adapté à leurs besoins spécifiques leur est appliqué. Le Comité de la justice pour jeunes s'occupe des jeunes délinquants détenus en Angleterre et au pays de Galles et il approuve chaque année le régime que leur applique l'administration pénitentiaire dans le cadre d'un accord sur le niveau de service. Au 13 janvier 2003, 139 jeunes filles étaient incarcérées dans des locaux de l'administration pénitentiaire. Le Gouvernement entend retirer ces jeunes filles des établissements pénitentiaires dès qu'elles pourront être placées en lieu sûr dans la communauté.

84. En Irlande du Nord, un quartier de la prison de Maghaberry est réservé aux femmes, et notamment aux jeunes détenues. Si un étage séparé est prévu pour les jeunes femmes, les activités éducatives et les visites ont en revanche lieu dans des locaux communs. Lorsqu'il n'y a qu'une ou deux jeunes femmes parmi les détenus, on les autorise à fréquenter des adultes pour qu'elles ne se retrouvent pas injustement isolées. En 2002, on comptait en moyenne 3 à 5 jeunes délinquantes. La possibilité de placer à l'avenir les détenues et les jeunes délinquantes dans le Centre pour jeunes délinquants est actuellement étudiée, mais les détails de ce projet sont encore à régler, notamment en ce qui concerne le régime appliqué aux jeunes délinquantes, et le nombre peu élevé de cas continuera de poser problème.

Quartiers réservés aux mères et à leurs bébés

85. Des quartiers spéciaux sont réservés aux mères et à leurs bébés dans quatre établissements carcéraux, pour 68 places au total, et 10 nouvelles places doivent être créées dans deux autres prisons au mois de septembre 2003. Des quartiers spéciaux sont également prévus dans les deux établissements carcéraux gérés par des sociétés du secteur privés qui doivent ouvrir à Ashford et Peterborough en 2004. La gestion des quartiers réservés aux mères et à leurs bébés fait actuellement l'objet d'un examen à la lumière du *Framework for the Assessment for Children in Need and their Families* (Cadre d'évaluation pour les enfants dans le besoin et leur famille) (publié par le Ministère de la santé en 2000), des études judiciaires qui ont été récemment menées sur les mères et leurs enfants en prison et les publications du Ministère de l'éducation (Department for Education and Skill) sur les normes nationales en ce qui concerne les crèches et les services de garderie pour les enfants (en 2001).

Programmes de formation et de réinsertion soucieux de l'égalité des sexes

86. Dans le cadre des efforts qu'il déploie pour réduire la délinquance chez les femmes, le Gouvernement met au point et applique des programmes de réinsertion et de formation soucieux de l'égalité des sexes et essaie de réaliser des progrès dans ce domaine ainsi que de développer le système des peines et des détentions de substitution pour les jeunes délinquantes. Voir l'annexe 1 (art. 2) pour plus de détails sur les programmes de lutte contre la délinquance adaptés aux besoins des femmes, les stratégies de réinsertion des détenues et les activités de formation et d'éducation qui leur sont proposées.

Article 3

Promotion et amélioration de la condition de la femme

Mesures prises pour lutter contre la pauvreté chez les femmes

87. Le Gouvernement est conscient qu'en dépit de l'amélioration considérable de la condition des femmes au Royaume-Uni depuis les dernières décennies, celles-ci sont toujours plus nombreuses que les hommes dans les groupes de la population à faible revenu, leur taux de chômage est plus élevé et elles sont moins susceptibles que les personnes de l'autre sexe de cotiser à une institution de retraite complémentaire. Le Gouvernement étudie les moyens de réduire la pauvreté chez les femmes et les hommes, les filles et les garçons et estime que cet écart entre les sexes s'explique en partie par le fait que les femmes constituent la majorité des parents célibataires et des retraités seuls. Par ailleurs, des études récentes ont montré que le type de foyer et la situation matrimoniale étaient des facteurs plus déterminants pour les femmes que pour les hommes s'agissant du niveau de revenu en fin de vie. Cela tient à toute une série de raisons. Ainsi, neuf sur dix des parents célibataires sont des femmes; elles sont en moyenne moins qualifiées que les femmes vivant en couple, mais sont en revanche plus susceptibles d'être atteintes d'une maladie de longue durée et d'avoir un enfant qui n'est pas encore en âge d'être scolarisé.

88. Le Gouvernement est résolu à réduire la pauvreté sous toutes ses formes, qu'elle frappe l'enfance ou la vieillesse, en s'attaquant à ses racines et en luttant contre l'exclusion sociale, au lieu d'en rester aux symptômes (voir plus loin la partie consacrée à la condition des femmes âgées). La pauvreté est un phénomène complexe et à multiples facettes qui requiert une action concertée par-delà la sphère gouvernementale proprement dite. Le Gouvernement publie un rapport annuel sur la pauvreté, intitulé *Opportunity for all* (Des chances pour tous) (le premier de la série a été publié au mois de septembre 1999), dans lequel il expose sa stratégie ainsi que les mesures dont il attend des résultats. Le plus récent et quatrième rapport de la série (*Opportunity for all – fourth annual report*) a été publié en septembre 2002 et montre bien les progrès accomplis par le Gouvernement dans la lutte contre la pauvreté et ses racines. La stratégie du Gouvernement consiste notamment à s'attaquer aux inégalités en améliorant les services publics, en s'efforçant sans cesse de faire mieux comprendre les souffrances attachées à la pauvreté et à l'exclusion sociale, en identifiant les priorités et ce qui doit être fait, en luttant non seulement contre la pauvreté aujourd'hui mais aussi contre les formes qu'elle revêtra à l'avenir, notamment en venant en aide à ceux qui ne sont pas à même de travailler, en investissant dans les services à l'intention des filles et des garçons pour faire en sorte que la pauvreté ne soit pas héritée, et en travaillant en partenariat avec les autres acteurs concernés.

Mesures gouvernementales

89. Pour lutter contre la pauvreté chez les femmes, le Gouvernement a adopté tout un éventail de mesures, qui sont décrites en détail tout au long du rapport (voir notamment les articles 10, 11, 12, 13, 15 et 16). L'introduction du salaire minimum national constitue un exemple probant de cette stratégie (voir art. 2 et 11 pour plus de détails). Quelque 1,3 million de travailleurs, dont environ 70 % de femmes, ont pu bénéficier d'une augmentation de salaire grâce à la dernière revalorisation en date du salaire minimum national, en octobre 2002. Cependant, le salaire minimum national n'est qu'un élément d'une stratégie plus vaste. Depuis octobre 2002, grâce au salaire minimum national, mais aussi au crédit d'impôt accordé aux familles de

travailleurs et à d'autres prestations, une famille avec enfants dont un des membres travaille 35 heures par semaine est sûre de percevoir un revenu minimum d'au moins 231 livres par semaine (soit plus de 12 000 livres par an) (voir l'article 13 pour plus de détails). Quelque 343 700 parents célibataires ont rejoint le programme *New Deal for Lone Parents* (Nouvelle donne pour les familles monoparentales) et plus d'un sur trois participants (172 460 personnes) ont trouvé du travail (voir l'article 11 pour plus de détails). Le *Pension Credit* (crédit de retraite) est particulièrement avantageux pour les femmes dans la mesure où elles perçoivent généralement des moindres retraites que les hommes. Ainsi, un peu plus de la moitié des bénéficiaires seront des femmes célibataires, près de 30 % des hommes et des femmes en couple, et environ 15 % des hommes (voir l'article 13 pour plus de détails).

90. Pour s'assurer que les soins à donner aux enfants ne viennent pas porter obstacle à l'entrée des femmes sur le marché du travail, le Gouvernement continue de développer la *National Childcare Strategy* (Stratégie nationale pour les services de garde d'enfants) (voir l'article 11 pour plus de détails). Les services offerts ont été considérablement étendu : depuis 1997, 497 000 nouvelles places ont été créées, et plus de 906 000 enfants au total sont en garderie, et le Gouvernement entend bien atteindre l'objectif fixé de 1,6 million de places disponibles d'ici à 2004. Le budget annuel pour les services de garderie pour 2003-2004 sera plus du triple de celui de 2000-2001 et ces fonds supplémentaires sont pour l'essentiel destinés aux zones les plus défavorisées. Avec un budget de 300 millions de livres sur trois ans jusqu'en 2004, le programme *Neighbourhood Nursery* (Crèches de proximité) représente le plus important des investissements qui ait jamais été fait pour augmenter le nombre de places. Le coût des services de garderie est pour les parents un facteur non négligeable dans la décision de travailler ou non. L'abattement fiscal prévu pour les frais de garde d'enfant dans le cadre du crédit d'impôt accordé aux familles de travailleurs aide les parents qui travaillent et dont le revenu n'est que faible ou moyen à s'acquitter des frais de garderie. Les bénéficiaires peuvent ainsi recevoir jusqu'à 70 % du montant correspondant au coût des services de garderie. D'après des données récentes, 160 000 familles jouissent d'un abattement fiscal pour frais de garderie – une augmentation significative par rapport aux 47 000 bénéficiaires de l'aide accordée dans le cadre de l'ancien système de crédit aux familles (*Family Credit*). Le *Spending Review* (loi de programmation) de 2002 est venu confirmer la volonté du Gouvernement d'étendre et d'améliorer les services de garderie dans la mesure où les dépenses consenties dans ce domaine ont doublé. Ces ressources supplémentaires permettront d'augmenter le nombre de places de garderie offertes sur l'ensemble du territoire et, en particulier, d'instaurer des services familiaux et de garderie à composante éducative dans un réseau de centres de l'enfance en zones défavorisées. Dans le cadre de cette stratégie, le Gouvernement entend accroître considérablement l'offre de places en garderie; accorder une aide financière aux parents à revenu faible ou moyen pour lesquels les frais de garderie constitue un facteur dissuasif à la recherche d'un emploi; et de transformer les services offerts pour s'assurer qu'ils satisfassent davantage les besoins des enfants et de leurs parents, en particulier de ceux qui sont les plus vulnérables.

91. Pour réduire la pauvreté, il ne suffit pas de s'assurer que les personnes ont un revenu suffisant ou de les aider à trouver un emploi. Le Gouvernement peut aussi intervenir d'autres manières pour briser le cercle vicieux de la pauvreté dès le plus jeune âge, notamment par *l'éducation et en investissant dans la jeunesse* : les

ressources allouées dans le cadre du Spending Review (loi de programmation) de 2000 auront pour conséquence une croissance réelle moyenne de 6,6 % par an des dépenses effectuées dans le secteur de l'enseignement au Royaume-Uni sur quatre ans, de 1999-2000 à 2003-2004 (voir l'article 10 pour plus de détails). Les programmes *Sure Start* (Un bon départ) contribuent au renforcement des liens familiaux et communautaires par l'offre de toute une gamme de services de soutien en faveur des enfants vivant en zone défavorisée. Le Gouvernement finance également la généralisation de l'enseignement préscolaire gratuit. Depuis 1998, le droit à une éducation gratuite est garanti pour tous les enfants de 4 ans et de plus en plus d'enfants de 3 ans suivent gratuitement l'école maternelle grâce à un programme de 1,13 milliards de livres inauguré en 1999. D'ici à septembre 2004, l'école maternelle sera gratuite pour tous les enfants de 3 ans. Le budget total consacré à l'éducation préscolaire des 3-4 ans aura doublé entre 1996-1997 et 2003-2004, passant de 1 million à 2 millions de livres. Grâce au *Connexions Service*, produit d'une approche à la fois universelle et ciblée, tous les adolescents peuvent obtenir les renseignements et les conseils dont ils ont besoin et avoir des chances d'épanouissement personnel et d'apprentissage en rapport au monde du travail pour que la transition au monde des adultes soit couronnée de succès. Ce service sera une aide particulièrement précieuse pour ceux qui se trouvent en situation de risque d'exclusion sociale ou de marginalisation. D'ici à la fin de 2002-2003, le Gouvernement débloquera 420 millions de livres pour qu'il soit offert partout en Angleterre (voir l'article 10 pour plus de détails).

La condition des femmes âgées

92. Le Gouvernement est résolu à faire tout ce qui est en son possible pour que toutes les femmes et les hommes puissent mener leur vie de manière sûre, active, indépendante et épanouissante. Il aborde la question de la condition des femmes âgées de manière intersectorielle, en tenant compte de l'évolution démographique au Royaume-Uni, afin de garantir le bien-être physique, mental, économique et social de ces personnes. À cet égard, un Sous-Comité gouvernemental sur les personnes âgées composé d'importants ministres d'États a été créé pour coordonner et promouvoir les mesures gouvernementales en faveur des personnes âgées, hommes ou femmes. Le Gouvernement a pris toute une série d'initiatives qui bénéficient directement aux femmes âgées et dont on trouvera des descriptions tout au long du présent rapport, notamment les suivantes

- Grâce à la *State Second Pension* (retraite complémentaire d'État), le droit à une retraite complémentaire est étendu aux personnes sans revenu, notamment à ceux qui s'occupent de tierces personnes – presque la totalité des 2 millions de futurs bénéficiaires entrant dans cette catégorie sont des femmes;
- Le *Stakeholder Pension* désigne un système de pension participatif sur une base volontaire conçu en réponse notamment à la structure de l'emploi féminin. Les frais de gestion des pensions participatives sont plafonnés à 1 % et les versements irréguliers et les changements de prestataire sont possibles sans pénalité. D'après les études disponibles, 40 % des pensions participatives ont été souscrites par des femmes;
- Un peu plus de la moitié de tous les retraités devraient bénéficier du *Pension Credit* (crédit de retraite) à partir d'octobre 2003 et plus de la moitié des bénéficiaires seront des femmes célibataires;

- *L'égalisation de l'âge de la retraite à 65 ans* est une mesure positive pour les femmes dans la mesure où elles bénéficieront ainsi d'une période de cotisation plus longue;
- En décembre 2000 a été introduite la formule du *partage de la pension en cas de divorce*, qui autorise les couples à répartir entre eux la valeur de leur pension en cas de divorce ou lorsque l'union est frappée de nullité – les femmes sont probablement celles qui bénéficieront le plus de cette réforme;
- *Le seuil de revenu retenu pour les contributions à la National Insurance* (assurance nationale) est désormais inférieur au Low Earning Limit for Employees (salaire minimum pour les employés), ce qui a entraîné une augmentation du nombre de personnes à faible revenu couvertes par le système de l'assurance nationale sans avoir à payer de contributions, dont 500 000 nouvelles femmes. Ainsi, les personnes qui gagnent moins de 89 livres par semaine n'ont pas à payer de contributions, alors que les droits à prestation commencent dès 75 livres par semaine.

93. Le Gouvernement est résolu à diffuser le plus largement possible les renseignements pertinents sur les pensions et à faire en sorte qu'hommes et femmes puissent prendre des décisions informées, par exemple grâce à des projections individualisées – mesures qui sont particulièrement importantes pour les femmes. Pour expliquer aux femmes la différence entre pension d'État et pension privée et les informer des changements intervenant au long de la vie professionnelle, le Gouvernement a publié une brochure intitulée *Pensions for women – Your Guide* (Pensions pour les femmes – Votre guide) et lancé une campagne médiatique sur ces questions. Le Gouvernement entend examiner les différents moyens d'appeler l'attention des femmes sur la question du revenu qu'elles percevront lorsqu'elles seront retraitées et les informer des possibilités qui leur sont offertes.

94. Voir l'article 10 pour plus de détails sur les mesures prises par le Gouvernement pour encourager les femmes d'un certain âge à reprendre leurs études dans le cadre de la stratégie de réduction de la pauvreté, et l'article 12 pour des renseignements plus précis sur les mesures adoptées par le Gouvernement pour s'assurer du bien-être physique et mental des femmes âgées. On trouvera aussi à l'article 13 des renseignements supplémentaires sur les prestations sociales et économiques prévues pour les femmes âgées.

Femmes appartenant à des minorités ethniques

95. Le Gouvernement s'efforce de résoudre les problèmes auxquels se heurtent les femmes appartenant à des minorités ethniques. Les mesures qu'il a adoptées en la matière sont décrites tout au long du présent rapport (voir art. 7, 10, 11, 12, 16 et rapport précédent). La Women and Equality Unit veille à tenir compte des problèmes spécifiques des femmes issues de minorités ethniques dans ses activités et ses études et à les intégrer dans ses programmes de travail. On peut en trouver quelques exemples ci-après :

Activités ministérielles

96. Patricia Hewitt, Ministre à la condition de la femme, a animé en compagnie du Premier Ministre un groupe de discussion avec des femmes asiatiques à l'occasion

duquel celles-ci ont pu poser des questions sur les mesures prises par le Gouvernement et l'impact qu'elles avaient sur leur vie. Les Ministres à la condition de la femme ont donné une réception à la Lancaster House dans le cadre du *Black History Month* en célébration des réalisations des Noires et de leurs contributions à la société britannique, notamment dans les domaines de l'économie, de la politique, du droit, de la médecine, des arts, des activités communautaires et des services publics. En novembre 2002, la Ministre à la condition de la femme alors en exercice, Barbara Roche, s'est exprimée sur la question des femmes issues des minorités ethniques et de leur participation au marché du travail lors de la conférence du TUC (Congrès général des syndicats) sur les travailleuses noires. Barbara Roche a également participé au débat annuel de l'African Caribbean Finance Forum (ACFF) sur la diversité des carrières. Patricia Hewitt, actuelle Ministre à la condition de la femme, organise tous les six mois une réunion pour les femmes qui vivent dans des communautés musulmanes afin d'aborder avec elles les problèmes qui les concernent particulièrement, elles et leur communauté, notamment les questions de la participation au marché du travail, de la discrimination religieuse et de la participation à la vie publique. Les Ministres à la condition de la femme ont également pris des mesures pour augmenter le nombre de femmes issues des minorités ethniques dans la fonction publique. Les femmes appartenant à des minorités ethniques ont été invitées à participer à 12 séminaires qui ont été organisés un peu partout en Angleterre et à y prendre la parole. En octobre 2002, le Gouvernement a tenu à Leicester un séminaire consacré spécifiquement aux postes dans la fonction publique à l'intention des femmes des minorités ethniques pour les encourager à présenter leur candidature. Le Gouvernement suit le parcours de ces femmes dans le cadre d'une étude effectuée afin d'évaluer l'efficacité du programme global qui est appliqué pour identifier et éliminer les barrières qui peuvent entraver l'entrée dans la fonction publique.

Études

97. En octobre 2002, la Women and Equality Unit a lancé en partenariat avec la Joseph Rowntree Foundation (JRF) une étude sur les organisations de femmes noires. Des représentants du service ont participé au groupe consultatif pour la recherche de la JRF et certains de ses responsables ont fait un exposé sur les activités du service et leur impact sur les femmes issues des minorités ethniques lors d'une conférence sur les Noires et les femmes originaires d'Asie du Sud à la Bristol University.

98. La Women and Equality Unit prévoit également de mener des recherches intégrant des données sur les expériences des femmes issues des minorités ethniques, notamment des études sur les postes dans la fonction publique, la violence familiale ou la réalisation de l'égalité dans le monde de la recherche. La Women and Equality Unit produit régulièrement une fiche d'information sur la condition des femmes issues des minorités ethniques sur le marché du travail, en analysant les données obtenues lors de l'enquête sur la population active. Pour la première fois, des données ventilées selon le sexe, l'âge et l'appartenance ethnique ont été présentées dans l'étude effectuée en 2002 par la Women and Equality Unit sur les principaux indicateurs de la condition des femmes au Royaume-Uni (lorsque cela était possible).

Développement international

99. L'élimination de la discrimination fondée sur le sexe est une préoccupation centrale du Gouvernement dans sa politique de développement international. Pendant la période considérée, le Department for International Development (DfID) (Département du développement international) a publié un document sur la stratégie à suivre pour combler le fossé entre les sexes, intitulé *Poverty elimination and the empowerment of women* (septembre 2000), dans lequel l'autonomisation des femmes est reconnue comme une condition préalable à l'élimination de la pauvreté dans le monde et au respect des droits de l'homme. Dans le deuxième Livre blanc du Gouvernement sur le développement international, publié en décembre 2000, l'accent est mis sur la manière dont le processus de la mondialisation doit être géré pour que les plus pauvres, en majorité des femmes, puissent en tirer des fruits. Il est indiqué dans ce Livre blanc que le Gouvernement s'efforcera de collaborer avec les autres gouvernements pour gérer la mondialisation afin qu'elle permette de réduire la pauvreté et d'atteindre les objectifs internationaux de développement (désormais baptisés objectifs du Millénaire pour le développement) et d'édifier un système international qui soit plus stable, plus ouvert et plus fiable, dans lequel les pauvres et tous les pays puissent davantage faire entendre leur voix.

100. L'accent mis sur l'élimination de la pauvreté, et par extension sur l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe, a trouvé son expression légale avec l'entrée en vigueur, en juin 2002, de l'International Development Act (loi relative au développement international). L'application de cette politique se fait suivant une approche en deux temps, combinant des activités visant spécifiquement à autonomiser les femmes et l'engagement de tenir compte des questions d'équité des sexes dans les programmes de développement. Les montants consacrés par le DfID dans tous les secteurs à des activités contribuant à la promotion de l'égalité des sexes et à l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe ont connu une augmentation significative ces dernières années. En 2001-2002, sur un engagement bilatéral total d'un montant de 1 milliard 425 millions de livres, 230 millions de livres ont été consacrés à des activités dont l'objectif principal ou l'un des objectifs était la réalisation de l'égalité des sexes. À l'avenir, l'effort consenti doit être maintenu à ce niveau. Le DfID soutient actuellement plus de 500 projets et programmes de promotion de l'égalité des sexes dans le monde entier.

101. Pendant la période considérée, le DfID s'est efforcé de faire en sorte que les femmes, en particulier celles victimes de la pauvreté, aient davantage accès aux ressources et aux différentes occasions de développement économique et humain. Il s'agit notamment de faciliter l'accès des femmes aux marchés et à l'emploi, de faire en sorte que celles qui sont victimes de pauvreté puissent obtenir un crédit et de s'assurer que les femmes profitent autant que les hommes de la modernisation des infrastructures. Le Gouvernement a également contribué à la conception de programmes de gestion économique et de développement humain et social tenant compte des spécificités de chaque sexe, notamment dans le cadre de la stratégie de réduction de la pauvreté mise en oeuvre en appui à l'allègement de la dette des PPT et d'autres stratégies nationales de réduction de la pauvreté, en soutenant des programmes de défense des droits de l'homme et en favorisant la croissance d'un secteur privé socialement responsable.

102. Conscient que la mondialisation et la libéralisation du commerce mondial présentent des avantages mais aussi des inconvénients pour les femmes, le

Gouvernement s'efforce d'identifier les mesures politiques qui peuvent être prises pour améliorer les possibilités offertes aux pauvres et limiter les impacts négatifs de la mondialisation sur les plus vulnérables. Tout en appuyant les initiatives de commerce équitable et socialement responsable, le DfID encourage l'adoption de normes de base en matière d'emploi pour protéger les femmes et tous les travailleurs de l'exploitation, notamment à travers plusieurs programmes mis en oeuvre avec l'Organisation internationale du Travail. Il soutient également des programmes novateurs visant à donner une place plus centrale aux femmes dans la prévention des conflits et la reconstruction après les conflits. Par ailleurs, comme les femmes sont défavorisées dans les domaines de l'enseignement et de la santé, les montants consacrés par le DfID à l'amélioration de la situation devraient continuer d'augmenter de manière significative.

103. D'autres initiatives importantes du DfID ont obtenu des résultats probants depuis 1999, notamment les suivantes :

- De nouvelles approches mettant l'accent sur les prestations sociales et les besoins des femmes sont mises au point avec le soutien du DfID. Le Département encourage également l'application de méthodes de planification et d'évaluation participatives dans les programmes d'amélioration du réseau routier en Ouganda et au Ghana, et il soutient un programme de recherche dans 15 pays d'Afrique et d'Asie pour développer une approche davantage soucieuse des spécificités des femmes dans les programmes mis en oeuvre dans les secteurs du voyage et du transport;
- En apportant son soutien au Bangladesh Rural Advancement Committee et d'autres établissements de crédit, le Gouvernement du Royaume-Uni offre à des millions de femmes victimes de la pauvreté la possibilité d'obtenir un microcrédit;
- Le DfID aide le Gouvernement gambien à tenir compte des questions d'équité dans les services publics, qu'il s'agisse des activités de planification ou de l'offre des services proprement dite, dans le cadre de son soutien à la Stratégie de la Gambie pour la réduction de la pauvreté et par l'intermédiaire de ses Coordinating Office (Bureau de la coordination) et Women's Bureau (Bureau de la condition de la femme). Ces bureaux, qui encouragent l'adoption d'une approche globale et intégrée, travaillent en étroite collaboration avec les principaux ministères (notamment de la santé et de l'éducation) pour s'assurer que l'amélioration de ces services présente des avantages concrets et durables pour les plus vulnérables;
- Grâce aux mesures prises pour contribuer à l'amélioration des soins de santé de base, faire oeuvre de sensibilisation sur les maladies sexuellement transmissibles, et favoriser une évolution des comportements, les taux d'infection des travailleuses au Bengale occidental, en Inde, ont été réduits jusqu'à 5 %, contre 70 % dans des groupes comparables d'autres régions du pays;
- Le DfID soutient la recherche pour développer un microbicide qui offre aux femmes une nouveau mode de protection contre l'infection par VIH/sida;
- Le DfID développe de nouvelles approches pour réduire efficacement la mortalité maternelle au Malawi et au Népal, et il soutient les efforts déployés

par la communauté internationale pour bien faire comprendre que le problème de la mortalité maternelle est une question des droits de l'homme;

- Grâce au soutien apporté au système d'enseignement primaire en Inde, on observe une augmentation de 6,5 % du taux de scolarisation sur deux ans. Le taux de scolarisation a augmenté en moyenne de 7,5 % chez les filles en général, de 12,4 % chez les filles appartenant à des castes défavorisées et de 9,6 % chez les filles appartenant à des tribus défavorisées;
- Le Dfid soutient de nombreuses initiatives visant à éliminer la violence à l'égard des femmes, notamment les efforts déployés par le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés pour protéger les femmes dans les camps de réfugiés.

104. Plus de la moitié du budget consacré par le Royaume-Uni à l'aide au développement est affecté par voies multilatérales, notamment par l'intermédiaire de la Commission européenne, de l'Organisation des Nations Unies, de la Banque mondiale et des banques de développement régionales. Le Royaume-Uni continue de renforcer et d'étendre sa collaboration avec les organes des Nations Unies, en particulier en ce qui concerne la promotion de la condition de la femme et la réalisation de l'égalité des sexes, et notamment à travers une augmentation significative du soutien financier qu'il apporte au Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et à la Division de la promotion de la femme du Secrétariat de l'ONU pour l'organisation de réunions de groupes d'experts afin de favoriser les processus intergouvernementaux. Le Dfid a également soutenu les efforts déployés au sein de l'Organisation internationale du Travail pour tenir compte des sexospécificités dans le cadre des programmes de lutte contre le travail des enfants, ainsi que le développement de méthodologies axées sur les droits de l'homme dans l'élaboration des programmes du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). Le Dfid aide également l'Organisation mondiale de la santé et le Comité inter-africain sur les pratiques traditionnelles à développer des politiques, des orientations et des programmes de formation pour les travailleurs de la santé afin d'éliminer les pratiques préjudiciables à la santé des jeunes filles, notamment les mutilations sexuelles féminines.

105. Le Royaume-Uni continue de jouer un rôle à part entière dans les travaux menés par le Comité d'aide au développement (CAD) de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), une des principales instances de coordination des donateurs, sur les questions de parité des sexes et d'autres questions. Poursuivant sa collaboration avec le CAD, le Dfid a contribué à la préparation d'un guide du CAD sur les bonnes pratiques à suivre pour tenir compte des sexospécificités dans les approches sectorielles de la coopération pour le développement. Le Dfid a fortement soutenu le programme d'action pour la prise en compte des spécificités des femmes dans les politiques de développement lancé par la Commission européenne à l'automne 2001. Il entretient par ailleurs un dialogue nourri avec la Banque mondiale sur le développement et les inégalités entre les sexes.

Article 4

Accélération du rythme suivi sur la voie de la réalisation de l'égalité des hommes et des femmes

Élections

106. Le Gouvernement souhaite parvenir à un équilibre entre hommes et femmes dans les institutions démocratiquement élues. Il a présenté avec succès au Parlement un projet de loi autorisant les partis politiques à prendre des mesures correctives pour remédier au problème de la sous-représentation des femmes dans les institutions démocratiques du Royaume-Uni. La loi de 2002 relative à la lutte contre la discrimination sexuelle dans le processus électoral permet aux partis politiques qui le souhaitent d'adopter des mesures spéciales pour réduire l'écart entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes élus en tant que représentants de leur parti. Cette loi porte modification de la loi de 1975 relative à la lutte contre la discrimination sexuelle et de la loi relative à l'arrêté de 1976 sur la lutte contre la discrimination sexuelle (Irlande du Nord). Il s'agit d'une loi permissive et non prescriptive, et c'est aux partis politiques qu'il revient de décider du processus qu'ils souhaitent suivre, le cas échéant, pour choisir leurs candidats aux élections. Il n'existe pas de quota et par conséquent les partis politiques ne se voient pas imposer de sanction s'ils ne prennent pas de mesures correctives pour réduire le déséquilibre entre les sexes. Cependant, lorsque cette loi a été soumise au Parlement, tous les principaux partis politiques en ont soutenu l'adoption et se sont engagés à faire des efforts auprès de leurs membres pour tirer profit de ses dispositions.

107. Le système des mesures correctives pourra être réellement utilisé pour la première fois lors des élections aux <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200102/cmbills/028/2002028.htm> administrations décentralisées et à certaines charges locales en mai 2003. La loi comporte une clause d'extinction et cessera donc d'être en vigueur à la fin de 2015. Le Gouvernement continuera d'évaluer son efficacité et décidera d'ici à 2015 s'il convient de proroger ses dispositions plus avant. Les élections aux administrations décentralisées d'Écosse et du pays de Galles en 1999 et à la Greater London Authority, à l'occasion desquelles certains partis ont pu avoir recours à des mesures correctives, ont été marquées par un niveau de représentation des femmes relativement élevé (37,2 %, 41,7 % and 40 % respectivement).

Article 5

Rôles stéréotypés et préjugés

Rôles stéréotypés et préjugés

108. Le Gouvernement entend utiliser tous les moyens dont il dispose pour supprimer les obstacles à l'égalité des chances et permettre aux femmes de s'épanouir. Il s'efforce notamment de proposer un enseignement divers et de qualité et d'offrir des conseils éclairés en matière d'éducation et de choix de carrière, sans tenir compte des rôles dans lesquels les femmes et les hommes sont traditionnellement cantonnés, afin de réduire la ségrégation dans l'emploi, les fossés de compétences et les écarts de salaire, et en permettant aux différents talents de s'exprimer pleinement.

Éducation

109. Le Gouvernement a remplacé le système des Qualifications professionnelles nationales générales (GNVQ) par la formule des Vocational A levels (examens passés à l'âge de 18 ans). Dans cette formule, il n'est pas fait de distinction entre les sexes et la documentation destinée aux futurs étudiants ne reprend aucun des préjugés contre les femmes. Par ailleurs, les jeunes peuvent obtenir des conseils et des orientations sur toutes les opportunités existantes, par-delà les stéréotypes en vigueur, et les femmes et les hommes sont encouragés à faire carrière dans des domaines qui ne leur sont pas traditionnellement réservés. En 2001-2002, en Angleterre et au pays de Galles, près de la moitié des apprentis modernes (traditionnellement, l'apprentissage est en majorité masculin) étaient des jeunes femmes (43 % des apprentis modernes de niveau supérieur et 55 % des apprentis modernes de niveau élémentaire), ce qui correspond au niveau de participation des femmes dans les formations professionnelles pour jeunes en général. Par ailleurs, les services d'orientation (Careers Service) ont reçu pour instruction d'appliquer une politique d'égalité des chances qui remettent en question les choix de carrière stéréotypés (pour plus de détails, voir l'article 10).

Les femmes, la science et la technique

110. Conscient que les femmes sont sous-représentées dans le secteur de la science et de la technique, le Gouvernement est résolu à améliorer la situation à tous les niveaux et a effectué dans cet objectif des évaluations complètes de la situation des femmes dans ce secteur au Royaume-Uni. Dans le cadre de la suite donnée au rapport intitulé *Rising Tide*, publié en 1994, le Gouvernement a créé la Promoting SET for Women Unit (Service chargé d'encourager les femmes à choisir le secteur de la science et de la technique) au sein de l'Office of Science and Technology (Bureau de la science et de la technique) du Département du commerce et de l'industrie, pour lutter contre la sous-représentation des femmes dans ce secteur. Ce service a pour rôle d'améliorer le recrutement, la rétention et la progression des femmes tout au long de leurs études dans cette filière puis de leur carrière et de les amener à influencer davantage sur les politiques adoptées en la matière. À long terme, l'objectif est de favoriser l'éclosion d'une communauté de scientifiques et de techniciens où il soit acquis que les femmes puissent accomplir des carrières remarquables et gratifiantes grâce à l'égalité des chances à tous les niveaux et dans toutes les institutions.

111. Le Gouvernement a également pris d'autres mesures pour promouvoir le rôle des femmes dans la science et la technique, notamment l'étude de la baronne Greenfield, une étude stratégique visant à identifier les priorités pour améliorer le recrutement et la rétention des femmes dans le secteur des sciences et techniques et mettant l'accent sur les réalisations et les contributions des femmes dans ce secteur. Conscient que l'encadrement joue un rôle fondamental dans le développement personnel et l'autonomisation, la PSETW Unit finance un dispositif pilote d'encadrement des femmes dans le secteur de la science et de la technique sur 3 ans à l'échelle nationale. Ce projet est mis en oeuvre par deux organisations, la Women's Engineering Society (WES) et l'Association of Women in Science and Engineering (AWISE), avec l'appui de cinq grandes sociétés (Ford, HSBC, BAE, Astra Zeneca et Alstom Power). Une campagne de sensibilisation avec des affiches représentant des jeunes femmes ayant embrassé une carrière dans les sciences et la technique et illustrant toute une série de professions qui peuvent être apprises par formation professionnelle ou par la voie universitaire, a également été lancée. Ces

affiches mettent l'accent sur les atouts de la filière et ont pour objectif d'inciter les filles à choisir de faire carrière dans la science et la technique. En hommage à la contribution de Rosalind Franklin à la science au XXe siècle, le Gouvernement a inauguré en 2002 le prix Rosalind Franklin, dans l'espoir de renforcer la présence du Royaume-Uni sur la scène internationale dans le domaine des sciences et techniques et d'inciter les femmes à choisir cette filière. Le projet Prix d'Athènes est une initiative lancée à l'échelle du Royaume-Uni pour encourager l'amélioration de la position de la femme dans l'enseignement supérieur et augmenter de manière significative le nombre de femmes recrutées à des postes de direction dans le secteur des sciences et techniques. Ce projet fait fond sur les meilleures pratiques suivies en la matière, par exemple l'octroi de subventions de développement aux établissements d'enseignement supérieur pour favoriser l'encadrement, l'insertion et la formation des femmes dans le secteur de la science et de la technique. Dans le cadre des efforts qu'il déploie pour réduire la ségrégation dans l'emploi et éliminer les stéréotypes sur les hommes et les femmes, le Gouvernement a commandé une étude intitulée *Maximising Returns to Science Engineering and Technology Careers*, publiée en janvier 2002.

112. Le programme Science and Engineering Ambassadors (SEAs) (Ambassadeurs de la science et de la technique) a été officiellement lancé le 31 janvier 2002 par le Département du commerce et de l'industrie et le Département de l'éducation et des compétences. Le programme est coordonné à l'échelle nationale par SETNET et géré à l'échelon local par l'un des 53 SETPoints qui composent le réseau au Royaume-Uni. Le SEAs offre une structure idoine pour renforcer et étendre, dans un seul cadre de qualité, toutes les activités qui encouragent les jeunes adultes qui font carrière dans le secteur de la science, du génie, des mathématiques ou de la technique, à se rendre dans les établissements scolaires pour donner l'exemple et offrir une image plus claire du lien entre les disciplines enseignées et le monde du travail, suscitant ainsi des vocations. Le SEAs fait partie intégrante de la Science Technology Engineering Maths (STEM) Delivery Initiative (Initiative de promotion des sciences, de la technique, du génie et des mathématiques) et devrait jouer un rôle de premier plan sur la voie des objectifs fixés en la matière. Le programme est soutenu par des sociétés comme BAE SYSTEMS, BP, IBM, Ford et Unilever, qui exécutent des projets dans les établissements scolaires au niveau local. Le SEAs a pour objectif de fournir un vivier de ressources de qualité à l'échelle nationale et les Ambassadeurs se déplaceront dans tous les établissements scolaires qui en feront la demande. Au 22 janvier 2003, on comptait quelque 667 Ambassadeurs inscrits et 3 000 étaient en cours de formation, de nouvelles recrues rejoignant le dispositif chaque jour. Plus de la moitié de ceux qui ont posé leur candidature parmi les moins de 30 ans sont des femmes. Grâce à la composante « Speaking Out » du programme WISE, les responsables du SEAs peuvent avoir accès à la base de données des intervenants de l'institution et des efforts particuliers sont déployés pour attirer les personnes issues de groupes sous-représentés.

Les femmes et les technologies de l'information, l'électronique et les communications

113. Conscient que les femmes sont moins nombreuses que les hommes à se destiner à une profession dans ces secteurs ou y à travailler¹⁰, le Gouvernement s'efforce d'améliorer la situation grâce à une approche globale et intégrée. Le Gouvernement a analysé en détail la position des femmes dans les filières supposées déboucher sur une carrière dans les technologies de l'information, l'électronique ou les communications, en comparant la situation au Royaume-Uni avec celles d'autres pays, en tirant des leçons à intégrer dans les politiques en matière d'enseignement ou d'emploi et en déterminant les meilleures pratiques qu'il convient de suivre à partir des expériences menées à l'étranger, dans l'objectif d'améliorer la situation des femmes au Royaume-Uni. Le Livre blanc intitulé *Opportunity for All* (Des chances pour tous), publié en février 2001, traduit bien la volonté du Gouvernement de collaborer avec le secteur privé pour améliorer la représentation des femmes dans ce secteur. Une stratégie interdépartementale a été mise au point selon une approche intégrée permettant d'accompagner les femmes dans leur parcours, des études à l'obtention d'un emploi dans le secteur des technologies de l'information, de l'électronique ou des communications. Cette stratégie met l'accent sur l'enseignement, l'apprentissage et l'orientation professionnelle (pour lutter contre l'image négative qu'ont les femmes du secteur), les chômeuses et les femmes retournant sur le marché du travail ou prenant un tournant dans leur carrière (pour améliorer l'accès des femmes à des formations appropriées ou à des cours de recyclage et les encourager à passer outre les préjugés des employeurs sur leur aptitude à travailler dans ces domaines); et la rétention des femmes occupant un emploi dans les technologies de l'information, l'électronique ou les communications (en veillant à ce que les conditions de travail dans le secteur ne dissuadent pas les femmes de conserver leur emploi et ne les empêchent pas de progresser dans leur carrière).

Les médias

114. Le Gouvernement, les instances de réglementation et les sociétés de radiodiffusion et de télévision sont conscients du rôle des médias en ce qui concerne l'image qu'ils donnent de la femme. Des renseignements complets sur le fonctionnement et la réglementation des médias au Royaume-Uni ont été fournis dans les précédents rapports et on mettra donc ici l'accent sur les faits nouveaux.

115. Une nouvelle instance de réglementation pour l'ensemble du secteur des communications, l'Office for Communications (OFCOM) (Bureau des communications), supervisera les organismes de réglementation existants, l'Independent Television Commission, la Radio Authority, la Broadcasting Standards Commission, l'OFTEL et la Radio-communications Agency. En vertu du projet de loi relatif aux communications, en cours d'examen par le Parlement, l'OFCOM sera chargé de fixer les conditions que devront remplir toutes les sociétés de radiodiffusion et de télévision en ce qui concerne la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes pour conserver leur licence. L'OFCOM sera lui aussi tenu de promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi au sein des organes de

¹⁰ En 2000, 13 % des femmes occupaient un emploi lié aux technologies de l'information, à l'électronique ou aux communications (J. Millar, N. Jagger. *Women in ITEC courses and careers*. 2001)

radiodiffusion et de télévision et d'accroître les possibilités de formation et de perfectionnement des personnes employées par des sociétés de radiodiffusion et de télévision et de ceux qui travaillent dans la conception des programmes, pour qu'ils puissent être affectés à quelque service que ce soit.

L'image de la femme dans la publicité

116. La publicité à la télévision est régie par le Code des normes et pratiques en matière de publicité adopté par l'Independent Television Commission (ITC), tel que modifié en septembre 2002. Il est stipulé dans ce Code que les publicités ne sauraient porter atteinte à la dignité humaine ni humilier, stigmatiser ou mépriser des groupes de personnes identifiables (art. 6.6). Il est admis qu'il peut s'avérer nécessaire, étant donné la durée limitée d'un message de publicité télévisé, de faire appel à des stéréotypes pour camper un personnage, mais il est bien précisé qu'il est nécessaire que ces stéréotypes ne viennent pas renforcer ou alimenter des préjugés ou perpétuer des idées fausses préjudiciables. Les sociétés de radiodiffusion et de télévision sont tenues de s'assurer que les publicités diffusées sur leur chaîne sont bien conformes au Code de l'ITC, et la plupart d'entre elles font appel au Broadcast Advertising Clearance Centre pour ce faire. Les stéréotypes traditionnels sur les rôles dévolus aux deux sexes ont toujours cours dans la publicité mais on observe néanmoins ces dernières années une tendance à l'expérimentation, avec un recours moindre aux stéréotypes, qui sont maniés, le cas échéant, avec davantage d'ironie ou en jouant sur le procédé du retournement. En conséquence, on assiste à une baisse du pourcentage de plaintes pour sexisme dans la publicité, qui est passé de 45 % en 1999-2000 à 37 % en 2001-2002¹¹.

L'emploi des femmes dans le secteur de la radiodiffusion et de la télévision

117. Le Gouvernement est conscient que les femmes seront sans doute représentées de manière plus équitable et positive dans l'industrie si on leur confie un plus grand nombre de postes de responsabilité. Les nominations au sein des instances de réglementation se font au mérite. C'est dans ce contexte que le Département de la culture, des médias et des sports s'est fixé pour objectif de parvenir à ce que les femmes soient représentées à égalité avec les hommes dans les organes qu'ils parrainent d'ici à 2004. En août 2001, le Gouvernement a atteint la cible provisoire de 35 %, les femmes représentant 34,8 % des nominations ministérielles dans les organes de réglementation et de traitement des plaintes. Des mesures concrètes sont prises pour atteindre les objectifs fixés en 2004, et notamment les suivantes : i) participation active aux séminaires régionaux de la Women and Equality Unit pour encourager les femmes à poser leur candidature à des postes de responsabilité dans la fonction publique (voir l'article 7 pour plus de détails); ii) parutions d'articles ciblés dans les médias; iii) large diffusion des vacances de poste dans les organes parrainés par le Gouvernement (par exemple sur internet); iv) collaboration avec les groupes de promotion de l'égalité, les individus et autres acteurs concernés pour identifier d'éventuels candidats aux postes vacants dans la fonction publique, en particulier dans les groupes qui sont sous-représentés. Comme mentionné dans le précédent rapport, les médias doivent respecter la législation sur l'égalité des chances.

¹¹ Broadcasting Commission 2002.

118. En 2002, la BBC a regroupé au sein d'un même centre toutes ses activités de promotion de l'égalité des chances et de la diversité. Le Diversity Centre couvre ainsi tout l'éventail des activités de la BBC ayant trait à la diversité, qu'il s'agisse de l'appartenance raciale, de la religion, des handicaps, de l'âge, de l'orientation sexuelle ou du sexe. Ces dernières années, la BBC a accompli des progrès notables sur la voie des objectifs qu'elle s'est fixés publiquement en ce qui concerne la représentation des femmes à tous les niveaux. Le pourcentage de femmes ayant atteint les échelons les plus élevés dans l'organisation est ainsi passé de 16,5 % en 1993 à 37, 8 % en 2002. Dans certaines domaines traditionnellement réservés aux hommes où les femmes sont encore sous-représentées (par exemple, ingénieurs ou techniciens), la BBC continue d'appliquer les initiatives qui ont un impact positif avéré sur le recrutement de femmes. Tous ceux qui contribuent au recrutement doivent suivre une formation sur les méthodes à appliquer pour opérer une juste sélection pour s'assurer qu'il sont pleinement conscients des responsabilités de la BBC au titre de la loi de 1975 relative à la lutte contre la discrimination sexuelle et des autres textes législatifs sur l'égalité. La BBC effectue régulièrement des contrôles pour vérifier que tous les groupes de la population sont convenablement représentés, y compris les femmes. La BBC ne considère pas l'aménagement du temps de travail et les soins à apporter aux enfants comme des problèmes spécifiquement féminins. Certes, ce sont sans doute les femmes qui sont les plus concernées par ces questions dans la population active, mais la BBC estime que les mesures prises dans ces domaines s'appliquent à tous les individus sur un pied d'égalité et qu'elles ne doivent donc pas être alignées sur les politiques de promotion de la condition de la femme. La BBC participe par ailleurs activement à l'initiative Opportunity Now, qui a pour but de tirer pleinement parti de la contribution des femmes à la vie économique à tous les niveaux, et assiste régulièrement à des événements, en diffusant les meilleures pratiques et en mettant ses responsables au fait des principaux changements intervenus dans la législation.

119. Les 15 chaînes de télévision indépendantes, la GMTV (seule habilitée à diffuser des émissions à l'heure du petit-déjeuner), Channel 4 et Channel 5 ont adopté des politiques de promotion de l'égalité des chances et mis en place des mécanismes pour évaluer l'efficacité de leurs politiques, en ce qui concerne par exemple les embauches et les nominations. Diverses initiatives ont été prises dans les domaines suivants : services de garderie, partage du travail, annonces d'emploi ciblées, cours de formation pour les femmes et stages d'initiation à la vie professionnelle. Les femmes sont relativement bien représentées parmi les cadres et les cadres supérieurs, dans la mesure où, en 2001, elles constituent 39 % des effectifs dans cette catégorie à ITV, 43 % à Channel 4, 42 % à Channel 5¹². Les sociétés ont pris toute une série d'initiatives, notamment dans les domaines suivants : collaboration avec les établissements scolaires, projets locaux, parrainage d'événements organisés à des fins d'orientation professionnelle ou participation à ce type d'événements, programmes de formation spéciaux des stagiaires, stages pratiques, encadrement et emplois en « double pilotage ».

¹² Études de performance annuelles des sociétés ITV par l'Independent Television Commission, 2001.

Internet

120. La législation concernant l'obscénité et la loi d'une manière générale s'appliquent à Internet comme à tout autre domaine au Royaume-Uni. Un document jugé illégal « hors-ligne » l'est également « en ligne ». Les travaux de l'Internet Watch Foundation (IWF), organe de réglementation autonome créé en septembre 1996 par des prestataires de services Internet, avec l'appui du Gouvernement, pour répondre aux préoccupations croissantes face à la diffusion de documents illégaux, notamment de pornographie infantile, s'appuient donc sur le cadre juridique en vigueur. La Fondation tient également une permanence téléphonique où les usagers d'Internet peuvent l'informer de la présence de documents de pornographie infantile sur un site. La Fondation recherche l'origine de ces documents et communique les renseignements pertinents à la police du Royaume-Uni, le cas échéant, ou aux autorités du pays concerné, via le National Criminal Intelligence Service, si le document vient de l'étranger, pour qu'elles puissent prendre les mesures nécessaires. L'IWF communique aussi ces renseignements aux prestataires de services Internet pour qu'ils puissent retirer les documents hébergés illégalement sur leur système. Si le prestataire ne retire pas le site incriminé, il peut lui aussi, après notification de l'IWF, faire l'objet de poursuites. Basée au Royaume-Uni, l'Internet Content Rating Association s'efforce de développer un système volontaire de classification des contenus à l'échelle internationale. Ce système devrait être compatible avec les logiciels qui permettent aux écoles et aux parents de filtrer l'accès des enfants aux sites Web.

Article 6 **L'exploitation des femmes**

Prostitution et traite des femmes

121. Le Royaume-Uni est pleinement résolu à lutter contre la traite des femmes et les activités qui y sont associées. C'est un de premiers pays à avoir signé la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants. Les signataires doivent s'assurer que la traite constitue une infraction passible de poursuites et s'engagent à prendre des initiatives de prévention, d'information et de soutien aux victimes. Le Gouvernement prend des mesures pour appliquer la décision-cadre du CE relative à la lutte contre la traite des êtres humains, en date du 19 juillet 2002. Il appuie également les mesures de lutte contre l'immigration illégale, notamment celle des femmes à des fins d'exploitation sexuelle, qui ont été adoptées par l'UE et d'autres forums internationaux et a soutenu des campagnes d'information pour alerter les femmes sur les risques accompagnant l'immigration illégale. Le Royaume-Uni s'efforce d'encourager l'échange d'information et de bonnes pratiques pour lutter contre la traite des êtres humains. Entre autres initiatives en 2002, le Royaume-Uni a participé à la Conférence européenne STOP sur la prévention et la lutte contre le trafic des êtres humains, organisée par l'UE et l'OIM.

122. Le Royaume-Uni a mis en place un important appareil législatif de répression contre les personnes qui participent à des activités liées à la traite et à la prostitution des femmes (voir les rapports précédents pour plus de détails).

123. Au titre du Nationality, Immigration and Asylum Act (loi relative à la nationalité, à l'immigration et au droit d'asile), la traite à des fins de prostitution a été érigée en infraction passible d'une peine maximale de 14 ans de prison. Cette disposition législative est entrée en vigueur le 10 février 2003. C'est une mesure d'urgence en attendant la caractérisation d'infractions plus larges englobant la traite à des fins d'exploitation sexuelle dans le cadre du nouveau projet de loi relatif aux infractions sexuelles. Le Gouvernement entend ériger en infraction la traite à des fins d'exploitation économique, et soumettra dès que possible cette proposition au Parlement. Le trafic d'organes humains est déjà illégal dans toute l'Union européenne.

124. Afin d'examiner et d'actualiser les lois en vigueur, le Gouvernement a mené un processus de consultation intitulé *Setting the Boundaries : Reforming the Law on Sex Offences* (Fixer des limites : réformer la loi relative aux infractions sexuelles). Des activités comme le proxénétisme ou le contrôle d'une personne à des fins de prostitution font l'objet d'une analyse approfondie, et les recommandations actuellement examinées par le Gouvernement ont pour objectif de s'assurer que ceux qui participent à ce type d'activités soient poursuivis comme il se doit et encourent des peines appropriées.

125. En mai 2000, le Gouvernement a créé Reflex, un groupe de travail pluriinstitutions sur la criminalité organisée liée à l'immigration, et notamment la traite des personnes. Entre juin et décembre 2002, Reflex a mené 27 opérations qui ont débouché sur des arrestations, qu'elles aient été effectuées à l'échelon local par les forces de police ou l'institution compétentes ou au niveau national dans le cadre d'un partenariat pluriinstitutions. Reflex assume trois fonctions principales : obtenir des renseignements pour ceux qui se chargent d'appréhender les suspects, effectuer des opérations de surveillance et fournir une assistance juridique dans le cadre des enquêtes en vue d'un éventuel procès. Reflex est un précieux outil dans la lutte contre la traite des femmes. Un projet pilote de protection de l'enfance a également été lancé récemment à Heathrow (l'aéroport le plus important de Londres) dans le cadre d'une initiative conjointe de la police métropolitaine et des services d'immigration.

126. Comme indiqué au chapitre 5 du Livre blanc intitulé *Secure Borders, Safe Haven : Integration with Diversity in Modern Britain*, le Gouvernement examine en coopération avec le secteur associatif les moyens d'aider les victimes de la traite à sortir de la situation dans laquelle elles se trouvent et dans certains cas, à coopérer avec les autorités de police en vue de faciliter l'arrestation des criminels organisés. Le Gouvernement étudie la possibilité de prendre des arrangements spéciaux pour assurer la protection de ces victimes lorsqu'elles sont désireuses de faire appel aux autorités. Un dispositif pilote pour les adultes victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle a été mis en place le 10 mars. Ce dispositif est géré par un organisme bénévole qui dispose d'une expérience considérable en ce qui concerne l'offre de logements d'accueil aux victimes de la violence familiale et à d'autres femmes vulnérables. Il doit être appliqué pour une période d'essai initiale de 6 mois afin d'évaluer l'ampleur de la demande et de tester l'efficacité des mesures prises.

127. Le Gouvernement a récemment publié à l'intention des agents des services d'immigration, des policiers et des autres professionnels qui peuvent être amenés à lutter contre la traite un guide des meilleures pratiques à suivre. Il appellera notamment l'attention sur la différence entre la traite et le transfert clandestin, et

aidera les acteurs concernés à traiter les victimes avec décence. Ce dossier est consultable sur Internet à l'adresse suivante : www.crimereduction.co.uk/toolkits.

128. Pour que la loi soit effectivement appliquée au Royaume-Uni, il est nécessaire d'obtenir des renseignements et de mener des opérations conjointes contre les réseaux de trafiquants dans les pays de transit et d'origine. Le Royaume-Uni a affecté un montant total de 200 000 livres au financement de plusieurs projets de lutte contre la traite dans la région de l'Ouest des Balkans sous les auspices du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme, en charge des questions de démocratisation au sein de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe. Le Royaume-Uni a également fourni une assistance au groupe de travail sur la lutte contre la traite récemment convoqué au Centre de Bucarest de l'Initiative de coopération pour l'Europe du Sud-Est, qui met l'accent sur la coopération transfrontière et l'échange de renseignements entre les 11 États membres dans la région des Balkans.

129. Le Gouvernement finance des projets dans le cadre du *Crime Reduction Programme* (Programme de réduction de la criminalité) visant à lutter contre la criminalité et le désordre associés à la prostitution afin d'identifier les meilleures pratiques possibles. Il s'agit notamment de mettre au point des stratégies permettant aux hommes et aux femmes qui souhaitent sortir de la prostitution de changer de vie. Par ailleurs, le Gouvernement organise des programmes de formation pour les agents des services d'immigration, y compris des séances de sensibilisation au problème de la traite des femmes. En mai 2000, le Ministère de l'intérieur et le Ministère de la santé ont publié des directives communes sur le problème des enfants impliqués dans la prostitution, en soulignant que ce sont avant tout des enfants victimes de violences qu'il convient de traiter comme tels. L'accent est mis sur tout l'éventail des infractions pénales qu'il est possible d'invoquer contre ceux qui se rendent coupables d'abus à l'égard des enfants, et sur le fait que les organes compétents doivent considérer avant tout ces enfants comme des victimes, les protéger et s'efforcer d'assurer leur bien-être, en collaborant entre eux pour leur proposer des solutions leur permettant de quitter la prostitution. (Voir aussi les articles 2 et 16 pour plus de détails).

Article 7

Politique et vie publique

Les femmes dans la vie politique

130. Le Gouvernement a pris des mesures pour augmenter le nombre de femmes en politique et dans la vie publique. À l'issue de l'élection générale de 1997, on comptait 120 femmes au Parlement, soit le double du résultat obtenu lors des élections précédentes. À l'élection générale de 2001, 118 femmes ont été réélues, de sorte que les femmes représentent aujourd'hui 18 % des parlementaires. Les femmes représentent désormais 16 % des membres de la Chambre des Lords depuis les modifications intervenues dans sa composition en 1999. Par ailleurs, en 1999, 24 % des représentants du Royaume-Uni siégeant au Parlement européen étaient des femmes. Dans l'objectif d'augmenter le nombre de femmes dans la vie politique, le Gouvernement a introduit le *Sex Discrimination (Election of Candidates) Act* (loi relative à la lutte contre la discrimination sexuelle dans le processus électoral) de 2002

pour éliminer les barrières juridiques qui empêchaient jusqu'alors les partis politiques qui le souhaitaient de prendre des mesures correctives pour réduire l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes élus. C'est une loi permissive, ce qui veut dire que les partis sont libres de décider s'ils souhaitent prendre des mesures pour réduire le fossé entre les sexes et, le cas échéant, quelles mesures (voir l'article 4 pour plus de détails).

L'Assemblée d'Irlande du Nord

131. Une nouvelle Assemblée a été élue en Irlande du Nord le 25 juin 1998 au titre de la *Northern Ireland (Elections) Act* (loi relative à l'Irlande du Nord – élections) de 1998. Quinze des 108 membres qui la composent sont des femmes. Avant la suspension de l'Assemblée au mois d'octobre 2002, trois des dix départements étaient dirigés par des femmes (agriculture et développement rural; santé, services sociaux et sûreté publique; et éducation et apprentissage). Une des deux membres de la Northern Ireland Women's Coalition à l'Assemblée est également vice porte-parole de l'Assemblée. Avant la suspension de l'Assemblée le 14 octobre 2002, deux des quatre ministres étaient des femmes. Après la suspension, le Secrétaire d'État pour l'Irlande du Nord a nommé deux nouveaux Junior Ministers dans son équipe pour l'aider à superviser les anciennes institutions décentralisées. Deux des cinq Ministres du Secrétariat d'État pour l'Irlande du Nord sont des femmes. Dans le cadre de l'Accord du Vendredi saint, les partis politiques d'Irlande du Nord ont affirmé le droit des femmes à participer pleinement à la vie politique, sur un pied d'égalité avec les hommes.

Le Parlement écossais

132. À l'issue d'un référendum organisé en septembre 1997, la population écossaise s'est prononcée en faveur d'un Parlement écossais. Les premières élections ont eu lieu en mai 1999 et 48 des 129 élus étaient des femmes. Aujourd'hui, après les élections de mai 2003, on compte 51 femmes parmi les parlementaires, soit 39,5 % du total. Trente (soit 41,1 %) des 73 parlementaires élus dans le cadre des circonscriptions et 21 (soit 37,5 %) des 56 parlementaires élus au niveau régional sont des femmes, ce qui représente une augmentation de 5,4 % par rapport à 1999. Par ailleurs, trois des principaux ministres (27,3 %) sont des femmes.

L'Assemblée nationale du pays de Galles

133. En juillet 1997, le Gouvernement du Royaume-Uni a publié un Livre blanc intitulé *A Voice for Wales* (Une voix pour le pays de Galles), dans lequel il formulait des propositions relatives à la décentralisation du pouvoir au pays de Galles. Ces propositions ont été approuvées par référendum le 18 septembre 1997. Les élections pour la première Assemblée se sont tenues le 6 mai 1999. L'Assemblée se compose de 60 membres élus. Après les élections de mai 2003, la part des femmes parmi les parlementaires a augmenté et est passée de 41,6 % à 50 % (c'est-à-dire 30 femmes sur les 60 membres de l'Assemblée). Les femmes représentent par ailleurs 55,5 % des Ministres du Gouvernement (5 des 9 Ministres sont des femmes).

Les femmes dans la fonction publique

134. Ces dernières années, le Gouvernement a pris un certain nombre d'initiatives pour améliorer la représentation des femmes dans les organismes publics, ainsi que celle des personnes issues de minorités ethniques et des personnes handicapées. Le nombre de postes occupés par des femmes n'a cessé d'augmenter, de 26 % des effectifs en 1992, à 34 % en 2001 et le nombre de postes occupés par des personnes issues de minorités ethniques a lui aussi augmenté pendant cette période, passant de 20 % en 1992 à 38 % en 2001. En 2001, au moins 440 postes étaient occupés par des personnes handicapées, dont 197 femmes. Voir les tableaux 7.1 et 7.2 à l'annexe 2 (art. 7).

135. Conscient qu'il est important que les femmes soient représentées sur un pied d'égalité avec les hommes dans la vie publique, le Gouvernement redouble d'efforts pour augmenter le nombre de femmes dans les organismes publics. Toutes les nominations se font au mérite et sont contrôlées par l'Independent Commissioner for Public Appointments (Commissaire indépendant aux nominations aux postes publics). L'objectif fixé est d'améliorer la représentation des femmes pour que celles-ci représentent 45 à 50 % des nominations dans la plupart des départements gouvernementaux d'ici à 2005. Les femmes sont déjà correctement représentées au niveau local, où elles occupent environ la moitié de tous les postes de *school governors* et de magistrats et représentent la moitié des membres des fonds pour la santé. Le Gouvernement a commandé une étude pour mieux comprendre quelles sont les barrières auxquelles se heurtent les femmes en ce qui concerne l'accès aux postes de responsabilité dans la fonction publique afin de remédier à cette situation. À cet égard, la Women and Equality Unit (WEU), en collaboration avec la Public Appointments Unit (Service chargé des nominations aux postes de la fonction publique), la Women's National Commission, l'Equal Opportunities Commission et d'autres acteurs concernés, a lancé un programme national de diffusion comprenant une série de séminaires pour encourager les femmes issues d'horizons divers à passer des collectivités locales à la fonction publique nationale. Lors de ces séminaires régionaux, les femmes qui souhaitaient postuler à un emploi dans la fonction publique nationale ont pu obtenir une aide, des renseignements et un soutien concrets. Au vu du succès de ces séminaires, l'expérience a été élargie aux employeurs (des femmes responsables des ressources humaines), aux femmes journalistes, aux femmes syndicalistes, aux femmes travaillant dans le secteur des relations publiques et aux femmes issues des minorités ethniques. L'événement organisé à l'intention des femmes appartenant à des minorités ethniques avait pour objectif de faciliter leur accès à la vie publique, aux niveaux national, régional et local.

136. Un programme de recherche est actuellement mis en oeuvre pour évaluer l'efficacité des séminaires et analyser plus en détail la vision qu'ont les femmes des nominations dans la fonction publique et l'expérience de celles qui ont présenté leur candidature ou obtenu un poste de ce type. Les expériences spécifiques et les perceptions des femmes issues des minorités ethniques doivent également être étudiées. La WEU a par ailleurs mis au point une trousse d'outils contenant des orientations sur les bonnes pratiques à suivre dans l'organisation des séminaires et des instruments de sensibilisation pour encourager les femmes à poser leurs candidatures à des postes dans la fonction publique. Cette trousse sera mise à la

disposition des assemblées décentralisées, des pouvoirs publics à l'échelon local, des parlementaires, des employeurs, des organismes publics et du grand public.

La diversité dans les postes de la fonction publique : les engagements gouvernementaux

137. Pour assurer la poursuite des progrès, le Gouvernement a pris deux grands engagements : i) égalité de la représentation des hommes et des femmes dans les emplois publics, représentation au prorata de membres de minorités ethniques et participation accrue des handicapés; et ii) utilisation de procédures de sélection équitables qui reconnaissent les parcours professionnels non traditionnels comme qualifications suffisantes pour obtenir un poste. Conformément à ces engagements, tous les départements ministériels sont tenus d'établir des programmes d'action individuels pour augmenter la proportion de femmes, de personnes issues des minorités ethniques et de personnes handicapées sur une période donnée. Ces programmes ont été publiés pour la première fois en 1998, et il sont actualisés et publiés sous leur nouvelle version chaque année. On trouvera des détails sur les derniers programmes d'action en faveur de la diversité dans un document intitulé *Public Bodies : Opening Up Public Appointments 2002-2005*, publié en février 2002. Outre les mesures prises par chaque département pour atteindre les objectifs qu'il s'est fixés, des initiatives sont prises à l'échelle du Gouvernement pour favoriser la diversité dans la fonction publique et faire mieux comprendre les activités et la valeur des organismes publics. Le Cabinet Office est chargé de promouvoir l'adoption des meilleures pratiques en ce qui concerne les nominations aux postes de la fonction publique, en collaborant avec les départements pour permettre l'accomplissement de progrès continus en ce qui concerne la qualité et la diversité des fonctionnaires.

Les collectivités locales

138. Le Gouvernement donne suite aux propositions qu'il a formulées en 1998 dans son Livre blanc sur les collectivités locales intitulé *Modern Local Government : in touch with the People* (Des collectivités locales contemporaines proches de la population), qui prévoit des modifications en ce qui concerne les structures politiques, les dispositions électorales et consultatives, la transparence et le contrôle des conseils, pour rendre les collectivités locales plus accessibles et encourager davantage de femmes à se présenter aux élections.

Les conseillères municipales

139. En 2002, les femmes représentaient environ 28 % de la totalité des conseillers, ce qui constitue une augmentation significative par rapport à 1964, où la part des femmes n'était que de 10 %. Il convient par ailleurs de noter que les femmes sont quasiment aussi nombreuses que les hommes à occuper des postes de responsabilité. Le Gouvernement souhaite encourager davantage de femmes à devenir conseillères municipales. Le principal problème rencontré, s'agissant du recrutement de nouveaux conseillers municipaux, quels que soient le sexe ou la race, est la baisse continue de l'intérêt du public pour les problèmes locaux et la politique en général. Le Gouvernement essaie de résoudre ce problème par son programme de renouveau démocratique. Il est déterminé à améliorer la participation des femmes au processus décisionnaire à l'échelon local, ce qui devrait inciter certaines femmes à devenir conseillères municipales en temps utile.

Personnel des collectivités locales

140. Soixante et onze pour cent des employés des collectivités locales sont des femmes (dont 39 % d'employées à temps complet). À l'heure actuelle, les femmes représentent 16 % des Chief Executives et des Chief Officers, ce qui constitue un progrès notable par rapport au précédent rapport, où ce pourcentage n'était que de 10 %. Conscientes de la nécessité d'améliorer la représentation des femmes, les collectivités locales participent à plusieurs initiatives en faveur de l'égalité des chances visant à offrir davantage de possibilités aux femmes. On peut citer notamment l'initiative *Opportunity 2000* et le programme *Women's Leadership* mis en oeuvre par le Conseil de gestion des collectivités locales. En 2001, un indicateur de performance permettant de déterminer la part des femmes dans la tranche des 5 % d'employés les mieux payés dans chaque collectivité locale a été introduit pour pouvoir évaluer l'efficacité des efforts déployés en vue de réaliser l'égalité des chances aux postes de responsabilité.

Irlande du Nord

Nominations à des emplois publics

141. Le Secrétariat d'État pour l'Irlande du Nord, un Département de Whitehall, est régi par le Code of Practice on Ministerial Appointments to Bodies, tel que modifié, publié en juillet 2001. D'après le rapport annuel sur les nominations à des emplois publics du Secrétariat pour l'Irlande du Nord (publié dans le document intitulé *Northern Ireland Office 2002 Departmental Report, Expenditure Plans and Priorities* – www.nio.gov.uk), les femmes représentaient en mars 2001 41 % des employés dans le public, contre 40 % seulement en mars 2000. Par ailleurs, quatre femmes occupaient le poste de président et deux le poste de vice-président dans l'un des 14 organismes publics recensés dans le rapport. Dans l'objectif d'intensifier les efforts déployés pour augmenter le nombre de femmes dans la vie publique, le programme d'action du Secrétariat pour l'Irlande du Nord en faveur de la diversité, intitulé *Opening Up Public Appointments 2002-2005*, prévoit d'augmenter la part des femmes dans les nominations aux postes publics à 45 % d'ici à 2005.

142. Les différents Départements d'Irlande du Nord doivent respecter dans leurs procédures de nomination le code de conduite et les directives décrits dans le précédent rapport, qui ont été modifiés en avril 2002 et qui incluent le principe de l'égalité des chances. Ils sont également encouragés à prendre dans la mesure du possible des mesures appropriées pour attirer des candidats qualifiés venus de tous horizons, ce qui devrait permettre, à terme, d'améliorer la représentation des femmes dans les organismes publics. Ils doivent s'abstenir de toute discrimination illégale à l'égard d'un groupe quelconque de la population. La Central Appointments Unit (Service central des nominations) au sein du Cabinet du Premier Ministre et du Vice-Premier Ministre établit chaque année un rapport sur les nominations aux postes de la fonction publique en Irlande du Nord (www.ofmdfmi.gov.uk/publicappointments), qui expose en détail le nombre de candidatures reçues et de nominations pour chaque Département et offre une analyse ventilée selon le sexe de ces données. D'après les estimations les plus récentes, les femmes employées actuellement dans des organismes publics en Irlande du Nord représentent près de 32 % de la totalité des effectifs. En décembre 2002, on comptait

35 Présidentes et 5 Vice-Présidentes dans les 119 organismes publics d'Irlande du Nord.

143. Le Département d'Irlande du Nord pour l'entreprise, le commerce et l'investissement a lancé en janvier 2002 une initiative ciblée pour encourager la participation des femmes aux organismes publics non ministériels. Le Département a également pris contact avec des organisations comme la Federation of Small Business, le Northern Ireland Council for Voluntary Activity et les Northern Ireland Congress/Irish Congress Trade Unions dans le cadre de cette initiative. Plus de 60 % des personnes qui ont présenté leur candidature, 51 (50 %) des 102 candidats ayant fait l'objet d'une première préselection et 10 (également 50 %) des candidats retenus pour un entretien étaient des femmes. Au total 205 hommes (64 %) et 115 femmes (36 %) ont posé leur candidature pour intégrer l'Invest NI Board. Dix hommes (62,5 %) et 6 femmes (37,5 %) ont été nommés.

Conseils municipaux

144. Il y a actuellement 108 conseillères municipales dans les 26 conseils municipaux d'Irlande du Nord, ce qui représente un pourcentage global de plus de 18 %, soit une augmentation de 4 % depuis 1998. Depuis juin 2002, 4 des conseils municipaux ont une femme pour maire ou président et cinq autres ont une femme pour maire adjoint ou vice-président.

Écosse

Nominations aux emplois publics

145. Le Gouvernement délégué est déterminé à encourager davantage de femmes à poser leur candidature pour siéger aux conseils d'administration d'organismes publics non ministériels. Au 1er décembre 2002, les femmes représentaient 36 % de la totalité des effectifs. Les objectifs fixés jusqu'ici pour accroître la diversité n'ont pas permis de modifier durablement la situation, et le nouveau Commissioner for Public Appointments in Scotland (Commissaire aux nominations aux postes publics en Écosse) (une fois nommé) et le Gouvernement délégué doivent formuler une stratégie détaillée pour améliorer la diversité dans les nominations aux emplois publics. Le projet de loi relatif aux nominations aux emplois publics et aux organismes publics (Écosse) en cours d'examen par le Parlement écossais (à l'heure de l'impression du présent rapport), prévoit la création de ce poste de commissaire. Le Gouvernement délégué ne ménage pas ses efforts pour diversifier la fonction publique mais il faudra un certain temps avant que les mesures prises pour encourager la candidature des personnes issues de groupes actuellement sous-représentés ne fassent pleinement sentir leurs effets. Le Gouvernement délégué continuent de promouvoir le service public, notamment à travers les mesures suivantes :

- La création du poste de Commissioner for Public Appointments en Écosse, chargé spécifiquement de promouvoir la diversité dans les nominations aux emplois publics;
- La notification de certaines vacances de poste à des groupes d'intérêts plus nombreux (en plus de leur diffusion dans la presse);

- L'introduction (à partir du 13 mai 2002) d'un système de notification parlementaire pour les nominations publiques; la promotion ou l'adoption de mesures avec les autres parties intéressées pour permettre une meilleure compréhension des problèmes liés à la diversité et de la manière de les résoudre;
- L'exécution de la deuxième phase de la *Public Appointments Work Shadow Initiative* (lancée le 30 mai 2002);
- L'organisation de conférences à l'intention des groupes sous-représentés; et
- La tenue de séances de sensibilisation sur l'importance de la diversité à l'intention des responsables concernés.

Conseils municipaux

146. En 1999, 22 % des conseillers municipaux en Écosse étaient des femmes. La Commission des collectivités locales et le Parlement écossais sont conscients qu'il est important que les femmes participent aux décisions et ils recommandent aux conseils d'examiner les procédures qu'ils suivent pour qu'un éventail de personnes plus représentatif de la communauté dans son ensemble puisse espérer de manière réaliste assumer des responsabilités au sein du conseil municipal. À cet égard, le Groupe de travail sur le renouveau de la démocratie locale a formulé un certain nombre de recommandations pour élargir l'accès aux conseils, et il a également fait des observations sur l'impact de la participation des femmes aux affaires du conseil. Le Livre blanc publié par les collectivités locales et intitulé *Renewing Local Democracy : The Next Steps* (Un renouveau de la démocratie locale : les prochaines étapes) aborde celles de ces recommandations qui relèvent de la responsabilité du conseil. La période de consultation sur le Livre blanc s'est achevée le 31 juillet 2002, et le Gouvernement délégué prépare actuellement les prochaines étapes en ce qui concerne la législation et l'administration des conseils à l'avenir.

Le personnel des collectivités locales

147. Bien qu'il n'y ait que trois femmes occupant un poste de Chief Executive (6 % du total), ceci représente une augmentation de 100 % par rapport à 1996. Au mois de juin 2001, la proportion des femmes employées par des conseils écossais était de 65 % des employés des collectivités locales (50 % des employés travaillant à temps complet et 90 % des employés travaillant à temps partiel).

Pays de Galles

148. Le Welsh Assembly Government est déterminé à faire en sorte que les nominations dans la fonction publique soient plus représentatives des communautés dans leur ensemble en améliorant la diversité. Un programme d'action a été adopté et est appliqué afin d'augmenter le nombre de candidatures émanant des groupes sous-représentés, notamment de candidatures de femmes. Des travaux de recherche, des activités de renforcement des capacités et des campagnes d'information sont prévus dans le cadre de cette approche stratégique. Le Voluntary Sector Partnership Council (Conseil pour un partenariat avec le secteur bénévole) encourage le Welsh Assembly Government à aller plus loin dans ses initiatives en faveur de l'égalité des salaires, en demandant à toutes les collectivités de procéder à une étude ventilée

selon le sexe des nominations en fonction de la classe et du niveau de salaire et de donner des renseignements sur la composition des groupes chargés du recrutement. Voir tableau 7.5 à l'annexe 2 (art. 7).

Les syndicats

149. À la fin de 2000, la Grande-Bretagne comptait 226 syndicats, totalisant 7,78 millions de membres. À l'automne 2001, 47 % des employés syndiqués étaient des femmes. Le nombre de femmes occupant le poste de secrétaire général, actuellement 33, a quintuplé depuis 1993 et représente environ 15 % du total. À l'heure actuelle, 18 des 56 membres du Conseil général du Trades Union Congress (TUC) sont des femmes, soit 32 %. Les syndicats sont de plus en plus conscients de la nécessité d'attirer davantage de femmes s'ils veulent enrayer le déclin constant de leur audience. Ils prennent donc des initiatives pour améliorer la représentation des femmes. Ainsi, le projet Nouveau syndicalisme du TUC, qui a pour but d'encourager les adhésions, vise les secteurs en croissance de l'économie, à savoir les emplois féminins, les emplois à temps partiel et les emplois non manuels. Il faut noter que le vice-secrétaire général et le secrétaire général adjoint du TUC sont des femmes.

La fonction publique

150. L'objectif dans la fonction publique est de garantir l'égalité des chances pour tout le personnel. Le Code de gestion de la fonction publique stipule qu'il ne doit pas y avoir de discrimination injuste sur la base de l'âge, du handicap, du sexe, de l'état civil, de l'orientation sexuelle, de la race, de la couleur de peau, de la nationalité, de l'origine ethnique ou nationale, ou (en Irlande du Nord) de la communauté d'origine. À l'automne 1999, le Conseil de gestion de la fonction publique s'est engagé à réformer la fonction publique, selon six thèmes clefs, dont l'amélioration radicale de la diversité. Tous les départements ont accepté d'adopter des plans d'action pour satisfaire cet engagement. Le Sous-groupe pour la diversité a fixé des objectifs progressifs pour améliorer la diversité chez les hauts fonctionnaires d'ici à 2004-2005, en doublant le nombre de femmes escompté au regard des projections basées sur les tendances actuelles. Les départements ont pu fixer eux-mêmes leurs objectifs en termes de diversité aux classes inférieures et le Cabinet Office a publié des directives sur la méthode à suivre pour définir des objectifs équitables mais aussi progressifs.

151. Les différents départements se sont également engagés à mettre au point des politiques pour permettre aux membres du personnel d'atteindre plus facilement un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Les chefs de départements doivent désormais rendre directement compte aux ministres des progrès accomplis par rapport aux engagements pris et un rapport est soumis chaque année au Premier Ministre par le Chef du Home Civil Service. En 2000, une enquête indépendante sur la diversité dans la fonction publique visant à évaluer les vues du personnel en ce qui concerne la gestion de la diversité a montré que le degré de satisfaction des femmes dans la fonction publique était supérieur à celui de leurs collègues de sexe masculin, et si la majorité des femmes dans la fonction publique n'ont pas le sentiment que les rôles qu'elles assument en dehors du monde du travail ont un impact sur leur carrière, certaines d'entre elles ont l'impression que leur carrière a

pu être freinée par le fait qu'elles sont des femmes. En janvier 2002, le Cabinet Office a publié des directives sur l'égalité des salaires à l'intention des départements, qui se sont engagés à examiner la situation dans ce domaine et à établir des programmes d'action en conséquence.

Les femmes handicapées

152. En 2001, le pourcentage de personnes handicapées dans la fonction publique était de 3,1 % (Ministère de la défense non compris). Pour faciliter la réalisation de l'égalité des chances dans le monde du travail, le Gouvernement a publié un nouveau guide intitulé *A Practical Guide to Good Practice in the Recruitment of People with Disabilities to the Civil Service*, qui encourage l'adoption de bonnes pratiques en matière de recrutement et qui est également consultable sur le Web (www.diversity-whatworks.gov.uk). Plusieurs départements et organismes gouvernementaux ont demandé le label « Positive About Disabled People » attribué par le Département pour l'emploi. Les départements et organismes gouvernementaux qui obtiennent ce label s'engagent officiellement à accroître les possibilités offertes aux handicapés, par exemple en garantissant un entretien aux candidats présentant toutes les qualifications requises, en mettant en place des consultations avec les employés, en donnant des conseils sur les moyens de retenir les personnes devenues handicapées et en établissant des programmes de sensibilisation à l'intention des cadres hiérarchiques. Entre autres initiatives gouvernementales, on peut également citer le dispositif *Workstep*, qui a pour objectif d'offrir des possibilités d'emploi aux handicapés qui ne sont pas capables de s'acquitter de toutes les tâches prévues pour un emploi donné. Les personnes handicapées qui bénéficient de ce dispositif ne sont désormais plus mises en compétition lors de leur recrutement dans la fonction publique. Le dispositif *Access to Work* (Accès à l'emploi) aide les départements et les organismes à venir à bout des obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées, notamment en ce qui concerne le financement de l'aménagement des équipements ou des locaux et les coûts supplémentaires associés à la prise en charge des frais de transport des handicapés. Le programme *Workable in the Civil Service* a pour but de permettre aux départements et aux organismes gouvernementaux de proposer aux étudiants et aux jeunes diplômés handicapés des stages pratiques d'une durée de un à 12 mois. Près de 200 étudiants ont pu à ce jour bénéficier de ce programme. Par ailleurs, le Gouvernement a mis en place un Système de bourses à l'intention des étudiants handicapés, qui prévoit un fonds de 7 000 livres destiné à aider un certain nombre de particuliers inscrits à un programme de deux ans de formation professionnelle et de gestion de carrière. Ce programme est ouvert à tous les fonctionnaires permanents qui ont l'étoffe d'un cadre supérieur de la fonction publique. Depuis son lancement, en 1997, le nombre de personnes qui se sont vues accorder une bourse est passé de 10 à 31, dont 52 % de femmes. Pour plus de renseignements sur ces programmes, voir les articles 3 et 11.

Les femmes des minorités ethniques

153. L'initiative *Pathways* a été lancée en 2001 pour améliorer la représentation des minorités ethniques parmi les hauts fonctionnaires. Elle a pour objectif de donner aux fonctionnaires compétents issus de minorités ethniques les moyens de présenter leur candidature à un poste de haut fonctionnaire. Chaque programme comprend 21 participants, de nouveaux groupes sont constitués chaque année, et il est prévu

d'effectuer quatre programmes. Cinquante-trois pour cent des membres du premier groupe sont des femmes.

154. On trouvera à l'annexe 1 (art. 7) des renseignements sur les initiatives prises par le Gouvernement pour augmenter le nombre de femmes dans la fonction publique, notamment à des postes de haute responsabilité, et le programme Fast Stream (procédure d'admission accélérée au grade de haut fonctionnaire pour les diplômés), l'évaluation des performances, l'aménagement des horaires de travail et les soins à apporter aux enfants.

Irlande du Nord

155. Au 1er janvier 2002, les femmes représentaient plus de 54 % de tout le personnel non industriel de la fonction publique d'Irlande du Nord. Le pourcentage de femmes à la classe de Deputy Principal a augmenté et est passé de 21 % en 1999 à 28 % en 2002. Il en est de même du pourcentage de femmes à la classe de Senior Principal/Principal, qui s'établissait à 23 % en 2002 (contre 18 % en 1999). En mai 2002, la fonction publique d'Irlande du Nord a annoncé qu'elle se fixait pour objectif d'avoir atteint une proportion de 19 % de femmes aux postes administratifs d'ici à décembre 2005. La représentation des femmes à ce niveau a augmenté et est passé de 9 % en 1999 à 16 % en 2002.

Écosse

156. En Écosse, au 1er janvier 2003, les femmes représentaient 49 % de tout le personnel à plein temps du Gouvernement délégué, des organismes gouvernementaux et des départements associés. Trente-deux de ces femmes (0,9 %) étaient issues de minorités ethniques. Les femmes occupaient par ailleurs 59 des postes les plus élevés (29,1 %). Le Gouvernement a renforcé sa politique de réalisation de l'égalité des chances en lançant en novembre 2000 une nouvelle Stratégie en faveur de la diversité, pour augmenter de manière significative le nombre de femmes aux classes où elles se trouvent sous-représentées et accomplir des progrès sur la voie de la réalisation de l'égalité des sexes à travers toute une série d'objectifs clefs (notamment des activités de sensibilisation avec information sur la diversité, l'offre d'un appui aux travailleurs à temps partiel grâce à l'établissement de réseaux professionnels; le renforcement d'un certain nombre de modes de travail compatibles avec la vie familiale, notamment la réalisation d'un projet pilote de banque de postes partagés, et l'examen des dispositions en vigueur s'agissant des services de garderie). Par ailleurs, le Gouvernement appliquera la nouvelle politique de lutte contre les brimades et le harcèlement et une nouvelle stratégie sur la diversité du point de vue de l'âge, qui prévoit un examen de l'âge actuel du départ à la retraite en 2003.

Pays de Galles

157. L'Assemblée nationale du pays de Galles mène une politique globale de promotion de l'égalité des chances et de la diversité, qui inclut des initiatives comme des horaires de travail souples, le travail à temps partiel, le partage de poste, les congés spéciaux, les congés parentaux, des installations de garderie et des

centres aérés pendant les vacances. L'Assemblée nationale s'attache à intégrer sa politique d'égalité dans toutes les méthodes de gestion. Un site Intranet consultable par tous les membres du personnel offre des conseils, des renseignements et des exemples de bonnes pratiques. Par ailleurs, l'Assemblée nationale assume un rôle fondamental dans la représentation des intérêts des femmes, des personnes handicapées et des membres des minorités ethniques et pour faire progresser les politiques relatives à l'égalité des chances et à la diversité. L'Assemblée nationale du pays de Galles a établi un certain nombre de réseaux internes pour les membres du personnel issus de groupes sous-représentés, notamment les femmes, qui joueront à l'avenir un rôle de premier plan lors des consultations sur les politiques et les directives à adopter.

Article 8

Les femmes en tant que représentants internationaux

Le service diplomatique

158. Le Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth (FCO), dont relève le personnel des missions diplomatiques britanniques outre-mer, s'est donné pour objectif de lutter contre la discrimination directe ou indirecte et de promouvoir une culture d'égalité des chances pour l'ensemble de son personnel. Tous les membres du Conseil d'administration du FCO se verront bientôt fixer un objectif donné en matière de diversité, et un des membres du Conseil d'administration est spécifiquement chargé de la condition féminine. Le Ministère revoit constamment les politiques en vigueur en matière d'égalité des chances et réexamine la place occupée par les femmes au sein de son organisation. Dans le cadre de ce processus, il est prévu de parvenir d'ici à 2005 à une augmentation de 20 % du nombre de femmes qui parviennent aux échelons supérieurs (Senior Management Structure). Un programme d'action détaillé pour améliorer les perspectives des femmes au sein du FCO et éliminer les barrières culturelles auxquelles elles se heurtent a également été adopté. Le FCO a déjà mis en place une série de mesures visant à améliorer la condition des femmes, notamment des mesures en faveur de l'égalité des chances, la promotion de formules de travail modulables; la possibilité d'obtenir des lieux d'affectation communs pour les couples; des interruptions de carrière pouvant atteindre cinq ans; la possibilité de rester au Royaume-Uni pendant 10 ans pour faire face à des obligations familiales et des aides pour charge de famille, notamment des services de garderie sur le lieu de travail.

159. Les aménagements de carrière, les congés de maternité payés et les formules de travail modulables devraient permettre d'accroître le nombre de femmes qui restent au service du FCO et parviennent aux échelons supérieurs. Des dispositions ont récemment été prises pour mettre l'accent sur tous les fonctionnaires qui ont choisi d'interrompre leur carrière en leur donnant des conseils et en leur offrant des services d'orientation pendant cette période pour les aider dans leur carrière, ce qui devrait permettre de s'assurer que les femmes ne sont pas désavantagées lorsqu'elles choisissent de faire une pause dans leur carrière. Le FCO a mis en place toute une série de mécanismes de promotion à différents niveaux, pour garantir l'égalité des chances pour tous, quel que soit le sexe. Au vu des premiers résultats communiqués par les Centres d'évaluation de développement en ce qui concerne la promotion de la fourchette B à la fourchette C et de la fourchette B à la fourchette D

aux échelons supérieurs, il semble que l'équilibre ait été atteint. En 2002, la majorité des personnes entrant dans le service diplomatique étaient des femmes (109, soit 54 %). La même année, on comptait 682 femmes (35 % de la totalité des effectifs du service diplomatique) en poste à l'étranger; 20 (soit 8 % du total) occupaient des postes d'ambassadeur ou de chef de mission; et 10 (soit 13 % du total) étaient chefs de service au Royaume-Uni.

Le rôle des femmes dans le défense

160. Le Ministère de la défense adhère au principe de l'égalité des chances dans la mesure où l'efficacité des combats ne s'en ressent pas. La majorité des postes dans les forces armées sont ouverts aux femmes¹³ et leur contribution à l'efficacité opérationnelle est essentielle. Pendant la période considérée, le Ministère a pleinement collaboré avec l'Equal Opportunities Commission, comme il entend continuer de le faire, et examiné plus avant la question de l'emploi des femmes dans les forces armées. Entre 1990 et 2002, le pourcentage de femmes dans les forces armées a augmenté et est passé de 5,5 à 8,3 %. On observe une augmentation progressive de la part des femmes dans les forces régulières, de 8,2 % en 1999 à 9,7 % en 2002, au grade d'officier, et de 7,6 % à 7,9 % aux autres grades sur la même période. Depuis le début des années 1990, les femmes assument un éventail de rôles et de fonctions beaucoup plus large. Certaines femmes sont pilotes d'hélicoptères de combats ou d'avions à réaction rapides, et les femmes sont représentées à tous les postes à bord des navires de guerre de surface et dans la Royal Artillery et les Royal Engineers. Voir tableaux 8.1 à 8.3 à l'annexe 2 (art. 8).

161. Comme les forces armées ne recrutent pas de l'extérieur directement aux échelons les plus élevés, il faudra un certain temps pour observer les répercussions de l'ouverture de certains postes aux femmes dans les années 1990 aux rangs les plus hauts. En avril 2002, il y avait une femme contre-amiral et trois femmes capitaines dans la marine, trois femmes brigadiers et 17 femmes colonels dans l'armée de terre et neuf femmes colonels dans la RAF. Après que de nouveaux domaines ont été ouverts aux femmes en 1998, le Ministère de la défense a conduit une étude détaillée pour examiner les performances des femmes en combat rapproché et décider si elles pouvaient participer à des combats de mêlée. Compte tenu des résultats de cette étude, publié dans le rapport intitulé *Women in the Armed Forces Report* (Rapport sur les femmes dans les forces armées), le Ministère de la défense a annoncé, en 2002, qu'il ne jugeait pas opportun de lever les restrictions en vigueur pour autoriser les femmes à participer à des combats de mêlée.

162. Le rapport et le document de synthèse qui l'accompagne, qui décrivent en détail les motifs de cette décision, ont été rendus publics. Pour résumer, bien que les femmes soient en général moins aptes que les hommes sur un plan physique à participer aux combats de mêlée, certaines d'entre elles seraient sans aucun doute tout à fait à même de le faire, et ce n'est donc pas une raison suffisante en elle-même pour les exclure. Le problème principal était de savoir si la participation des

¹³ Au total, 73 % des postes dans la marine, 70 % des postes dans l'armée de terre et 96 % des postes dans la Royal Air Force sont ouverts aux femmes. Les femmes représentent désormais 8 % des effectifs des forces armées régulières et plus de 10 % des nouvelles recrues qui choisissent de s'enrôler et près de 20 % des officiers nouvellement recrutés sont des femmes.

femmes aux combats de mêlée pouvait avoir un impact négatif sur l'efficacité au combat d'équipes soumises à des tirs nourris. Toutes les unités en question opèrent la plupart du temps en équipes de tir ou en équipes char de taille restreinte. Il est avéré que dans les autres opérations que les combats de mêlée, la présence de femmes dans de petites équipes n'a pas d'incidence négative sur les performances. Cependant, rien ne vient prouver qu'il en soit de même dans les conditions extraordinaires d'un combat de forte intensité. Étant donné le manque de preuves directes pertinentes obtenues sur la base d'études de terrain ou compte tenu des expériences d'autres pays, le Secrétaire d'État à la défense a conclu qu'il convenait de fonder cette décision sur les avis des experts militaires, qui ont jugé que dans les conditions d'un combat de haute intensité en situation rapprochée, la cohésion du groupe était d'une importance fondamentale pour les performances et que, dans un tel environnement, un échec pourrait avoir des conséquences très graves. Admettre les femmes présenterait donc un risque que ne viendrait compenser aucun avantage en termes d'efficacité au combat. D'un point de vue légal, la loi de 1975 relative à la lutte contre la discrimination sexuelle autorise les forces armées à exclure les femmes des combats de mêlée. Le jugement de la Cour européenne de justice dans l'affaire *Sirdar c. l'Army Board et le Secrétaire d'État* et la législation pertinente de la Communauté européenne en matière d'égalité soutiennent également cette position, dans la mesure où la situation est régulièrement réexaminée.

Article 9

Nationalité

163. La législation du Royaume-Uni en matière de nationalité reflète le principe selon lequel les hommes et les femmes ont des droits égaux dans ce domaine, et aucun changement n'est intervenu depuis le dernier rapport.

Dispositions concernant le mariage dans la réglementation en matière d'immigration

164. La réglementation britannique en matière d'immigration autorise les conjoints à entrer et à séjourner au Royaume-Uni pour une période probatoire de 12 mois, sans restriction en matière d'emploi, à condition de satisfaire à des conditions très strictes. À la fin de cette période, ces personnes obtiennent le droit de s'installer si les conditions prévues dans la réglementation en matière d'immigration en ce qui concerne le mariage continuent d'être remplies. La période probatoire concerne tous les demandeurs et est considérée comme un instrument indispensable pour dissuader tous ceux qui sont prêts à recourir au mariage pour obtenir le droit de s'installer au Royaume-Uni. Dans le Livre blanc intitulé *Secure Borders, Safe Haven*, publié en février 2002, il est d'ailleurs proposé d'étendre à 2 ans cette période.

165. Pour aider les personnes soumises aux contrôles des services d'immigration dont l'union a volé en éclat pendant la période probatoire prévue à cause de la violence du conjoint, le Gouvernement a décidé en juin 1999 de faire une exception à la réglementation en matière d'immigration en cas de violence familiale, en autorisant la personne à s'installer sur le territoire si elle a été victime de violence alors que l'union avait encore cours. Dans l'attente d'une injonction ou d'un procès, le requérant peut se voir autorisé à demeurer sur le territoire pour des périodes

supplémentaires de six mois, sous les mêmes conditions, jusqu'à l'issue de la procédure. Cette mesure d'exception a été évaluée pendant les deux premières années de son application et les résultats sont en cours d'examen. On étudiera notamment s'il est nécessaire d'exiger des demandeurs qu'ils produisent davantage de preuves.

Les réfugiés

166. Le Gouvernement s'engage à offrir un asile sûr à ceux qui fuient la persécution et il s'efforce donc d'aider ceux qui ont le droit de rester sur le territoire à repartir de zéro et à participer pleinement à la vie de la société. De nombreux réfugiés¹⁴ ont du mal à redevenir indépendants, notamment les femmes et les enfants. Pour faciliter cette transition, le Gouvernement a adopté de nouvelles mesures de coordination visant à améliorer l'accès des réfugiés à l'éducation, aux soins de santé et à l'emploi, même s'il existe toujours des problèmes. En novembre 2000, le Gouvernement a lancé une stratégie d'intégration des réfugiés intitulée *Full and Equal Citizens* (Citoyens égaux et de pleins droits), pour faciliter leur installation sur le territoire et les aider à surmonter les barrières auxquelles ils se heurtent et qui peuvent les empêcher de s'épanouir pleinement. Le National Refugee Integration Forum appelle l'attention sur ces questions et favorise la collaboration des pouvoirs publics à l'échelon local, des départements gouvernementaux et des secteurs bénévole et privé pour contrôler et orienter le développement d'une stratégie efficace. Il se compose de plusieurs sous-groupes chargés de questions particulièrement importantes pour l'intégration des réfugiés, comme le logement, le développement des communautés, la sécurité et la lutte contre le harcèlement racial, l'éducation des enfants, l'emploi et la formation, la santé et les services sociaux, la promotion d'une image positive, la recherche et le problème des enfants demandeurs d'asile non accompagnés.

167. En 2002, chaque État Membre de l'Union européenne a obtenu des financements pour mettre au point des projets tenant compte des besoins des personnes vulnérables, notamment les victimes de torture ou de viol, les personnes qui ont besoin d'un traitement médical spécial, les personnes âgées et les handicapés et, en particulier, les femmes et les enfants. Le Gouvernement a pu ainsi financer de nouveaux projets pour améliorer l'accueil réservé aux demandeurs d'asile et l'intégration des réfugiés au Royaume-Uni. Plusieurs projets financés grâce au Fonds européen pour les réfugiés sont mis en oeuvre en partenariat avec les établissements scolaires, les familles et les organismes bénévoles pour permettre aux femmes réfugiées, à leurs familles et aux communautés hôtes de développer des liens et des relations durables.

¹⁴ Le terme de « réfugié » renvoie aux personnes qui se voient octroyer un droit de séjour pour une période illimitée au titre de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés ou à celles auxquelles est exceptionnellement accordé le droit de séjourner sur le territoire pour une période de quatre ans à des fins de protection, conformément aux obligations découlant de la CEDH et de la Convention contre la torture.

Article 10

Éducation

Engagements pris par le Gouvernement en matière d'enseignement

168. L'enseignement ouvre des perspectives à tous les enfants, filles et garçons. Le Gouvernement est déterminé à éliminer les disparités, à remédier à l'échec scolaire et à relever le niveau des élèves dans tous les établissements scolaires en l'alignant sur celui des meilleurs éléments. Le Gouvernement s'est engagé à consacrer un montant supplémentaire de 14,7 milliards de livres à l'enseignement au Royaume-Uni entre 2002-03 et 2005. Il n'épargne pas ses efforts pour instaurer une société inclusive en offrant aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons la possibilité de parfaire leur éducation, de s'épanouir pleinement et d'obtenir de bons résultats. Pour ce faire, il s'est fixé trois grands objectifs : i) permettre aux filles et aux garçons de prendre un bon départ dans l'éducation pour qu'ils puissent compter par la suite sur de solides bases; ii) permettre aux femmes et aux hommes, aux filles et aux garçons sans exception de se perfectionner et d'acquérir les compétences, les connaissances et les qualités individuelles nécessaires dans la vie professionnelle et privée; iii) encourager les femmes et les hommes à parfaire leur éducation, à renforcer leurs compétences et à s'enrichir. Au Royaume-Uni, la responsabilité de l'enseignement est dévolue aux autorités locales chargées de l'enseignement et aux écoles, collèges et universités. Conformément à la loi de 1975 relative à la lutte contre la discrimination sexuelle, au *Race Relations Act* de 1976 (loi relative aux relations interraciales) et à la loi de 1995 relative à la lutte contre la discrimination envers les handicapés, tous sont tenus de veiller à l'égalité des chances des hommes et des femmes. De nombreuses stratégies et politiques sont mises au point et adoptées à l'échelon local (par exemple par les Learning and Skills Councils locaux, les Further Education Colleges ou d'autres établissements d'enseignement pour les plus de 16 ans) pour satisfaire les besoins particuliers et les aspirations des populations.

169. Par ailleurs, un certain nombre de stratégies, de politiques et d'initiatives sont formulées à l'échelle nationale pour améliorer la participation, la rétention et les résultats scolaires des éléments issus de minorités ethniques, notamment les femmes, à savoir :

- Introduction, en mai 2002, de l'obligation, pour les établissements d'enseignement complémentaire (et supérieur), de présenter par écrit, au titre de la loi de 2000 relative aux relations interraciales (modification), leurs politiques de promotion de l'égalité entre les races, les procédures de mise en oeuvre et les mécanismes d'évaluation de l'impact de ces politiques sur l'admission et les progrès des étudiants et du personnel;
- Développement et application d'une stratégie de participation élargie par le Learning and Skills Council, qui vient compléter la stratégie en matière d'égalité et de diversité du Conseil;
- Développement et application de mesures appropriées en réponse aux recommandations formulées par la Commission for Black Staff in Further Education, qui portent notamment sur l'adoption de mesures visant à augmenter le nombre d'individus appartenant à des minorités ethniques parmi

les responsables et à faire oeuvre de sensibilisation sur les questions d'égalité et de diversité dans le secteur, en instaurant ainsi un environnement propice à l'épanouissement des étudiants issus des minorités ethniques et en leur proposant des modèles;

- Le Département a continué de financer des bourses au mérite pour les étudiants issus des minorités ethniques (le dispositif est désormais supervisé et géré par le Learning and Skills Council) afin d'améliorer la participation et les résultats des étudiants de plus de 16 ans appartenant à de minorités ethniques;
- Introduction, dans le cadre de la nouvelle stratégie en matière d'enseignement « *Success for All* », d'examens dans des domaines stratégiques grâce auxquels le Learning and Skills Council pourra encourager davantage de prestataires issus des minorités ethniques à entrer sur le marché et à attirer ainsi davantage d'étudiants des minorités ethniques;
- Développement et application par le Learning and Skills Council de mesures d'évaluation d'impact en matière d'égalité et de diversité qui, ajoutées aux procédures en vigueur de contrôle des performances et d'amélioration de la qualité, permettront de suivre plus efficacement les progrès accomplis et d'identifier les problèmes qu'il convient de résoudre pour améliorer la participation des minorités.

Sure Start

170. Dans le cadre des efforts déployés par le Gouvernement pour adopter une approche globale et intégrée de l'éducation préscolaire, des services de garderie, des services familiaux et de l'égalité des chances pour les jeunes enfants et leurs familles, le programme Sure Start, l'Early Years Unit et la Childcare Unit ont été regroupés en un seul service interdépartemental, la Sure Start Unit. La création de ce Service fait suite au Spending Review de 2002 (loi de programmation), qui prévoyait également un budget combiné de 1,5 milliards de livres d'ici à 2005-2006 pour les programmes Sure Start, Early Education et Childcare, multipliant par deux le montant des dépenses effectuées au titre des soins aux enfants. Le Service est chargé d'ouvrir dans les zones défavorisées des centres pour les enfants, proposant des services de garderie de qualité ainsi qu'un enseignement préscolaire, des mesures de soutien familial, des services de santé, des conseils en matière de formation et des services d'orientation professionnelle. Le Service fera fond sur les programmes existants, comme Sure Start, les Neighbourhood Nurseries et les Early Excellence Centres, en offrant des services intégrés de grande qualité au sein des communautés. Le Service soutient par ailleurs également les quelque 524 programmes existants ou en passe d'être créés à l'échelon local, 9 programmes pilotes d'intégration et 46 Mini Sure Starts en zones rurales ou dans des poches de pauvreté. À ce jour, les programmes Sure Start effectués à l'échelon local ont aidé environ 350 000 enfants à prendre un bon départ dans la vie, grâce à des soins de qualité, l'offre d'un enseignement préscolaire, des mesures de soutien familial, un encadrement médical et des conseils dans les domaines de la formation et de l'emploi. À la fin de l'été 2003, quelque 524 programmes étaient exécutés à l'échelon local dans le pays, en faveur de 400 000 enfants vivant dans les zones les plus défavorisées, dont un tiers d'enfants victimes de la pauvreté. (Pour plus de renseignements à ce sujet, voir les articles 11 et 13). Les femmes sont les plus nombreuses à travailler dans les secteurs de l'enseignement préscolaire et des soins à apporter aux enfants et des efforts importants ont été déployés pour améliorer le statut de ces professions, notamment à travers une campagne de recrutement très médiatisée, en améliorant la formation du personnel et en concevant de nouvelles voies d'accès à ces carrières pour que les travailleurs ne se heurtent pas inutilement à certaines barrières dans leur avancement.

Enseignement préscolaire

171. L'expérience des enfants dans les plus jeunes années est d'une importance cruciale et le Gouvernement a reconnu que cette période devait correspondre à une phase d'enseignement distincte en lançant l'initiative Foundation Stage (Étape fondatrice) pour les enfants de 3 à 5 ans, qui vise à développer les compétences de base et qui est complétée par l'initiative Early Learning Goals (Objectifs d'éducation préscolaire). La lutte contre la discrimination et les stéréotypes fait partie du programme suivi dans le cadre de la Fondation Stage. Le Gouvernement finance par ailleurs la généralisation de l'enseignement préscolaire gratuit. Depuis septembre 1998, tout enfant âgé de quatre ans dont les parents le souhaitent peut être admis à temps partiel dans un établissement public, privé ou bénévole pour y recevoir gratuitement un enseignement préscolaire. Environ 70 % des enfants de trois ans bénéficient aujourd'hui d'un enseignement préscolaire gratuit et la totalité des enfants dans ce groupe d'âge devrait y avoir accès d'ici au mois d'avril 2004.

Scolarisation des garçons et des filles âgés de 5 à 16 ans

172. On trouvera dans les précédents rapports des renseignements détaillés sur le programme d'études national inauguré en 1989. Le nouveau certificat général de fin d'études secondaires (GCSE, examen passé à l'âge de 16 ans) a été adopté dans 8 disciplines d'enseignement professionnel (notamment le génie et la production industrielle) au mois de septembre 2002. Ces nouvelles qualifications recouvrent tout un éventail de capacités et les filles et les garçons sont activement encouragés à en tirer profit. En septembre 2000, le cadre d'éducation personnelle, sociale et sanitaire (PSHE) a été mis en place pour améliorer les connaissances et les compétences des garçons et des filles de 5 à 16 ans afin de leur permettre d'agir de manière responsable, de mesurer les conséquences des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination sous toutes ses formes (par exemple la discrimination fondée sur la race, le sexe ou la présence d'un handicap), de leur donner des outils pour combattre ces stéréotypes de manière positive, en respectant les autres, et de leur donner confiance en eux pour qu'ils puissent s'épanouir pleinement. La mise en oeuvre du cadre d'éducation personnelle, sociale et sanitaire est facilitée par les directives publiées par le Département de l'éducation et des compétences en ce qui concerne l'éducation sexuelle, l'enseignement de la sécurité et les capacités financières, ainsi que par les directives publiées par la Qualifications and Curriculum Authority (QCA) au mois d'avril 2000. Grâce au nouveau programme d'études national, les filles et les garçons ont davantage l'occasion que par le passé d'être informés sur des questions comme la violence à l'égard des femmes. Le Gouvernement a produit un kit de documentation sur l'égalité des sexes, intitulé *Does sex make a difference?* (Le sexe fait-il une différence?) à l'intention des jeunes, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2003. Ce kit met l'accent sur les opportunités existantes en ce qui concerne l'éducation PSHE et la citoyenneté et propose aux enseignants un plan de leçon pour les aider à explorer la question de la violence familiale en classe.

Activités sportives dans les écoles

173. Le Département de l'éducation et des compétences et le Département des médias et sports ont annoncé ensemble le 15 juillet 2002 qu'ils comptaient conclure un accord de service public pour permettre aux garçons et aux filles de 5 à 16 ans de faire plus de sport, l'objectif visé étant d'atteindre d'ici à 2006 le pourcentage de 75 % des enfants faisant deux heures d'activité physique et de sport par semaine, que ce soit dans le cadre des programmes scolaires ou à l'extérieur. Cette initiative concerne aussi bien les filles que les garçons. *Nike* et le *Youth Sport Trust Girls in Sport Partnership Project*, un projet axé sur l'école, aident les enseignants à développer des formes d'éducation physique et de sport qui permettent aux filles de mener un mode de vie actif, en s'attaquant à certains problèmes comme celui des vestiaires ou des tenues de sport. À ce jour, plus de 1 000 établissements d'enseignement secondaire participent au programme de formation *Nike* et *Youth Sport Trust*.

Maintien des élèves à l'école

174. En 2000-2001, les filles représentaient environ 17 % des élèves sortant définitivement du système scolaire. Le Gouvernement s'efforce de lutter contre l'abandon scolaire à travers toute une série d'initiatives. Il met désormais l'accent sur l'amélioration de la responsabilité sociale et des comportements et la lutte contre l'absentéisme au lieu de se consacrer à la seule réduction du taux d'abandon scolaire. Depuis 1999, tous les organismes locaux chargés de l'enseignement ont pris des dispositions pour dispenser un enseignement aux filles et aux garçons qui sont sortis définitivement du système scolaire. Le Gouvernement a obtenu des résultats significatifs dans ce domaine, comme en témoigne le rapport annuel de l'inspecteur principal des établissements scolaires en 2002, qui met l'accent sur l'amélioration des normes en vigueur en ce qui concerne l'éducation des filles et des garçons sortis du système scolaire. Dans le cadre des initiatives prises par le Gouvernement pour maintenir les enfants à l'école, en octobre 2001, le Département de l'éducation et des compétences a publié des directives détaillées sur l'éducation des parents adolescents, pour aider les établissements scolaires et les organismes locaux compétents à soutenir de manière concrète les parents et les filles enceintes en âge d'être scolarisés. Ces directives sont largement diffusées sur Internet (<http://www.dfes.gov.uk/schoolageparents>) et ont été distribuées à tous les fonctionnaires chargés des programmes de réinsertion et aux organismes compétents à l'échelle locale. Il y est stipulé que la grossesse ne doit jamais constituer un motif d'exclusion, ce qui est d'ailleurs réaffirmé dans les nouvelles directives sur les exclusions, publiées par le Département de l'éducation et des compétences en janvier 2003. (Voir également ci-dessous et l'article 12, pour plus de détails sur la stratégie gouvernementale en ce qui concerne la grossesse chez les adolescentes).

Système de contrôle des connaissances associé au programme d'études national

175. Le système de contrôle des connaissances associé au programme d'études national a été exposé dans le précédent rapport. Il permet de mesurer les résultats des différents établissements par rapport au programme d'études national grâce aux rapports annuels du Service chargé de contrôler le niveau de l'enseignement (OFSTED), et d'identifier d'éventuels écarts entre filles et garçons. En 2001, les résultats obtenus par les enfants de 5 à 7 ans ont montré que les filles étaient plus nombreuses que les garçons à atteindre les objectifs fixés ou au-delà. Dans le groupe d'âge des 7 à 11 ans, les filles ont obtenu de meilleurs résultats que les garçons en anglais et les niveaux étaient en revanche comparables en mathématique et en science. Dans les principales disciplines enseignées aux enfants de 11 à 14 ans, le pourcentage de filles atteignant le niveau attendu était égal ou supérieur à celui des garçons. Dans ce groupe d'âge, les filles ont également obtenu de meilleurs résultats que les garçons dans les autres disciplines.

Examens passés à l'âge de 15, 16 ou 18 ans (GCSE, GCE Advanced et autres examens équivalents)

176. La proportion d'élèves qui quittent l'école sans avoir obtenu le certificat général de fins d'études secondaires (le GCSE, passé à l'âge de 15 ou 16 ans) ou un diplôme équivalent a régulièrement diminué au cours des 25 dernières années, et elle est toujours restée plus faible pour les filles que pour les garçons. En 2000-

2001, 96 % des filles et 94 % des garçons en dernière année de scolarisation obligatoire ont obtenu leurs examens (contre 82 % et 80 % respectivement en 1975-1976). Par ailleurs, on note une amélioration considérable des résultats au niveau du GCSE, avec de meilleures notes pour les filles que pour les garçons. Entre 1985 et 2001, la part des filles qui ont obtenu au moins une note allant de A à C pour le GCSE ou de 1 à 3 pour le certificat d'études écossais a augmenté de 21 %, passant de 59 % en 1985 à 80 % en 2001. Depuis les années 1980, les filles ont de meilleurs résultats que les garçons au niveau « Advanced » ou A du GCE (passé à l'âge de 18 ans). En particulier, les filles atteignent un niveau légèrement plus élevé en mathématiques, physique, informatique, esthétique industrielle et technologie et éducation physique – bien qu'elles restent moins nombreuses que les garçons à choisir ces matières. En collaboration avec le Département du commerce et de l'industrie, le Département pour l'éducation et les compétences soutient des initiatives visant à encourager davantage de filles à poursuivre des études de physique ou de mathématique après l'âge de 16 ans, ainsi que des études scientifiques ou d'ingénieur (voir plus loin et l'article 5, sur la lutte contre les stéréotypes). Un nombre plus élevé de filles que de garçons ont choisi des épreuves de niveau A en anglais, en sociologie, en biologie, en art et en français en 2000-2001. Voir le tableau 10.1 à l'annexe 2 (art. 10).

Enseignement supérieur

177. Au cours des 30 dernières années, le nombre d'étudiants fréquentant des établissements d'enseignement supérieur au Royaume-Uni a augmenté massivement. En 2001-2002, il y avait au total plus de 2,2 millions d'étudiants, dont 1,3 million inscrits à temps complet. Durant cette période, les proportions respectives d'hommes et de femmes effectuant des études supérieures ont considérablement évolué. En 1970-1971, on comptait deux fois plus d'hommes que de femmes. Depuis lors, l'effectif féminin a augmenté régulièrement et, en 2001-2002, les femmes représentaient 55 % des étudiants – ce qui correspond à la répartition de l'ensemble de la population par sexe. Voir le tableau 10.2 à l'annexe 2 (art. 10). Les femmes qui retournent sur le marché du travail bénéficient tout particulièrement du fait que les instituts pédagogiques et les universités mettent davantage l'accent sur des formules plus souples (accumulation d'unités de valeur et système d'équivalence, études à temps partiel et cours d'été). Les femmes représentent environ 73 % des personnes qui suivent des cours d'accès à l'enseignement supérieur. Certains cours sont spécifiquement conçus pour aider les femmes à entamer des études de sciences et technologie, de technologies de l'information et de la communication et de gestion financière ou des études dans les autres domaines traditionnellement réservés aux hommes. Les femmes sont sous-représentées dans un certain nombre de disciplines, notamment les sciences de l'ingénieur et les sciences, mais à l'intérieur des disciplines scientifiques, elles sont plus nombreuses que les hommes à étudier la biologie, la médecine vétérinaire, l'agriculture ou d'autres matières connexes. Par ailleurs, la part des femmes dans les filières scientifiques a augmenté ces dernières années, atteignant les 48 % en 2002, alors que celle des hommes est demeurée relativement statique.

Diplômes de l'enseignement supérieur

178. De 1991-1992 à 2001-2002, la proportion de femmes par rapport à l'ensemble des étudiants ayant obtenu le premier diplôme de l'enseignement supérieur est passée de 46 % à 57 %. La proportion de diplômées dans le troisième cycle a également augmenté et est passée de 43 % en 1991-1992 à 55 % en 2001-2002. Du point de vue des disciplines, les hommes sont plus nombreux que les femmes à obtenir des diplômes de sciences de l'ingénieur et technologies, de mathématiques et informatique et d'architecture ou de construction et planification; et les femmes sont plus nombreuses que les hommes à réussir dans les disciplines paramédicales, dans l'enseignement et en sciences sociales. L'analyse du niveau des diplômes décernés montre que les femmes ont obtenu davantage de bonnes mentions que les hommes. Le Gouvernement souhaite encourager les étudiantes à choisir les filières des sciences de l'ingénieur, de la technologie et de l'informatique (pour plus de détails, voir plus loin et l'article 5). Voir les tableaux 10.3-10.5 à l'annexe 2 (art. 10).

Services d'orientation

179. Depuis le mois de septembre 1998, les établissements d'enseignement secondaire d'Angleterre et du pays de Galles doivent proposer des services d'orientation à tous les jeunes âgés de 14 à 16 ans, pour permettre aux filles et aux garçons de profiter des opportunités qui leur sont offertes. Le DfES formule des directives dans ce domaine afin d'aider les établissements scolaires à améliorer la qualité et à renforcer la cohérence de leurs programmes, notamment en ce qui concerne leurs résultats en termes de carrière et de stéréotypes sur les rôles respectifs des deux sexes. Le Département publie toute une série de documents d'orientation professionnelle pour aider les élèves à choisir une filière en leur donnant des renseignements sur les différents secteurs ou domaines d'activité. Des efforts sont déployés pour inclure des études de cas qui remettent en question les stéréotypes et encouragent les jeunes filles à porter leur choix sur des filières, des formations et des professions traditionnellement réservées aux hommes.

180. En Écosse, Learning and Teaching Scotland a publié en novembre 2001 un document-cadre sur l'orientation professionnelle en vue d'améliorer la cohérence des services offerts dans ce domaine. L'accent est mis sur l'importance de l'orientation professionnelle dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire et toute une série d'avantages potentiels en matière d'acquis scolaires sont énumérés. Le nouvel organisme créé le 1er avril 2002, Careers Scotland, veille à ce que des services d'information, de conseil et d'orientation soient proposés aux jeunes à l'école, comme prévu par la loi.

Le rôle de Connexions

181. Le Service Connexions procède d'une approche radicalement nouvelle consistant à guider et encadrer les filles et les garçons tout au long de l'adolescence, pour que la transition à l'âge adulte et au monde du travail se passe le mieux possible. Ce Service assume le rôle qui revenait par le passé aux services d'orientation professionnelle en Angleterre en offrant des conseils et des orientations objectifs aux jeunes femmes et aux jeunes hommes en ce qui concerne les possibilités d'études et de carrière qui s'offrent à eux. D'ambition universelle, ce

Service a notamment pour priorité de réduire le nombre de jeunes âgés de 16 à 18 ans qui ont abandonné leurs études sans pour autant suivre de formation ou occuper un emploi. Le Service Connexions offre aux jeunes femmes et aux jeunes hommes des conseils sur les filières qu'ils peuvent choisir pour leurs études ou leur carrière, ainsi que sur la discrimination et les stéréotypes fondés sur le sexe, les problèmes de santé et les problèmes familiaux et relationnels, afin de leur permettre de s'épanouir pleinement. Le Service adopte une approche qui consiste à reproduire les meilleures pratiques connues en ce qui concerne la lutte contre les stéréotypes sur les deux sexes. Entre autres mesures : i) l'organisation veille à ce que soient mis en place des mécanismes de défense et de soutien pour ceux qui envisagent d'embrasser une carrière « non-traditionnelle »; ii) toutes les ressources et les documents, y compris ceux qui sont produits en interne, reflètent la réalité de la situation dans la population locale et véhiculent des images positives sur les deux sexes; et iii) les jeunes femmes et les jeunes hommes sont équipés comme il se doit pour reconnaître les comportements discriminatoires et les combattre.

182. Le Service contribue à la réalisation des objectifs fixés en matière d'inclusion sociale, tels que la réduction de l'incidence de la grossesse chez les adolescentes et de l'abus des drogues (voir également l'article 12). Il joue un rôle de premier plan dans la lutte contre l'exclusion sociale chez les jeunes, filles et garçons, en mettant l'accent sur la détection des signes précoces d'exclusion pour prévenir toute escalade. Le Service Connexions a pour objectif d'aider les jeunes marginaux ou ceux qui courent un risque de marginalisation, en leur permettant de s'épanouir pleinement et d'opérer avec succès le passage à l'âge adulte. L'égalité des chances et la multiplication des opportunités constituent un des huit principes clefs du Service. Toutes les antennes Connexions devront démontrer qu'elles respectent les 5 grands principes en matière d'égalité des chances qui sont définis à la rubrique *Equal Opportunities Best Practice Principles* du document intitulé *Business Planning Guidance* utilisé dans le cadre des partenariats Connexions. Ces principes vont de toute évidence plus loin que la simple lutte contre les stéréotypes sur les hommes et les femmes et recouvrent les questions de l'égalité des chances dans sa globalité et de la diversité. Le Service Connexions collabore avec l'Equal Opportunities Commission, la Commission for Racial Equality et la Disability Right Commission, entre autres, pour veiller à satisfaire les besoins de tous les jeunes.

Stratégie relative à la grossesse chez les adolescentes

183. Le Service Connexions contribue largement à la mise en oeuvre de la Stratégie gouvernementale relative à la grossesse chez les adolescentes en travaillant en partenariat avec d'autres organismes pour réduire le nombre de grossesses et s'assurer que les adolescents qui ont un enfant reçoivent le soutien dont ils ont besoin et sont réintégrés dans le système éducatif. Le Service Connexions veille à ce que les jeunes puissent obtenir des renseignements et des conseils en matière d'hygiène de la procréation, et notamment à ce qu'ils sachent où demander des conseils, à l'échelon local, sur les moyens contraceptifs et à ce qu'ils n'hésitent pas à utiliser ces services s'ils en ont besoin en étant persuadés de la confidentialité. Le Service offre également un soutien intensif et adapté aux adolescentes enceintes et aux adolescents qui ont eu un enfant en particulier en les aidant à avoir accès aux services de santé et d'encadrement et à poursuivre leurs études ou à réintégrer le système scolaire. Des directives sur le Service Connexions et la grossesse chez les adolescentes ont été publiées en juillet 2001 dans le cadre de la série *Working*

Together, produite en commun par la Connexions Service National Unit (CSNU), la Teenage Pregnancy Unit et le programme Sure Start. Ce guide définit les principes qui doivent présider aux activités menées dans le cadre des services offerts aux parents adolescents. L'accent est mis sur le renforcement des liens entre le Service Connexions, les coordonnateurs chargés de l'aide aux jeunes filles enceintes et les professionnels spécialisés dans la réintégration et, en particulier, sur l'interface entre le rôle du conseiller personnel Connexions et du conseiller Sure Start Plus et celui d'autres intervenants.

184. La CSNU est en train d'actualiser le *Working Together – Connexions and Teenage Pregnancy Guide* intitulé *Making a Difference – Emerging Practice – Connexions and Teenage Pregnancy*. Ce document a été établi à l'intention de ceux qui travaillent auprès des adolescentes enceintes, que ce soit au sein du Service Connexions ou dans les organisations partenaires. Il fait fond sur les directives *Working Together – Connexions and Teenage Pregnancy* publiées en 2001 et décrit le rôle crucial que continue de jouer le Service Connexions dans la mise en oeuvre de la Stratégie gouvernementale relative à la grossesse chez les adolescentes. Ce document présente :

- Une mise à jour sur la Stratégie relative à la grossesse chez les adolescentes;
- Des exemples de pratiques novatrices et des études de cas dans le cadre des partenariats Connexions;
- Des exemples de pratiques novatrices à partir de l'initiative Sure Start Plus, qui est mise en oeuvre à titre d'essai dans 20 zones différentes.

Des solutions novatrices et créatives sont mises au point pour atteindre les objectifs fixés par le Gouvernement en ce qui concerne la grossesse chez les adolescentes. L'accent est mis sur l'importance des efforts pluri-institutions et de la collaboration entre le Service Connexions et les autres organismes ou intervenants, notamment les coordonnateurs chargés de l'aide aux jeunes filles enceintes, les professionnels spécialisés dans la réintégration et les conseillers Sure Start Plus. Ce document devrait être publié au mois de mai. Pour plus de renseignements sur la stratégie gouvernementale relative à la grossesse chez les adolescentes, voir l'article 12.

Hygiène de la procréation et éducation sexuelle

185. Par ailleurs, pour la première fois, le Gouvernement a fourni aux établissements scolaires un programme d'études national dans ce domaine. L'éducation sexuelle, qui doit comprendre des cours sur le VIH/ sida et les autres maladies sexuellement transmissibles, est obligatoire dans tous les établissements d'enseignement secondaire subventionnés. Pour que cet enseignement porte ses fruits, il faut que des cours expliquant les relations, l'amour et la tendresse et les responsabilités qu'entraînent la naissance d'un enfant ainsi que des cours sur la sexualité soient dispensés. Le Gouvernement recommande à tous les établissements d'enseignement primaire de suivre un programme adapté à l'âge et au développement physique et émotionnel des enfants. L'éducation sexuelle est d'une importance fondamentale pour que les jeunes puissent prendre des décisions responsables et informées dans leur vie. Il ne s'agit pas de les encourager à avoir des relations sexuelles, mais de leur permettre de grandir, d'avoir confiance en eux et de s'estimer, et de comprendre pour quelles raisons ils doivent attendre pour avoir

des rapports sexuels (pour plus de renseignements sur cette question, voir l'article 12).

Soutien financier apporté aux étudiants

Étudiants à plein temps

186. Depuis 1999, le Gouvernement a mis en place un système de bourses pour les étudiants qui ont des enfants, en particulier les parents seuls, pour les aider à assumer les coûts afférents à la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur, notamment des aides pour remplacer certaines prestations, notamment en ce qui concerne les services de restauration et les services de garderie (couvrant jusqu'à 85 % des frais réels liés à l'éducation d'un enfant, pour un montant maximal de 170 livres par semaine en 2002-2003). Par ailleurs, depuis 1997, le Gouvernement a multiplié par quatre le montant affecté aux universités et aux établissements d'enseignement supérieur pour leur permettre d'aider les étudiants en difficulté financière pendant l'année universitaire et il leur a donné pour instruction d'accorder la priorité aux étudiants avec des enfants.

Étudiants à temps partiel

187. Le Gouvernement a également pris toute une série de mesures pour aider les étudiants à temps partiel, notamment des aides financières pour leur permettre de payer les droits de scolarité, des prêts pour les aider à assumer les frais complémentaires afférents à la poursuite de leurs études et des subventions spécifiques pour les jeunes handicapés qui souhaitent faire des études supérieures. Ces nouvelles mesures devraient particulièrement bénéficier aux femmes, qui sont plus susceptibles que les hommes d'assumer seules (ou pour l'essentiel) l'éducation des enfants. Elles devraient par ailleurs permettre d'éliminer les obstacles financiers qui dissuadent les femmes de poursuivre des études supérieures.

Fonds de soutien à l'éducation

188. Afin d'éviter que des étudiants n'abandonnent leurs études à cause de problèmes financiers et pour promouvoir l'égalité des chances, le Gouvernement a prévu une série d'aides financières, dans le cadre du Learner Support Funding (LSF) (Fonds de soutien à l'éducation) pour les jeunes en situation de risque, notamment des mesures générales de soutien, pour les manuels et les fournitures, mais aussi des mesures d'aide spécifiques, pour les services de garderie, les frais de logement et les frais de transport. L'Institute of Employment Studies a procédé à une évaluation des fonds de soutien à l'éducation. D'après les données disponibles à ce jour, 9, 8 % des étudiants (âgés de 16 à 19 ans) bénéficient du dispositif, et ce sont en majorité des étudiants issus des minorités ethniques ou des étudiants connaissant des difficultés d'apprentissage et des personnes handicapées. Le Gouvernement sait que les étudiants qui doivent s'occuper d'un enfant sont moins susceptibles que les autres d'avoir des qualifications, et il entend instaurer un système de subventions idoine en leur faveur pour les aider à assumer l'éducation de leurs enfants. Des mesures spécifiques ont été prises dans ce domaine en 2000 en ce qui concerne l'enseignement complémentaire, en remplacement d'un système de rationnement des fonds disponibles à partir d'un système de points. Ces nouveaux arrangements

ont été reçus positivement et semblent porter leurs fruits dans les Further Education Colleges, mais être moins concluants dans les établissements d'enseignement secondaire supérieur, principalement en raison du nombre limité d'étudiants et de la formule adoptée dans la distribution des fonds. Ainsi en 2002-2003, le LSC a testé de nouvelles mesures pour offrir une aide aux jeunes parents qui accomplissent des études dans ce type d'établissements. Les subventions accordées dans le cadre de ce dispositif pilote sont d'un montant maximal de 5 000 livres par an en 2003-2004, contre 4 000 livres par an en 2002-2003.

Comparaison avec les autres pays

189. D'après les résultats d'une étude effectuée récemment par l'OCDE sur les jeunes de 15 ans au titre du Programme international pour le suivi des acquis des élèves, publiée dans le document intitulé *Knowledge and Skills for Life* (OCDE, 2001), l'environnement éducatif au Royaume-Uni est aussi propice aux femmes qu'aux hommes. Les résultats obtenus par les élèves au Royaume-Uni en lecture, en mathématique et dans les disciplines scientifiques sont élevés et il n'y a que peu d'écarts entre les filles et les garçons.

Situation des enseignantes

190. L'Agence pour la formation des enseignants (TTA) est expressément chargée d'assurer l'égalité des chances en matière d'accès à la profession et d'encourager les établissements à admettre les élèves qui possèdent les qualités requises pour devenir des enseignants compétents, quels que soient leur âge, leur sexe, leur race, leur expérience ou leur origine sociale. Le Gouvernement a créé en 2000 le National College for School Leadership (NCSL) pour qu'une seule instance soit chargée à l'échelle nationale de la détermination des grandes orientations pédagogiques et dans le but de proposer toute une gamme d'activités de formation et de développement aux animateurs pédagogiques. La proportion de femmes qui préparent le diplôme national de directeur d'établissement est plus forte que la proportion de femmes qui occupent actuellement ce poste. Lors de la dernière série de recrutements, 63 % des candidats étaient des femmes. Le NCSL étudie l'efficacité des nouveaux programmes de formation d'animateurs et de directeurs d'établissement, notamment en fonction du sexe, et entend constituer un vivier de directeurs d'établissement potentiels, en particulier parmi les groupes de population qui sont sous-représentés. Il a notamment lancé en novembre 2002 le projet pilote *Women in Leadership and Management*. Les femmes sont bien représentées dans l'enseignement et continuent d'être attirées par ce métier. En Angleterre, elles représentaient en 2001 69 % des enseignants qualifiés à plein temps des établissements publics. Les femmes étaient aussi plus nombreuses que les hommes aux échelons les plus élevés (Directeur et directeur adjoint). En 2000-2001, dans le secteur de l'enseignement public en Angleterre, 680 enseignants qualifiés à plein temps de sexe masculin ont été promus au rang de « head teacher », contre 1 410 femmes¹⁵. Par ailleurs, le Gouvernement a prévu de débloquer un montant supplémentaire de 330 millions de livres en 2003-2004 au titre des stratégies de

¹⁵ Base de données officielle sur les enseignants, 2000.

renforcement des ressources humaines mises en oeuvre dans les établissements d'enseignement supérieur pour réaliser l'égalité des chances au sein du personnel. Cette initiative est soutenue par l'Equality Challenge Unit, qui a pour tâche principale d'améliorer le recrutement, la rétention et les carrières des femmes dans le monde universitaire. Voir le tableau 10.6 à l'annexe 2 (art. 10).

Éducation permanente

Éducation des adultes et éducation communautaire

191. Le programme Adult and Community Learning (ACL) joue un rôle important dans les efforts déployés à titre prioritaire par le Gouvernement pour réduire la pauvreté, lutter contre l'exclusion sociale et promouvoir le renforcement du tissu communautaire. Près de 75 % des étudiants qui participent à cette initiative sont des femmes. En 2001, le Gouvernement a créé le Learning and Skills Council (LSC) (Conseil pour l'éducation et les compétences) en remplacement du Further Education Funding Council (Conseil de financement de l'éducation permanente) et des 72 Conseils de formation et d'entreprise. Le LSC est chargé de la planification et du financement de tous les enseignements proposés aux plus de 16 ans (à l'exception de l'enseignement supérieur) en Angleterre, notamment l'enseignement secondaire supérieur, l'enseignement complémentaire, la formation professionnelle, l'éducation des adultes et l'éducation communautaire. En 2002, environ 58 % des étudiants dans l'enseignement complémentaire et des personnes suivant une formation professionnelle étaient des femmes. Bien que les statistiques ne soient pas directement comparables, près de trois quarts des bénéficiaires du programme ACL sont des femmes. En 2003-2004, le LSC recevra un montant de près de 6 milliards de livres pour financer les programmes d'éducation des adultes, qui recouvrent les principaux éléments des programmes d'éducation des adultes et d'éducation communautaire des autorités locales chargées de l'enseignement, l'éducation familiale et le Fonds ACL.

192. Pour plus de renseignements sur les mesures prises par le Gouvernement dans ce domaine, notamment en ce qui concerne l'instruction élémentaire, l'éducation familiale et les programmes de formation continue, voir l'annexe 1 (art. 10).

Irlande du Nord

193. Le Gouvernement exécute un programme d'extension de l'enseignement préscolaire pour que tous les enfants puissent suivre gratuitement une année d'enseignement préscolaire si les parents le souhaitent. Le programme d'études obligatoire adopté en 1990 est décrit dans le précédent rapport. Le Northern Ireland Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (Conseil d'Irlande du Nord pour les programmes, les examens et l'évaluation) effectue actuellement une étude d'ampleur sur les programmes suivis afin de satisfaire les besoins des filles et des garçons et des femmes et des hommes en matière d'éducation en ce nouveau millénaire. L'éducation sexuelle, à caractère obligatoire, est dispensée dans le cadre des cours de sciences ou d'éducation sanitaire ou dans d'autres matières.

Fonds pour le développement des plus jeunes

194. L'Early Years Development Fund (EYDF) (Fonds pour le développement des plus jeunes) est financé par le Gouvernement à hauteur de 1 467 000 livres chaque année et appuie des initiatives visant à renforcer et étendre les services existants pour les plus jeunes, améliorer la qualité des services offerts et soutenir la formation et la recherche. L'accent est mis sur les enfants, notamment ceux qui ont des besoins spécifiques, et les familles défavorisées ou qui vivent dans des zones de grande pauvreté sociale ou économique, notamment les familles isolées en zone rurale. L'EYDF est géré par la Family Policy Unit (Service chargé des politiques familiales) au sein du Secrétariat pour l'Irlande du Nord.

Résultats aux examens

195. En Irlande du Nord, les proportions respectives de garçons et de filles qui quittent l'école après avoir passé avec succès le GCSE ou obtenu des qualifications équivalentes n'ont cessé d'augmenter au cours des 13 dernières années, le pourcentage de filles étant systématiquement plus élevé que celui de garçons. En 1987-1988, 84 % des filles et 73 % des garçons ont quitté l'école avec le GCSE en poche et en 2000-2001, ces pourcentages sont passés à 96 % et 92 % respectivement. Au niveau du GCSE, les résultats de l'ensemble des élèves se sont considérablement améliorés mais les filles obtiennent toujours de meilleures notes que les garçons. Entre 1987-1988 et 2000-2001, la proportion de filles ayant obtenu au moins une note allant de A+ à C est passée de 67 % à 84 %, tandis que pour les garçons, les taux correspondants étaient de 53 % et 73 % respectivement. Parmi les élèves qui obtiennent les meilleurs résultats au GCSE (5 épreuves ou plus notées de A+ à C), le même schéma se reproduit et les filles dépassent les garçons. En 1987-1988, 41 % des filles avaient atteint le meilleur niveau, contre 32 % des garçons. En 2000-2001, les taux correspondants étaient de 66 % et 50 % respectivement. Ainsi, on observe une amélioration chez les garçons comme chez les filles, mais celles-ci ont néanmoins de meilleurs résultats. Les filles sont aussi plus nombreuses que les garçons à obtenir des notes de niveau A ou équivalent en Irlande du Nord. En 1987-1988, 29 % des filles ont quitté l'école avec au moins une note de ce niveau, alors que seulement 23 % des garçons en avaient fait autant. En 2000-2001, cette proportion était passée à 46 % pour les filles et 32 % pour les garçons. La proportion des jeunes de 16 ans qui n'ont pas obtenu le GCSE en Irlande du Nord est systématiquement la plus basse du Royaume-Uni, bien qu'il y ait beaucoup de jeunes peu qualifiés et qu'on observe donc un écart marqué entre les excellents éléments et ceux qui n'ont pas de bons résultats. Pour remédier à cette situation, le Département de l'éducation prend des mesures visant à améliorer l'instruction élémentaire des garçons et des filles et il a lancé un programme de soutien aux établissements qui ont les moins bons résultats.

Initiatives pour améliorer les standards dans l'éducation pour les filles et les garçons

196. Le Gouvernement est résolu à faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons, quels que soient leur milieu ou leur situation particulière, aient la chance de développer pleinement leur potentiel. Toute une série de stratégies d'amélioration de l'école ont été mises en oeuvre dans le cadre du School Improvement Programme, afin de relever les standards en vigueur, notamment en ce qui concerne l'instruction élémentaire. Ces standards ont été considérablement améliorés dans le

primaire, comme en témoigne l'évaluation effectuée à la fin du deuxième niveau. Après le primaire, rien ne vient indiquer pour l'instant des progrès soutenus, même si on note une certaine amélioration des résultats obtenus au troisième niveau en 2000-2001 et 2001-2002. En collaboration avec ses divers partenaires, le Département de l'éducation a mené un examen en interne de sa stratégie en matière d'instruction élémentaire et reconnaît qu'il est nécessaire d'adopter une approche mieux coordonnée dans la mise en oeuvre de cette stratégie, ainsi que de celles qui ont été formulées dans le cadre du programme de soutien aux établissements scolaires, des arrangements en matière de programmes et d'évaluation et en ce qui concerne les techniques éducatives. Un nouveau groupe stratégique, composé de représentants des différents intervenants dans le domaine de l'éducation, a été créé afin d'exploiter de manière cohérente les résultats des études en cours.

197. D'autres initiatives ont été prises pour améliorer l'éducation des filles et des garçons, notamment le School Support Programme (SSP), qui offre un soutien, et notamment un modeste appui financier, aux établissements scolaires qui le souhaitent. Une période d'encadrement plus longue a été prévue pour certains établissements post-primaires dans des zones socialement défavorisées. La priorité demeure cependant de permettre aux établissements scolaires d'évaluer eux-mêmes la situation et de prendre des mesures d'amélioration. La Good Practice Initiative (Initiative pour de bonnes pratiques) a pour objectif de fournir des ressources supplémentaires aux établissements scolaires qui ont su montrer qu'ils obtenaient des résultats pour renforcer encore leurs capacités. L'idée est de favoriser ainsi le développement, la reconnaissance et l'adoption de bonnes pratiques dans les établissements scolaires et de faciliter leur diffusion dans l'ensemble du système. La Discipline Strategy, publiée en février 1998, prévoit des mesures de soutien supplémentaires pour les établissements scolaires et les filles et les garçons pour tout ce qui concerne les questions disciplinaires, y compris le problème de l'absentéisme scolaire, qui peut entraîner une suspension ou une expulsion. Cette stratégie est en cours d'exécution et presque tous ses éléments sont maintenant en place.

Situation des enseignantes

198. En Irlande du Nord, les femmes représentent toujours la majorité du personnel enseignant. Ainsi, à l'heure actuelle, 74 % des enseignants d'Irlande du Nord sont des femmes. La proportion de postes de directeur d'établissement et de directeur adjoint occupés par des femmes a augmenté entre 1999 et 2001. Ainsi, en 2001, les femmes occupaient 43 % des postes de directeur d'établissement et 70 % des postes de directeur adjoint, contre 40 % et 68 % respectivement en 1999. Par ailleurs, 43 % des femmes qui avaient posé leur candidature ont participé au projet pilote de qualification professionnelle aux postes de direction en Irlande du Nord [Professional Qualification for Headship (PQH NI)].

Enseignement complémentaire et enseignement supérieur

199. Les femmes représentent à présent plus de 60 % des étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur en Irlande du Nord, 61 % des étudiants de premier cycle et 57 % des étudiants du troisième cycle. Le nombre d'étudiantes à temps complet a augmenté de 4 % entre 1998-1999 et 2000-2001 et le nombre d'étudiantes à temps partiel a augmenté de 10 % depuis 1998-1999, alors que la hausse observée parmi les étudiants de sexe masculin n'est que de 3 %. La majorité des étudiants résidant

en Irlande du Nord qui ont obtenu le premier diplôme de l'enseignement supérieur en 2000-2001 étaient des femmes. Parmi ces étudiants, les proportions d'hommes et de femmes ayant obtenu une mention Très bien étaient sensiblement les mêmes (7 %). En revanche, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à obtenir une mention Bien+ (52 % contre 40 %).

Mères en âge d'être scolarisées

200. Le Département de l'éducation a affecté des ressources supplémentaires à l'Executive Programme Children's Fund en 2001 pour développer un programme régional de soutien aux filles enceintes et aux mères en âge d'être scolarisées, qui tiennent compte de leurs besoins en matière d'enseignement, d'insertion sociale et d'épanouissement personnel lorsque celles-ci doivent s'adapter à leur nouvelle situation. Les jeunes femmes qui souhaitent poursuivre leurs études après ce programme peuvent bénéficier de services de garderie. Un des éléments clefs du programme est l'offre d'un soutien social grâce au développement de réseaux de pairs et à des services où ces femmes peuvent rechercher des conseils ou un réconfort exempts de tout jugement. Ce projet est exécuté dans l'idée que les jeunes mères, et avec elles leurs bébés, auront plus de chances de s'épanouir si elles mènent à bien des études et qu'il convient donc d'aider celles qui souhaitent poursuivre leurs études après le programme. Au mois de février 2002, 43 jeunes femmes avaient pu être convenablement orientées et le programme avait été lancé dans cinq sites. Vingt-huit jeunes femmes ont participé au programme et 15 ont poursuivi leurs études à domicile. Une campagne d'affichage et un site Web ont été lancés au mois de novembre 2002 pour mieux faire connaître ce programme et le rendre plus accessible.

Écosse

201. Il n'y a pas de programme d'études officiel en Écosse mais le Gouvernement délégué a néanmoins défini des priorités nationales en matière d'éducation pour encadrer les travaux des autorités chargées de l'enseignement et des établissements scolaires. Une de ces priorités consiste à relever le niveau de l'enseignement, en particulier en ce qui concerne l'instruction élémentaire, et à obtenir de meilleurs résultats par rapport au reste du Royaume-Uni, notamment dans le cadre des examens. Une autre priorité est de promouvoir l'égalité et d'aider tous les élèves dans leurs études. Par ailleurs, au titre du *Standards in Scotland's Schools etc. Act* de 2000 (loi relative aux standards dans les établissements scolaires en Écosse), les autorités chargées de l'enseignement doivent établir et publier chaque année une déclaration sur les objectifs fixés en vue d'améliorer l'éducation, dans laquelle elles décrivent la manière dont elles entendent encourager l'égalité des chances et respecter ce principe dans l'enseignement. Les autorités locales ont publié leurs premières déclarations sur les plans qu'elles prévoient d'appliquer pour atteindre ces objectifs en 2001.

202. Le principal développement depuis la présentation du dernier rapport est l'introduction progressive, depuis 1999-2000, des New National Qualifications (NNQ) (Nouvelles qualifications nationales pour les plus de 16 ans) en remplacement du niveau supérieur du SCE. Ce système ne doit être généralisé qu'en 2004 mais il devrait permettre d'élargir la participation des différents groupes de population, d'améliorer les résultats et d'aider les étudiantes et les étudiants à

atteindre pleinement leur potentiel. Le Gouvernement délégué examine actuellement la situation dans les établissements scolaires en ce qui concerne l'éducation physique et compte étudier à cette occasion les moyens d'améliorer la participation des femmes. Par ailleurs, dans le cadre des efforts déployés pour encourager les jeunes femmes à choisir des filières scientifiques, le Gouvernement délégué a organisé une importante conférence internationale sur l'enseignement des sciences à l'école, à l'occasion de laquelle des femmes scientifiques et des chercheuses ont pu prendre la parole. Cette conférence a également permis d'examiner le rôle des femmes dans le monde des sciences et d'étudier les mesures qu'il convient de prendre pour intéresser davantage les enseignantes et les élèves filles.

203. Tous les enfants âgés de trois et quatre ans peuvent désormais suivre gratuitement un enseignement préscolaire à temps partiel si leurs parents le souhaitent. Depuis le mois d'avril 2002, les autorités locales sont tenues, au titre du Scotland's Schools Act (loi relative aux établissements scolaires en Écosse) de 2000, d'offrir un enseignement préscolaire à tous les enfants âgés de 3 ans et de 4 ans qui résident dans leur zone de compétence. Le programme Sure Start Scotland prévoit des mesures de soutien ciblées en faveur des familles avec de jeunes enfants de 0 à 3 ans, l'accent étant mis sur les familles les plus vulnérables ou celles qui sont dans le besoin. Ce programme a pour objectif de favoriser le développement émotionnel et social, la santé et les capacités d'apprentissage des enfants, ainsi que de renforcer les liens familiaux et communautaires. Un montant de 19 millions de livres a été affecté aux autorités locales en 2002-2003 pour qu'elles travaillent en partenariat avec les services sanitaires et les organisations bénévoles compétentes. Les ressources disponibles pour le programme Sure Start Scotland s'établiront à 23,1 millions de livres en 2003-2004, 35 millions de livres en 2004-2005 et 50 millions de livres en 2005-2006. Plus de 9 000 enfants ont reçu un soutien grâce au programme Sure Start Scotland lors de la première année d'exécution (1999-2000) et plus de 15 000 enfants lors de la deuxième année d'exécution (2000-2001). Pendant cette période, plus de 6 000 parents ont bénéficié d'une aide.

Niveau d'études

204. D'après les résultats de l'enquête menée en 2000-2001 sur le niveau d'études des élèves qui quittent définitivement l'école, la proportion de femmes qui sortent du système d'enseignement public en ayant réussi les épreuves du Scottish Credit and Qualifications Framework (SCQF) est supérieure à celle des hommes à tous les niveaux, sauf dans la catégorie des étudiants ayant réussi trois épreuves ou plus au niveau 7. Le Gouvernement délégué a commandé une étude sur les facteurs qui ont une influence sur les résultats obtenus par les filles et les garçons, qui a été publiée au mois de septembre 2001. Il y est souligné qu'un réseau complexe de facteurs intervient et qu'il convient de replacer le problème de l'inégalité entre les filles et les garçons dans son contexte, c'est-à-dire de tenir compte des autres sources d'inégalité, comme l'origine sociale. Une étude doit être effectuée à titre de suivi après 2003 pour examiner les méthodes employées par les autorités chargées de l'enseignement et les établissements scolaires en vue de lutter contre les inégalités entre filles et garçons.

205. Des efforts considérables ont été déployés pour élargir l'accès à l'enseignement complémentaire, en particulier aux personnes issues de groupes défavorisés, et plus de 65 000 places ont été créées depuis 1998-1999. Par ailleurs, la création de 2 800 places supplémentaires dans l'enseignement supérieur entre

1999 et 2003-2004 a été annoncée. La participation des femmes à l'enseignement complémentaire et à l'enseignement supérieur s'est accrue ces trois dernières années. Pendant l'année universitaire 2000-2001, près de 280 000 femmes se sont inscrites dans des programmes d'études complémentaires (57 % des inscriptions) et 105 900 dans l'enseignement supérieur (56 % des inscriptions), alors qu'elles n'étaient en 1998-1999 que 233 044 femmes à s'être inscrites dans l'enseignement complémentaire (5 %) et 101 364 dans l'enseignement supérieur (55 %).

Aide destinée aux parents seuls les plus démunis

206. Le Gouvernement délégué considère qu'il est essentiel d'aider les chefs de famille monoparentale dans les domaines de l'emploi et de l'éducation. L'éradication de la pauvreté chez les enfants de la génération actuelle est un des objectifs à long terme du Gouvernement délégué et du Gouvernement du Royaume-Uni. Un des moyens d'y parvenir est d'aider les chefs de famille monoparentale, le plus souvent des femmes, à faire des études dans l'enseignement complémentaire ou l'enseignement supérieur, ce qui devrait leur donner accès à des possibilités d'emploi plus intéressantes et à des niveaux de revenu plus élevés, et leur permettre par là même d'offrir un meilleur niveau de vie à leurs enfants. Au mois de juillet 2001, le Gouvernement délégué a lancé une série d'initiatives sur trois ans (2001-2004), pour un montant total de 24 millions de livres, afin d'inciter les parents isolés à suivre des études complémentaires ou supérieures en les aidant à venir à bout des difficultés, notamment financières, associées à la garde des enfants. Quelque 6 500 étudiants devraient bénéficier de cet effort. Pour la première fois en Écosse, les parents seuls qui font des études supérieures à plein temps peuvent obtenir une allocation de 1 000 livres par an les aidant à assumer les frais de garderie en établissement agréé. Un fonds de 8,5 millions de livres a été ouvert à cet effet. Par ailleurs, pour soutenir les services de garderie extrascolaires dans les zones désavantagées, 8 millions de livres ont été accordées aux autorités locales. Ces fonds devraient permettre de maintenir 1 500 à 2 000 places. Pour aider les parents seuls dans le besoin à l'échelon local, 7,5 millions de livres ont été débloquées sur trois ans pour les établissements d'enseignement complémentaire afin d'améliorer l'offre de services de garderie. Le lancement de ce programme a été accompagné par la distribution d'une nouvelle brochure d'information à l'intention des chefs de famille monoparentale, intitulée *Can I Afford to Go to College?* (Ai-je les moyens de faire des études?), donnant tous les renseignements nécessaires. Ces éléments d'information sont également diffusés sur Internet (www.scotland.gov.uk/library3/misc/lpac-00.asp). Par ailleurs, la formation continue doit également jouer un important rôle dans la vie des personnes plus âgées et le Gouvernement délégué essaie d'encourager les individus à se perfectionner et à acquérir les compétences nécessaires pour mener une vie épanouissante et rester adapté au marché du travail. Le Gouvernement délégué a ainsi élargi l'accès aux études, avec plus de 7 000 femmes issues des minorités ethniques qui se sont inscrites dans l'enseignement complémentaire pendant l'année universitaire 2000-2001 et 5 434 dans l'enseignement supérieur.

Pays de Galles

207. Conformément au *Government of Wales 1998 Act* (loi de 1998 relative au Gouvernement du pays de Galles), le Département pour la formation et l'éducation

de l'Assemblée nationale du pays de Galles considère comme fondamental le rôle de l'éducation et de la formation dans la réalisation de l'égalité des chances. Le programme intitulé *Learning Country : A Comprehensive Education and Lifelong Learning Programme to 2010 in Wales* (Programme pour l'éducation et la formation continue au pays de Galles jusqu'en 2010) expose en détail les initiatives visant à soutenir et développer l'éducation et la formation pour les femmes et les hommes et les filles et les garçons au pays de Galles. Ce document étudie les moyens de réaliser l'égalité en élargissant l'accès et la participation à l'enseignement et en faisant en sorte que tous atteignent un bon niveau d'études et partent avec les mêmes chances dans la vie. Entre autres documents stratégiques d'importance, on peut également citer le Skills and Employment Action Plan (Programme d'action pour les compétences et l'emploi). L'Assemblée nationale tient par ailleurs des consultations sur un document intitulé *Learning Country : Learning Pathways 14-19* (Les voies d'apprentissage pour les 14-19 ans). L'objectif poursuivi est d'offrir davantage d'opportunités aux jeunes, en leur permettant de réaliser pleinement leur potentiel, notamment en multipliant les possibilités qui leur sont proposées et en leur donnant accès à l'enseignement supérieur. Il est important que tous aient accès à l'enseignement et il convient de lutter contre la ségrégation fondée sur le sexe et contre les stéréotypes.

208. Les écarts entre les deux sexes sont appréhendés dans le contexte plus large de l'inégalité des chances. Une des stratégies mises en oeuvre pour remédier à cette situation consiste à aider les conseils d'administration des établissements d'enseignement à adopter une approche plus inclusive en ce qui concerne leur propre composition et celle du personnel. Par ailleurs, les établissements d'enseignement supérieur sont encouragés à entreprendre un examen de la situation en ce qui concerne l'égalité des salaires conformément aux directives de l'EOC. L'Assemblée s'est notamment fixée pour objectif d'élargir l'accès et la participation à l'enseignement. Que ce soit dans l'enseignement supérieur ou dans l'enseignement complémentaire, les filles sont plus nombreuses que les garçons (elles représentent 55 % des étudiants dans l'enseignement supérieur et 64 % dans l'enseignement complémentaire). Par ailleurs, la proportion de femmes parmi les étudiants d'âge adulte est relativement élevée, surtout dans les établissements d'enseignement complémentaire. Les taux de rétention et de réussite des hommes et des femmes sont comparables, bien qu'on continue d'observer des différences marquées en ce qui concerne le choix des filières. L'Assemblée nationale devrait bientôt être à même d'offrir une place dans un établissement d'enseignement préscolaire à temps partiel à tous les enfants de trois ans dont les parents le souhaitent. Ainsi, ceux-ci pourront plus facilement poursuivre leur carrière ou effectuer des études. Par ailleurs, les étudiants à temps complet et à temps partiel peuvent désormais obtenir une bourse d'enseignement sous condition de revenu.

Niveau d'études

209. Les femmes obtiennent de meilleurs résultats que les garçons. Les directives de l'ACCAC doivent permettre d'améliorer l'égalité des chances et la diversité dans le cadre du programme d'études national au pays de Galles. Dans son rapport annuel pour 2000-2001, l'inspecteur principal en charge de l'éducation et de la formation au pays de Galles fait observer que les acteurs concernés ont pris davantage conscience de la nécessité de satisfaire les besoins de tous les élèves et de tous les étudiants et que des progrès sont accomplis à un rythme relativement satisfaisant. Il

souligne néanmoins qu'il reste beaucoup à faire et qu'il convient de superviser les systèmes en place. Il estime que les attentes des enseignants comme des étudiants en ce qui concerne les stéréotypes sexuels ne sont toujours pas satisfaites. De nouveaux systèmes de collecte de données sur l'enseignement et la formation continue sont mis en place pour obtenir une image plus précise de la réalité et formuler des politiques plus efficaces à l'avenir.

Situation des enseignantes

210. Les femmes ont toujours été nombreuses dans le corps enseignant. En 2001-2002, elles représentaient 68 % des effectifs, contre 63 % en 1990-1991. Cependant, elles sont traditionnellement exclues des postes de responsabilité, même si on observe depuis peu une inversion de cette tendance. Ainsi, en 2001-2002, 53 % des enseignants s'étant vus conférer le rang de « head teacher » dans l'enseignement primaire étaient des femmes, contre 41 % en 1990-1991. Ces pourcentages étaient respectivement de 16 % et de 8 % dans l'enseignement secondaire. Dans l'ensemble, la part des femmes parmi les « head teachers » est passée de 25 % à 35 %. Par ailleurs, dans les établissements d'enseignement supérieur, 44 % du personnel enseignant et des chercheurs sont des femmes.

Article 11

Emploi

Participation des femmes au marché du travail

211. Le Gouvernement est conscient que les femmes contribuent dans une mesure vitale à l'économie, tant par leur travail que par les soins qu'elles prodiguent à leurs proches et il compte faire tout son possible pour instaurer l'égalité des chances sur le marché du travail, en encourageant l'adoption de politiques d'emploi favorables à la famille, ainsi que l'amélioration des services de garderie d'enfants afin d'inciter les parents qui souhaitent travailler à le faire. L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail est un des changements les plus importants intervenus au cours des dernières décennies au Royaume-Uni. Le pourcentage de la main-d'oeuvre féminine est en hausse et cette tendance va probablement se maintenir. Les femmes en âge de travailler (de 16 à 59 ans) constituaient 38 % de la main-d'oeuvre en 1971, et 45 % en 2002¹⁶. D'après l'enquête du printemps 2002 sur la population active, environ 12,2 millions de femmes en âge de travailler occupent un emploi au Royaume-Uni. Entre le printemps 1992 et le printemps 2002, le taux d'emploi des femmes de race blanche au Royaume-Uni a augmenté de 7 %, contre 2 % pour les femmes des minorités ethniques au cours de la même période. Par ailleurs, on a enregistré, au cours des 12 mois précédents mai 2002, 240 000 nouveaux actifs, dont 66 % de femmes et 34 % d'hommes.

¹⁶ Enquête sur la population active actualisée à chaque saison et tenant compte des résultats du recensement de 2001.

212. Quarante neuf pour cent des femmes en âge de travailler ont des enfants à charge de moins de 19 ans et 69 % d'entre elles sont actives, contre 76 % chez les femmes n'ayant pas d'enfant de moins de 19 ans¹⁷. On a observé par ailleurs entre le printemps 1992 et le printemps 2002 une augmentation du nombre de personnes travaillant à temps partiel. On compte désormais 1, 2 million de travailleurs à temps partiel, dont 50 % de femmes. En outre, pour la période allant de mars à mai 2002, 5,2 millions de femmes d'âge actif (43 % des femmes occupant un emploi) travaillaient à temps partiel. D'une façon générale, la durée de travail est moins longue pour les femmes que pour les hommes, de 31 heures par semaine en moyenne, contre 43 heures, et même les femmes qui occupent un emploi à plein temps travaillent 3 heures et demi de moins par semaine que les hommes.

Politiques de l'emploi tenant compte de la vie de la famille

213. Compte tenu de l'importance et de l'augmentation de l'effectif féminin sur le marché du travail, le Gouvernement s'emploie à aider les parents à parvenir à un équilibre entre travail et vie de famille. Un ensemble de droits tenant compte de la vie de famille ont été consacrés à l'issue de l'examen de la partie sur les droits parentaux du Livre vert intitulé *Work and Parents : Competitiveness and Choice*, publié en décembre 2000. Il s'agit d'offrir davantage de possibilités aux femmes et de permettre aux entreprises de compter sur une main-d'oeuvre plus efficace en faisant en sorte que les femmes puissent continuer de mettre en pratique leurs compétences et leurs connaissances dans l'économie. Le Gouvernement a consacré un ensemble de droits parentaux afin d'aider les femmes à parvenir à un équilibre entre les responsabilités de la vie professionnelle et celles de la vie de famille. Un employé ne saurait être licencié ni faire l'objet de mesures préjudiciables au motif qu'il exerce l'un de ces droits, dont les principaux sont les suivants :

- *Congé parental* – Les parents d'enfants nés ou adoptés le 15 décembre 1999 ou après cette date (celle de l'entrée en vigueur de la disposition) sont couverts par les *Maternity and Parental Leave etc. Regulations* de 1999 (Réglementation de 1999 relative au congé parental et au congé de maternité) et peuvent obtenir un congé parental s'ils ont accompli un an de service auprès de leur employeur. Ils ont droit au total à 13 semaines de congé non rémunéré dont ils peuvent jouir jusqu'au cinquième anniversaire de l'enfant ou jusqu'à cinq ans après la date de l'adoption (ou jusqu'au dix-huitième anniversaire de l'enfant, s'il a lieu avant que cette période de cinq années soit écoulée);
- Les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 15 décembre 1994 et le 14 décembre 1999 sont couverts par les nouvelles *Maternity and Parental Leave (Amendment) Regulations* [Réglementation relative au congé de maternité et au congé parental (modification)] de 2001, et peuvent obtenir un congé parental s'ils ont accompli un an de service auprès d'un employeur (autre que leur employeur actuel) pendant la période du 15 décembre 1998 au 9 janvier 2002. Ils peuvent prendre au total 13 semaines de congé non rémunéré jusqu'au 31 mars 2005 (ou, en cas d'adoption, jusqu'au dix-huitième anniversaire de l'enfant s'il a lieu avant cette date);

¹⁷ Ces chiffres sont extraits de l'Enquête sur la main-d'oeuvre. Les femmes avec enfants à charge sont soit des chefs de famille monoparentale, soit les partenaires du chef de famille. Les femmes qui ne sont pas mères mais qui s'occupent d'enfants dans la famille sont comptabilisées comme des femmes sans enfant à charge.

- On estime que 3 à 12 %¹⁸ des ayants droit prennent un congé parental. Si on tient compte des parents qui ont désormais droit à ce congé par suite de la modification du 10 janvier 2002, on estime qu'il devrait y avoir entre 220 000 et 530 000 congés parentaux chaque année. Il s'agit d'une estimation du nombre total de personnes demandant la possibilité d'exercer ce droit chaque année plutôt que du nombre total de personnes exerçant réellement ce droit;
- *Droit à des horaires de travail souple* : Depuis le mois d'avril 2003, les parents d'enfants de moins de 6 ans ou les parents d'enfants handicapés de moins de 18 ans ont le droit de demander des horaires de travail souples et les employeurs sont tenus d'examiner ces demandes de manière sérieuse.

214. Tous les parents d'enfants handicapés nés ou adoptés après le 14 décembre 1994 qui ont effectué la durée de service prévue peuvent prendre au total 18 semaines de congé non rémunéré jusqu'au dix-huitième anniversaire de leur enfant. On compte environ 380 000 enfants handicapés de moins de 18 ans en Grande-Bretagne. Généralement, les enfants handicapés doivent se rendre plus fréquemment que les autres enfants à des consultations médicales et il peut s'avérer difficile pour les parents de parvenir à un équilibre entre les pressions de la vie professionnelle et les soins qu'ils doivent apporter à leur enfant. Le coût de l'allongement des congés parentaux auxquels ces personnes ont désormais droit devrait s'établir entre 1 million et 2 millions de livres au total par an.

- *Congé de maternité* : Depuis le mois d'avril 2003, la durée du congé de maternité pour toutes les mères employées est passée de 18 semaines à 26 semaines, quelle que soit la durée de service. D'autre part, les congés complémentaires de maternité sont passés à 26 semaines, de sorte que la plupart des mères peuvent passer au total un an sans travailler. La prestation réglementaire de maternité et l'allocation de maternité obligatoire sont versées pendant 26 semaines aux bénéficiaires à des taux plus élevés. Le contrat de travail reste par ailleurs valable pendant toute la période du congé de maternité (et du congé parental). Environ 350 000 mères devraient bénéficier chaque année de l'amélioration des prestations auxquelles elles ont droit;
- *Congé d'adoption* : Depuis le mois d'avril 2003, ceux qui adoptent un enfant ont le droit à un congé d'adoption rémunéré de 26 semaines et à un congé d'adoption non rémunéré d'une durée maximale de 26 semaines, dans la mesure où ils travaillent depuis au moins 26 semaines et où ils atteignent un niveau de revenu donné;
- *Congé de paternité* : Depuis le mois d'avril 2003, les employés qui remplissent les conditions définies ont le droit de prendre deux semaines de congé de paternité rémunéré pendant la période de l'accouchement;
- *Congé pour raison familiale urgente* : Tous les employés ont le droit de prendre des jours de congé non rémunéré, dans la limite du raisonnable, pour

¹⁸ Il s'agit des données collectées par le Département du commerce et de l'industrie à l'automne 2000 : 12 % des parents employés qui ont déclaré que leur employeur leur avait proposé un congé parental ont également déclaré qu'ils avaient pris un congé depuis le mois de décembre 1999, date d'entrée en vigueur de la disposition. Ceci représente environ 3 % de tous les parents employés. On a retenu l'estimation de 3 à 12 % qui tient compte de certaines incertitudes quant aux dispositions prises sur le lieu de travail en ce qui concerne le congé parental et aussi du fait qu'il est probable que de plus en plus de parents souhaitent prendre un congé à mesure qu'ils réaliseront qu'ils en ont le droit.

faire face à une urgence ou à une situation difficile impliquant une personne à charge. Ce droit est garanti quelle que soit la durée du service accompli.

- Le Gouvernement lancera une campagne de sensibilisation et de promotion pour encourager les employeurs à adopter des politiques favorables à la vie de famille en se fondant sur ces droits minimaux.

215. Dans le cadre de l'application des directives relatives aux horaires de travail (voir le dernier rapport), les travailleurs ont droit à des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire, à des pauses et à des congés payés annuels; le nombre moyen d'heures de travail exigible d'un employé (sauf accord librement conclu) est limité à 48 heures hebdomadaires et les heures de travail de nuit sont limitées. Les réglementations régissant l'application de ces directives sont entrées en vigueur au mois d'octobre 1998. Grâce aux *Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations* [Réglementation sur les travailleurs à temps partiel (prévention des traitements moins favorables)] adoptées en 2000, les 6 millions de travailleurs à temps partiel en Grande-Bretagne, dont 80 % sont des femmes, ne peuvent plus être traités moins favorablement que leurs collègues travaillant à temps complet au seul motif qu'ils sont à temps partiel. Voir l'article 2 pour plus de renseignements sur cette question.

216. Des dispositions législatives analogues seront appliquées en Irlande du Nord.

Droits liés à la maternité

217. Les droits liés à la maternité ont été étendus en 1994, comme indiqué dans les précédents rapports et exposé de nouveau au mois d'avril 2003 à l'article 2 du présent rapport. Le pourcentage de femmes qui retournent au travail dans les 11 mois suivant leur accouchement a augmenté et est passé de 45 % en 1988 à 67 % en 1996. D'après les résultats d'une étude effectuée en 2000 par le Département du commerce et de l'industrie sur la manière dont les parents parviennent à un équilibre entre leur travail, leur vie personnelle et leur vie familiale, 88 % de toutes les mères actives qui ont pris un congé de maternité et ont un enfant de moins de 5 ans sont retournées chez leur ancien employeur.

Services de garderie d'enfants

218. La mise en oeuvre de la Stratégie nationale en matière de garderie d'enfants est une des composantes essentielles des efforts déployés par le Gouvernement pour encourager et favoriser la conclusion d'arrangements tenant compte de la vie de famille dans le domaine de l'emploi. Cette stratégie présente des avantages concrets pour les femmes, en particulier les chefs de famille monoparentale, dans la mesure où l'augmentation de l'offre de services de garderie de qualité peut les aider à conserver leur emploi ou à parfaire leur formation et trouver un emploi. La Stratégie nationale en matière de garderie d'enfants a été lancée par le Gouvernement en 1998 pour mettre en place des services de garderie accessibles, à un coût abordable et de qualité dans tous les quartiers. L'objectif fixé est de créer suffisamment de places pour accueillir 1,6 million d'enfants d'ici à 2004. Ainsi, de 1997 au mois de décembre 2002, plus de 647 000 places en garderie ont été créées pour plus d'1 100 000 enfants. Compte tenu du facteur renouvellement, plus de 367 000 places supplémentaires sont désormais disponibles, pour plus de

688 000 enfants. Des efforts particuliers ont été déployés pour étendre les services de garderie dans les quartiers défavorisés qui sont pour l'instant mal desservis. Au mois de février 2003, 160 nouvelles crèches de proximité avaient été ouvertes dans ces quartiers. Plus de 1 200 projets de crèches sont en cours, ce qui devrait permettre de créer au total 50 000 nouvelles places. Au mois de novembre 2002, 180 000 familles à revenu faible ou moyen recevaient une aide significative au titre des frais de garderie dans le cadre des crédits d'impôt prévus pour les familles de travailleurs (depuis avril 2003, cette assistance est fournie d'une façon plus souple dans le cadre du nouveau crédit d'impôt pour les travailleurs) (voir l'article 13 pour plus de renseignements). Les primes à la naissance accordées dans le cadre du programme Sure Start ont augmenté de 300 à 500 livres au mois de juin 2002, ce qui permettra chaque année à quelque 215 000 familles à faible revenu d'assumer plus facilement les frais afférents à la naissance d'un nouvel enfant.

219. La Stratégie nationale en matière de garderie d'enfants est complétée par l'offre d'un enseignement préscolaire à temps partiel gratuit pour les enfants de quatre ans et de trois ans. À l'heure actuelle, tous les enfants de 4 ans et 70 % des enfants de 3 ans peuvent être gratuitement accueillis dans un établissement d'enseignement préscolaire et tous les enfants de 3 ans devraient pouvoir obtenir une place gratuite d'ici au mois d'avril 2004, soit plus tôt que la date initialement fixée (septembre 2004). Depuis 1998, tous les enfants de 4 ans peuvent être inscrits dans un établissement d'enseignement préscolaire gratuit.

Rémunération

220. Le Gouvernement s'emploie à prendre des mesures concrètes pour réduire les écarts de salaire entre les sexes. Depuis 1975 et l'entrée en vigueur de l'*Equal Pay Act* (loi relative à l'égalité de rémunération), les écarts de salaire entre les hommes et les femmes ont été considérablement réduits, passant de 30 % à environ 19 % en 2002. Le Gouvernement est déterminé à prendre des mesures pour améliorer encore la situation et il a donc cherché à en étudier les causes profondes. Le fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel (44 %, contre 10 %), et que ce type d'emploi est plus fréquent dans les professions les moins rémunérées, leur rôle de mère et leurs responsabilités vis-à-vis de leurs proches font partie des facteurs pouvant expliquer les écarts de salaire. Par ailleurs, les femmes qui retournent à la vie active (après une absence autre qu'un congé de maternité ou qu'une interruption de carrière) sont rémunérées à des taux plus faibles que les hommes qui réintègrent le marché du travail après une longue absence.

221. Le Gouvernement s'efforce de réduire les écarts de salaire entre hommes et femmes à travers toute une série de mesures, notamment en diffusant un questionnaire sur l'égalité des salaires, en collaborant avec l'Equal Opportunities Commission pour promouvoir les examens de la situation, en mettant des fonds supplémentaires à la disposition des syndicats pour leur permettre de former leurs représentants aux questions d'égalité des salaires et en demandant à ce que la situation dans la fonction publique du point de vue de l'égalité des salaires fasse l'objet d'un examen d'ici à avril 2003.

222. Les différents organismes de la fonction publique sont tenus d'examiner la question de l'égalité des salaires et d'établir des programmes d'action en la matière. Le Cabinet Office a désormais reçu des programmes d'action pour ce qui représente

81 % de l'ensemble de la fonction publique et il commence à étudier la situation dans la haute administration, c'est-à-dire pour les 3 500 hauts fonctionnaires en poste au Royaume-Uni.

223. L'Equal Opportunities Commission et l'organisation Fair Pay Champions ont entrepris de diffuser les bonnes pratiques et d'en promouvoir l'adoption dans l'industrie alimentaire. Ils entendent mener des actions de ce type dans d'autres secteurs, notamment l'enseignement complémentaire. Le Gouvernement a par ailleurs octroyé 100 000 livres à l'Equal Opportunities Commission pour qu'elle mette au point un modèle d'examen volontaire de la situation sur le plan des salaires, qui a été présenté au mois de juillet 2002. Un mécanisme séparé a été mis au point pour les petites entreprises. Un montant supplémentaire de 151 867 livres (venant s'ajouter au montant initial de 145 000 livres) a été accordé aux syndicats pour qu'une formation sur les questions d'égalité des salaires puisse être dispensée à leurs représentants.

224. Au titre de la loi de 2002 relative à l'emploi (voir l'article 2), la procédure prévue pour les affaires d'inégalité de salaire a été simplifiée de sorte que les femmes victimes de discrimination peuvent plus aisément faire valoir leurs droits et un questionnaire a été établi pour faciliter le règlement des différends sur le lieu de travail. La loi relative à l'emploi comprend une série de dispositions pour lutter contre les autres facteurs expliquant les écarts de salaire, à savoir le fait que les femmes ont souvent moins d'expérience professionnelle que les hommes et les écarts observés entre emplois à temps partiel et emplois à temps complet.

225. Le prix Castle a été lancé en mars 2002 pour récompenser les entreprises, quelle que soit leur taille et dans tous les secteurs, qui ont pris des mesures pour promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et pour réduire les écarts de salaire. Organisé par Opportunity Now et l'Equal Opportunities Commission, l'Equal Pay Forum encourage les employeurs à examiner la situation dans leur entreprise en ce qui concerne l'égalité des salaires. Les membres de ce Forum doivent s'être engagés à procéder à un tel examen ou en avoir déjà effectué un.

226. Le Gouvernement a pris d'autres initiatives pour réduire les écarts de salaire, comme le salaire minimum national (voir l'article 2 pour plus de détails), et pour lutter contre la ségrégation dans l'emploi (voir les articles 5 et 10 pour plus de renseignements). Par exemple, dans le cadre du programme d'études national, le Gouvernement veille à ce que filles et garçons étudient toutes les disciplines existantes pour que leurs choix de carrière soient les plus larges possible. Les femmes représentaient en 2001 55 % des étudiants (voir l'article 10) et, à terme, l'augmentation du nombre de femmes hautement qualifiées, avec de meilleures perspectives de carrière, devrait entraîner une augmentation du nombre de femmes percevant des revenus plus élevés. Les services d'orientation ont reçu pour instruction d'appliquer des politiques d'égalité des chances qui remettent en question les choix professionnels stéréotypés. La réglementation sur les travailleurs à temps partiel (voir l'article 2) devrait permettre de réduire les écarts de salaire, dans la mesure où elle oblige les employeurs à aligner les conditions de travail et les contrats des employés à temps partiel sur ceux de leurs collègues travaillant à temps complet. Cette initiative devrait également entraîner une réduction des écarts de salaire entre hommes et femmes dans la mesure où la plupart des travailleurs à temps partiel sont des femmes. La réglementation relative au congé parental et la

réforme des droits liés à la maternité permettront également aux employés de parvenir plus aisément à un équilibre entre leur travail et leur vie familiale (voir plus haut).

New Deal for Lone Parents (Nouvelle donne pour les familles monoparentales)

227. Dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la pauvreté chez les femmes, le Gouvernement redouble d'efforts pour améliorer le niveau de vie des parents seuls en facilitant leur accès au marché du travail. Dans ce contexte, le Gouvernement a lancé en 1997 une Nouvelle donne pour les familles monoparentales, dans l'objectif d'aider et d'encourager les parents seuls à améliorer leurs perspectives d'avenir et leur niveau de vie en reprenant une activité rémunérée ou en changeant d'emploi. En novembre 2001, cette nouvelle donne a été étendue à tous les parents seuls sans travail ou qui travaillent moins de 16 heures par semaine. Ce programme, dont plus de 90 % des bénéficiaires sont des femmes, prévoit une prise en charge individualisée par des conseillers, qui aident les parents seuls dans leur recherche d'emploi, de services de garderie, de formation et en ce qui concerne les mesures d'incitation à l'emploi. Ces conseillers accompagnent également les parents seuls pendant la phase d'adaptation une fois qu'ils ont trouvé un emploi.

228. Le Gouvernement tient à analyser rigoureusement les résultats des politiques récemment mises en oeuvre et à en évaluer l'efficacité. À cet égard, des chercheurs indépendants ont été chargés d'évaluer les résultats obtenus dans le cadre de la Nouvelle donne pour les familles monoparentales, qui sont également contrôlés par le Département du travail et des pensions. Un programme complet de recherche est en cours d'exécution et on dispose déjà de certains résultats. Un rapport présentant de manière quantifiable l'impact de la Nouvelle donne à l'échelle nationale doit être publié en 2003. Cependant, on peut déjà dire qu'environ la moitié de ceux qui participent au programme trouvent un emploi. D'après les résultats de l'évaluation, le programme présente divers avantages, par-delà la question de l'emploi proprement dite. Le degré de satisfaction des participants est très élevé, en particulier en ce qui concerne le soutien que leur apporte le conseiller qui leur a été affecté. Le programme aide les parents seuls à trouver du travail, à obtenir une formule de travail plus souple, à trouver une place dans un programme éducatif ou de formation ou à créer leur propre entreprise. Ces résultats concrets viennent souvent s'ajouter à des avantages moins visibles, comme le fait que les bénéficiaires reprennent confiance dans leur aptitude et leurs capacités et sont plus motivés.

229. En janvier 2002, plus de 318 000 parents seuls avaient bénéficié de la Nouvelle donne et 132 730 personnes avaient trouvé un emploi grâce à ce système. Bien que la grande majorité des participants au programme s'inscrivent de leur propre initiative, ils sont de plus en plus nombreux à décider de rejoindre le système à l'issue d'un entretien obligatoire avec un conseiller personnel sur leur situation professionnelle. Ces entretiens ont été mis en place pour améliorer la participation à la Nouvelle donne en informant les parents seuls des mécanismes d'aide et de soutien qui sont à leur disposition. Certaines catégories de parents seuls qui demandent une aide au revenu doivent obligatoirement passer un entretien avec un conseiller. Ce système d'entretiens a été instauré en avril 2001 pour les nouveaux demandeurs de l'aide au revenu dont l'enfant le plus jeune avait plus de 5 ans et 3 mois, et pour les bénéficiaires de l'aide au revenu qui avaient des enfants âgés de

13 à 15 ans. Il a été étendu depuis le mois d'avril 2002 aux nouveaux demandeurs dont l'enfant le plus jeune est âgé de 3 à 5 ans et aux bénéficiaires de l'aide qui ont des enfants âgés de 9 à 12 ans. Les nouveaux demandeurs dont l'enfant le plus jeune est âgé de 0 à 3 ans et les bénéficiaires avec un enfant âgé de 5 à 8 ans seront également concernés à partir d'avril 2003, de même que les bénéficiaires avec un enfant de 0 à 5 ans à partir d'avril 2004. Des entretiens doivent également être organisés en suivi tous les six mois et tous les 12 mois. Ce système d'entretiens a une incidence positive sur la participation à la Nouvelle donne. Ainsi, environ 32 % de ceux qui passent un entretien participent par la suite à la Nouvelle donne, contre environ 6 % avant l'introduction du système.

Les femmes d'affaires

230. Les femmes chefs d'entreprise sont de plus en plus nombreuses. D'après les résultats de l'enquête sur la main-d'oeuvre en 2002, les femmes constituent environ 27 % des travailleurs indépendants au Royaume-Uni. Elles sont plus susceptibles de créer leur entreprise dans le secteur des services, où elles dirigent près de 50 % des entreprises. Un des objectifs principaux du Gouvernement est de promouvoir l'esprit d'entreprise dans tous les groupes de la population. Dans ce contexte, il est important de s'assurer que les habitants des zones défavorisées et ceux qui appartiennent à des groupes sous-représentés, notamment les femmes et les membres des minorités ethniques, aient accès aux services nécessaires à la création d'une entreprise. Le Small Business Service (Service gouvernemental pour les petites entreprises) s'efforce donc d'identifier et d'éliminer les barrières rencontrées dans ce domaine et de diffuser les meilleures pratiques.

231. Le document intitulé *Small Business Service and Government – the Way Forward* (publié en décembre 2002) expose un nouveau plan directeur pour l'approche adoptée par le Gouvernement afin d'aider les petites entreprises. Sept grandes stratégies sont identifiées afin d'améliorer la croissance économique et la productivité et de développer l'esprit d'entreprise. Une d'entre elles consiste à encourager la création d'entreprises dans les communautés défavorisées et les groupes sous-représentés.

232. En partenariat avec Prowess (une association professionnelle pour la promotion des entreprises de femmes au Royaume-Uni), le Small Business Service a supervisé le développement d'une stratégie gouvernementale pour promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes, qui mettra essentiellement l'accent sur l'aide aux femmes qui créent leur entreprise et aux femmes chefs d'entreprise. Les administrations décentralisées ont également participé à la formulation de cette stratégie, lancée le 8 mai 2003, qui incorpore des exemples de bonnes pratiques, des directives et des résultats quantifiables pour les différents acteurs qui viennent en aide aux entreprises.

233. Les mesures de soutien en faveur des femmes permettent à la fois d'augmenter le nombre de nouvelles entreprises et d'améliorer le potentiel de croissance à long terme des entreprises dirigées par des femmes. Ainsi, le Gouvernement a mis en place des dispositifs comme le Small Firms Loan Guarantee Scheme (Système de garantie de prêt pour les petites entreprises), aidant les femmes qui n'ont pas encore fait leur preuve à trouver des fonds. Par ailleurs, le Small Business Services Phoenix Fund (lancé au mois de novembre 1999) encourage l'esprit d'entreprise dans les

zones défavorisées et parmi les groupes de la population qui sont sous-représentés dans le monde des affaires, notamment les femmes. Un budget de 96 millions de livres a été affecté à ce Fonds pour la période arrivant à échéance en mars 2004, et en juillet 2002, un montant supplémentaire de 50 millions de livres a été versé pour la période allant de 2004-2005 à 2005-2006. La plupart de ces ressources supplémentaires permettront de continuer de soutenir le secteur financier en vue du développement de la communauté et les activités de promotion de l'esprit d'entreprise actuellement financées dans le cadre de la composante Fonds de développement de ce dispositif, qui soutient 90 projets encourageant l'adoption d'approches novatrices pour favoriser l'esprit d'entreprise dans les zones défavorisées et parmi les groupes de la population qui sont sous-représentés. Tous les projets en question sont ouverts aux femmes et 15 d'entre eux mettent spécifiquement l'accent sur les femmes.

234. Les femmes jouent un rôle de premier plan s'agissant de l'offre de services fondamentaux dans le cadre des entreprises sociales, c'est-à-dire des entreprises dont les objectifs sont avant tout sociaux et qui n'obéissent pas à une logique de maximisation des profits des actionnaires ou des propriétaires puisque les bénéfices sont réinvestis dans l'entreprise ou la communauté. Les garderies d'enfants sont un exemple fréquemment cité d'entreprises sociales auxquelles les femmes contribuent. Il s'agit à la fois d'un service et d'un vecteur d'emploi pour de nombreuses femmes et cette activité permet aux parents de reprendre leur travail. Les soins, la formation et l'éducation, le tourisme et le recyclage font partie des autres domaines d'activité où les femmes jouent un rôle de premier plan dans le cadre des entreprises sociales. Un Service chargé de l'entreprise sociale a été créé au sein du Département du commerce et de l'industrie et joue le rôle de centre de liaison en ce qui concerne les décisions stratégiques prises au niveau du Gouvernement en ce qui concerne l'entreprise sociale.

Les femmes d'âge mûr et l'emploi

235. Le Gouvernement prend toute une série de mesures pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi et aider les femmes et les hommes de plus de 50 ans à retrouver du travail ou à rester actifs plus longtemps. À cet égard, le Gouvernement entend appliquer les dispositions relatives à l'âge de la directive européenne sur l'emploi en 2006, avec l'entrée en vigueur de la législation interne interdisant la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi et la formation. En attendant, à travers la campagne *Age Positive*, le Gouvernement encourage vigoureusement les employeurs à favoriser la diversité des groupes d'âge dans leur personnel, pour que l'introduction de la législation pertinente vienne seulement formaliser les bonnes pratiques en vigueur. Cette campagne, qui remet en question les préjugés des employeurs et les clichés, a pour but de modifier les comportements et d'aider les employeurs à se préparer à la nouvelle législation. Le Code de pratique sur la diversité dans l'emploi en matière d'âge occupe une place centrale dans la campagne *Age Positive*. Ce code, établi à l'intention des employeurs, encourage l'adoption d'approches indifférentes à l'âge des travailleurs en ce qui concerne le recrutement, la sélection, la formation, les promotions et les retraites. Par ailleurs, *New Deal 50 plus*, un ambitieux programme pour les plus de 50 ans à la recherche d'un emploi, a été lancé à l'échelle nationale en avril 2000. Il s'agit d'un programme à caractère volontaire aidant les hommes et les femmes de plus de

50 ans qui sont des chômeurs de longue durée ou économiquement inactifs et qui perçoivent des allocations depuis au moins six mois à retrouver du travail rémunéré. Quelque 81 000 femmes et hommes ont pu ainsi retrouver du travail. Grâce à l'initiative *New Deal 50 plus* et aux autres programmes en place, le taux d'emploi des plus de 50 ans a augmenté sans discontinuer depuis les cinq dernières années. Pour les hommes, ce taux a augmenté de 3,2 % en 5 ans, jusqu'au printemps 2002, passant de 38,3 % à 41,4 %. Quant aux femmes, ce taux a augmenté pendant la même période de 4,3 %, passant de 30,4 % à 34,2 %.

Les femmes handicapées

236. En décembre 2001, plus de 6,9 millions de personnes en âge de travailler en Grande-Bretagne étaient handicapées à long terme, dont 3,3 millions de femmes. En 2001, 19 % des employés étaient handicapés à long terme¹⁹, dont 47 % de femmes (les femmes âgées de 60 à 64 ans ne sont pas incluses dans la population active). Le Gouvernement propose des programmes pour l'emploi et la formation aux femmes et aux hommes handicapés. Grâce à son réseau d'équipes d'aide aux handicapés, l'organisation Job-Centre Plus s'efforce d'offrir des possibilités d'emploi à davantage de femmes et d'hommes handicapés et d'aider les employeurs à recruter des personnes handicapées, à les retenir dans leur entreprise et à les accompagner dans leur carrière. Les personnes qui se heurtent à des barrières considérables en matière d'emploi à cause de leur handicap sont épaulées par les conseillers en matière d'emploi pour les handicapés de Jobcentre Plus, qui offrent toute une série de services en matière d'emploi aux hommes et aux femmes handicapés. Ces conseillers jouent aussi un rôle de premier plan en offrant leur expertise et leur soutien aux employeurs, qu'ils encouragent à adopter de bonnes politiques et de bonnes pratiques en ce qui concerne le recrutement, la rétention, la formation et la carrière des femmes handicapées. Ils donnent aussi des conseils aux employeurs sur les mesures d'aide pratique et financière dont ils peuvent bénéficier en ce qui concerne par exemple l'aménagement des locaux ou l'offre d'aides spéciales à l'emploi au titre du programme Access to Work (Accès à l'emploi). Pour plus de renseignements sur les mesures prises par le Gouvernement dans ce domaine, voir l'annexe 1 (art. 11).

Travail non rémunéré

237. Le Bureau national de la statistique du Royaume-Uni a produit à titre expérimental un compte satellite des ménages pour 2000, qui a permis de mesurer et d'évaluer les activités productives dans les ménages en fonction de sept rubriques – logement, transport, alimentation, vêtements et services de blanchissage, soins aux enfants, soins prodigués à des adultes et activité volontaire. On a ensuite établi une correspondance avec les biens et services acquis, le capital du ménage (immobilier, véhicules et appareils électroménagers) et le travail, conformément aux résultats de l'enquête de 2000 sur les budgets-temps au Royaume-Uni, ce qui a permis de mesurer la valeur ajoutée par chaque membre du ménage au processus de

¹⁹ Les personnes souffrant d'un handicap qui a un impact négatif considérable sur leurs activités quotidiennes ou limite le type ou la quantité de travail dont ils sont capables et ceux qui ont une maladie évolutive.

production, c'est-à-dire la rémunération réelle du travail. La valeur des activités productives effectuées dans le secteur des ménages représentait environ 78 % du PIB ajusté en 2000. Le temps consacré à des activités productives par les ménages a été calculé en faisant la somme du nombre total d'heures passées à des activités associées à l'une des rubriques susmentionnées, qu'il s'agisse d'activités primaires ou secondaires.

238. Les résultats de cette enquête, dans le cadre de laquelle les enfants de plus de 8 ans ont été pris en compte, ont été appliqués à l'ensemble de la population du Royaume-Uni, conformément aux estimations obtenues à partir de l'enquête sur la main-d'oeuvre. Par ailleurs, les données ont été dûment ajustées compte tenu du fait que certains des soins prodigués aux enfants et aux adultes sont invisibles. Il est possible de ventiler selon le sexe les données sur le temps consacré à des activités productives dans le secteur des ménages, comme on peut le voir au tableau 11.2 à l'annexe 2, mais la valeur des produits ne peut être désagrégée sans une analyse plus poussée du rapport entre les entrées et les sorties. Les femmes consacrent au total 27 % de leur temps à des activités productives dans le secteur des ménages (y compris des activités primaires et secondaires et des soins invisibles) et 7 % à des activités rémunérées, contre 20 % et 12 % respectivement pour les hommes. Par ailleurs, les hommes et les femmes consacrent environ 27 % de leur temps aux seules activités primaires, dont 13 % à des activités productives dans le secteur des ménages pour les hommes et 19 % pour les femmes. Ces écarts entre hommes et femmes ne sont pas aussi marqués que d'autres études peuvent le suggérer en raison du type d'activités retenues dans les calculs. Voir les tableaux 11.1 et 11.2 à l'annexe 2 (art. 11)

Lutte contre la discrimination – santé et sûreté au travail

239. Pour des renseignements sur l'élimination de la discrimination en ce qui concerne le droit à la santé et à des conditions de travail sûres, voir l'annexe 1 (art. 11).

Les travailleuses immigrées

240. Voir l'article 9.

Irlande du Nord

Garde d'enfants

241. En septembre 1999, avant la décentralisation des pouvoirs, le Département de la santé et des services sociaux, le Département de l'éducation et de la formation et l'Agence pour la formation et l'emploi ont publié *Children First* (Les enfants avant tout), la Stratégie pour la garde d'enfants en Irlande du Nord. La Stratégie nationale pour les services de garderie a ainsi été adaptée à la situation spécifique de l'Irlande du Nord, même si les trois objectifs principaux en ont été maintenus, à savoir le renforcement de la qualité des services, l'offre de coûts plus abordables et l'amélioration de l'accès aux garderies d'enfants. Outre les mesures prévues dans la Stratégie, le Département pour l'emploi et la formation offre aux parents seuls qui

participent à des programmes de formation professionnelle des allocations pour les aider à assumer les frais de garderie, et il a introduit en 2001 un système de subventions pour les services de garderie dans le cadre du nouveau régime d'aide financière aux étudiants. En 2001, le Département pour l'emploi et la formation, l'Equality Commission for Northern Ireland et les quatre Childcare Partnerships d'Irlande du Nord ont commandé la réalisation d'une étude sur les services de garderie et l'accès des femmes à l'emploi, à la formation et à l'éducation. Les résultats de cette étude permettront de prévoir l'offre et la demande des différents services de garderie en Irlande du Nord dans les cinq à huit prochaines années. Le programme Employers for Childcare constitue à la fois une campagne de sensibilisation et un service offert aux employeurs pour leur permettre d'aider leurs employés, hommes et femmes, et leurs nouvelles recrues potentielles à trouver des services de garderie. Par ailleurs, dans l'objectif d'améliorer la qualité des services de garderie, le Département pour l'emploi et la formation a instauré des conditions plus favorables dans certains programmes de formation professionnelle pour les hommes et les femmes qui souhaitent travailler dans le secteur des services de garderie (par exemple en ce qui concerne le système des Qualifications professionnelles nationales pour les programmes Early Years Care and Education et Playwork).

Les femmes d'affaires

242. Les femmes sont sous-représentées dans le monde des affaires et le Gouvernement a donc pris toute une série d'initiatives pour remédier à cette situation. Un rapport sur les barrières auxquelles peuvent se heurter les femmes qui souhaitent monter leur entreprise, intitulé *Mapping of Support Provision for Women in Enterprises in Northern Ireland – A Strategic Framework for the Future*, a été publié en 2001. Il présente les résultats du processus de consultation (de juin à septembre 2001) des femmes chefs d'entreprise aux différentes phases de la création d'entreprise ainsi que des autres acteurs, notamment ceux qui apportent une aide à ces femmes. Invest Northern Ireland (INI) est un organisme public non ministériel du Département du commerce et de l'investissement créé au mois d'avril 2002. L'INI a mis au point un cadre stratégique pour encourager les femmes chefs d'entreprise à développer leurs opérations, ainsi que pour faciliter le parcours des nouvelles venues. Il s'agit d'un cadre inclusif qui met l'accent sur la communication de l'information pertinente à toutes les femmes d'Irlande du Nord qui envisagent de monter leur propre entreprise. D'après les résultats de l'enquête sur la main-d'oeuvre au printemps 2002, 17 % des travailleurs indépendants sont des femmes.

Programmes de formation du secteur public

243. D'après les données disponibles pour mars 2001, 45 % des participants aux programmes et services de l'Agence pour la formation et l'emploi (qui fait désormais partie du Département pour l'emploi et la formation) sont des femmes. Le Département s'efforce de promouvoir l'égalité des chances dans tous ses programmes et services et a pris des mesures pour identifier tout écart trop marqué dans les taux de participation ou pourcentages de demandeurs et rechercher ses causes et il développe des programmes à l'intention des responsables de sexe féminin afin d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de responsabilité en Irlande du Nord.

Le Programme de l'Union européenne pour la paix et la réconciliation

244. Dans le cadre du Programme PEACE 11 (2000-2004), les femmes sont encouragées à rechercher des financements pour toute une série d'activités. Des ressources sont notamment disponibles pour améliorer l'accès et la participation des femmes au marché du travail et favoriser l'esprit d'entreprise.

Écosse

Garde d'enfants

245. La stratégie du Gouvernement délégué en ce qui concerne les garderies d'enfants consiste à offrir des services de qualité et accessibles à un coût abordable dans tous les quartiers pour les enfants de 0 à 14 ans afin de satisfaire les besoins des parents qui travaillent. Le Gouvernement délégué a débloqué 16,75 millions de livres pour 2002-2003 et 19,25 millions de livres pour 2003-2004 en faveur des autorités locales qui seront chargées, avec les Childcare Partnerships, d'affecter ces ressources en fonction des besoins à l'échelon local. Les services de garderie extrascolaires permettent aux parents de reprendre leur travail et sont donc un facteur important de croissance sur le marché du travail et de prospérité des familles. Un groupe de travail intersectoriel doit être créé pour formuler des recommandations afin de lutter contre les problèmes rencontrés dans l'offre de services de garderie extrascolaires.

246. Un réseau de Childcare Partnerships comprenant des représentants des secteurs public, privé et volontaire a été créé, avec des antennes dans chaque collectivité locale, qui se chargent d'identifier les besoins des enfants à l'échelon local, de planifier l'expansion des services requis et de prendre les mesures qui s'imposent. Les Childcare Partnerships orientent comme il se doit les autorités locales dans l'affectation des fonds disponibles. ChildcareLink est une organisation financée dans le cadre de la stratégie relative aux services de garderie en Écosse qui diffuse des éléments d'information sur tous les aspects de l'éducation préscolaire et des services de garderie. Elle a mis en place un service national d'information téléphonique et ouvert un site Web. Dans le cadre de la première phase du programme New Opportunities Fund (NOF) pour la période allant de 1999 à 2003, un montant de 25,3 millions de livres a été dégagé pour financer des projets de garderies extrascolaires en Écosse. Un montant supplémentaire de 14,5 millions de livres doit être débloqué pour la période allant de 2003 à 2006 dans le cadre du programme visant à mettre en place des services de garderie de qualité, qui permettra également de soutenir la poursuite ou le lancement de projets relatifs aux services de garderie, notamment dans les quartiers défavorisés, ainsi que de projets pour répondre aux besoins des parents qui travaillent, qui effectuent des études ou suivent des formations. Le Gouvernement délégué envisage d'étendre les crédits d'impôt accordés en Écosse au titre des services de garderie en tenant compte du réseau des services de garde d'enfants à domicile existants, auxquels certaines familles à faible revenu sont forcées de faire appel étant donné leurs horaires de travail. La garde d'enfants à domicile est considérée depuis le mois d'avril 2003 comme un service de garderie par la Scottish Commission for the Regulation of Care.

247. Au titre du *Regulation of Care (Scotland) Act* de 2001 [loi relative à la réglementation des soins (Écosse)], le Gouvernement délégué a créé la Scottish

Commission for the Regulation of Care en avril 2002, et publié de nouvelles normes nationales en ce qui concerne l'enseignement préscolaire et la garde des enfants et les services de garderie. Cette Commission est chargée de contrôler l'offre de services de garderie dans les secteurs public, privé et volontaire et de s'assurer du respect des normes en vigueur. Cette loi porte également création du Scottish Social Services Council (Conseil des services sociaux en Écosse), opérationnel depuis le mois d'octobre 2001, qui est chargé de réglementer l'emploi dans les services sociaux, notamment les questions d'éducation et de formation des travailleurs sociaux, et de renforcer les normes en vigueur en publiant des codes de conduite et de pratique. Le recensement des professionnels de l'enseignement préscolaire et des service de garderie ne débutera pas avant 2005. Depuis avril 2003, la Commission est chargée d'inspecter les centres dispensant un enseignement préscolaire en collaboration avec le HM Inspectorate of Education (HMIE), qui auparavant assumait seul cette fonction. Ces inspections concernent tous les types de centres offrant un enseignement préscolaire, notamment les crèches.

248. *Aide destinée aux parents seuls les plus démunis* – Le Gouvernement délégué considère qu'il est d'une grande importance d'aider les parents seuls dans les domaines de l'enseignement et de l'emploi. Voir l'article 10 pour plus de renseignements.

Les femmes chefs d'entreprise

249. L'organisation Scottish Enterprise a pris toute une série d'initiatives pour offrir des conseils, une assistance et une formation aux femmes qui créent leur propre entreprise ou qui envisagent de le faire, par exemple le programme Women into the Network (WIN) (Les femmes dans le réseau), divers programmes de formation et de développement, des clubs d'affaires pour femmes, des séminaires de motivation *scottishbusinesswoman.com*, un répertoire des femmes d'affaires et le Women's Technology Centre. En décembre 2001, Scottish Enterprise a commandé la réalisation d'une étude indépendante sur sa stratégie de promotion de l'esprit d'entreprise. Les résultats de cette étude, achevée au mois de juin 2001, sont venus confirmer qu'il est fondamental d'encourager davantage de femmes à créer leur entreprise, à travers le lancement d'initiatives idoines. Le Réseau Scottish Enterprise considère désormais qu'il s'agit d'une priorité et c'est la raison pour laquelle il a lancé le 23 janvier 2002 l'initiative New Approach to Entrepreneurship (Une nouvelle approche des entreprises), l'objectif fixé étant que, dans trois ans, 40 % des nouvelles entreprises soutenues par le Réseau soient dirigées par des femmes. On devrait ainsi compter 3 600 nouvelles entreprises en 2004-2005.

250. D'autres initiatives ont été prises pour encourager les femmes à créer leur propre entreprise : en février 2002, un programme de microcrédit destiné essentiellement aux femmes a été lancé dans le cadre du Scottish Enterprise Network, une seconde conférence sur les femmes chefs d'entreprise a été organisée à Glasgow au mois de mai 2002, attirant plus de 1 000 participantes, Scottish Enterprise développe le Premier Adviser Programme pour que les besoins des femmes soient davantage pris en considération et pour s'assurer que les conseillers du Réseau comprennent les problèmes et les obstacles auxquels elles se heurtent. Scottish Enterprise a par ailleurs inauguré au mois de septembre 2002 une nouvelle voie d'accès au programme de financement, avec le *Business Investment for Growth* (BIG), qui propose l'aide de spécialistes aux femmes qui souhaitent trouver des fonds pour développer leur entreprise. Scottish Enterprise a également lancé au mois

de septembre une monographie sur les femmes chefs d'entreprise, dont la publication a été cofinancée par le Gouvernement délégué; et un nouveau format a été adopté pour le Small Business Gateway, intégrant les services Web existants à l'intention des femmes chefs d'entreprise et en ce qui concerne le programme Business Mentoring Scotland. Quant à l'autre organisme de développement en Écosse, Highlands and Islands Enterprise, il considère également comme fondamental d'aider les femmes qui sont ou souhaitent devenir chefs d'entreprise.

Rémunération

251. Le Gouvernement délégué a lancé la campagne intitulée *Close the Gap* (Comblent le fossé) au mois de mars 2001 pour appeler l'attention sur le problème des écarts de salaire entre femmes et hommes et encourager l'adoption de mesures pour remédier à cette situation. L'initiative communautaire EQUAL, en partie financée par le Fonds social européen, a pour objectif de développer des outils novateurs afin de lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité sur le marché du travail. La réduction des écarts entre hommes et femmes et les efforts de déségrégation professionnelle sont un des thèmes de ce programme, qui doit être exécuté en deux temps, avec d'abord la conclusion de partenariats puis la phase d'application en tant que telle. Le Gouvernement délégué participe au partenariat pour le développement conclu autour de ce thème et l'Equal Opportunities Commission est le partenaire chef de file du projet.

Pays de Galles

Garde d'enfants

252. Les fonds disponibles pour les services de garderie extrascolaires ont augmenté depuis 1999 grâce au New Opportunities Fund (NOF), qui a débloqué 14,3 millions de livres pour la création de 22 000 nouvelles places de crèche. Le NOF a permis à 332 nouveaux établissements de créer 23 236 places de garderie au pays de Galles. Par ailleurs, 2 millions de livres ont été débloqués au titre de l'entretien des services de garderie extrascolaires et du développement de la main-d'oeuvre. Le Clybiau Plant Cymru Kids' Club (CPCKC) a obtenu en juillet 2001 un contrat du Gouvernement de l'Assemblée en vertu duquel il a obtenu le titre d'Out of School Childcare Club Organisation for Wales (Organisation pour les services de garderie extrascolaires au pays de Galles). Le CPCKC s'est fixé pour objectif de promouvoir, de développer et d'étendre l'offre de services de garderie de qualité, accessibles et à un coût abordable au pays de Galles, ainsi que de fournir aux établissements un soutien continu. Au mois d'octobre 2002, on comptait 866 établissements de garderie extrascolaires au pays de Galles. Le Gouvernement de l'Assemblée assume la rémunération des agents de développement du CPCKC, qui collaborent étroitement avec le NOF pour aider les établissements à obtenir des fonds.

253. Le Gouvernement de l'Assemblée galloise a annoncé le lancement d'un nouveau plan d'action relatif aux services de garderie au mois de mai 2002, conformément aux recommandations du Groupe de travail sur les services de garderie, composé de représentants de différentes organisations officielles et chargé d'examiner les progrès accomplis et de mettre au point la stratégie de l'Assemblée en ce qui concerne les services de garderie. Ce plan d'action fait partie intégrante du programme de l'Assemblée visant à garantir le bien-être des enfants, le

développement du secteur des soins et la régénération économique. Ses principaux objectifs sont la création d'un fonds unifié et de centres intégrés regroupant les services de garderie, le programme Sure Start et d'autres services; l'élimination des barrières qui empêchent les parents qui le souhaitent d'entrer sur le marché du travail ou de faire des études et l'optimisation de toutes les sources de financement pour les services de garderie.

Les femmes chefs d'entreprise

254. Des groupes spécifiques sous-représentés dans le monde des affaires, par exemple les femmes, et en faveur desquels des mesures de soutien et d'incitation spéciales doivent être prises pour encourager la création d'entreprises ont été identifiés dans le cadre de l'*Entrepreneurship Action Plan for Wales* (EAP) (Plan d'action pour les entreprises au pays de Galles). Le *Women's Enterprise Wales* (WEW) est un des projets mis en oeuvre dans le cadre de ce plan d'action pour répondre aux besoins des femmes chefs d'entreprise au pays de Galles. Il s'agit d'un programme d'aide à la création d'entreprise pour les femmes qui aimeraient se lancer mais qui se heurtent à divers obstacles, notamment l'insuffisance des services qui leur sont offerts. Géré par l'intermédiaire de Chwarae Teg, il a pour objectif d'augmenter le nombre de femmes qui travaillent en indépendantes en mettant à leur disposition toute une gamme de services afin de les aider à réaliser leur projet. Pour sa première année d'activité, le projet Women's Enterprise Wales a aidé plus de 600 femmes et permis la création d'une centaine de nouvelles entreprises au pays de Galles.

Article 12

La santé des femmes

255. Le Gouvernement entend réduire de manière prioritaire les inégalités en matière de santé et il est pleinement conscient qu'il existe des écarts considérables entre hommes et femmes dans ce domaine. Une Health Inequalities Unit (HIU) (Service chargé de la lutte contre les inégalités sur le plan de la santé) a été créée au sein du Département de la santé et chargée de veiller à la mise en oeuvre de la stratégie gouvernementale pour la réduction des inégalités dans le domaine de la santé dans les départements et les organismes gouvernementaux aux niveaux local, régional et national. Comme promis dans le plan du *National Health Service (NHS)* publié en 2000, l'objectif de réduire les inégalités de 10 % dans le domaine de la santé d'ici à 2010 a été fixé dans le cadre d'un accord de service public (les résultats seront mesurés sur la base du taux de mortalité infantile et de l'espérance de vie à la naissance). Le Département de la santé s'est également fixé pour objectif de réduire les taux de conception des filles de moins de 18 ans de 15 % d'ici à 2004 et de 50 % d'ici à 2010 et de faire en sorte que le taux de tabagisme passe de 32 % en 1998 à 26 % en 2010, pour limiter les écarts en matière de santé.

256. Faisant fond sur les progrès jusqu'ici accomplis dans la compréhension des inégalités en matière de santé et les consultations menées dans les différents secteurs quant aux mesures qui doivent être prises, le Gouvernement a entrepris une enquête transversale sur les inégalités en matière de santé, qui a permis d'identifier toute une série de facteurs affectant l'utilisation des services et équipements de santé, par exemple le sexe et l'appartenance à certains groupes ethniques. Un

rapport résumant les conclusions de cette enquête, intitulé *Tackling Health Inequalities : Summary of the 2002 Cross-Cutting Review*, a été publié en novembre 2002 et peut être consulté à l'adresse suivante : <http://www.doh.gov.uk/healthinequalities>. La HIU supervise les travaux effectués en vue de la formulation d'un plan gouvernemental pour l'offre des services de santé, en mettant l'accent sur les mesures d'exécution nécessaires. Les différents acteurs se verront fixer des objectifs à atteindre dans un délai donné et des dispositifs seront mis en place pour suivre les progrès accomplis. Ce Plan doit être publié en 2003 et pourra être consulté sur le site Web sur les questions d'inégalités en matière de santé.

257. Le Gouvernement s'emploie à faciliter l'accès des femmes issues de minorités ethniques aux services de santé et à des soins de qualité compte tenu de leurs besoins spécifiques, de leurs priorités et de leurs expériences à travers toute une série d'initiatives, notamment les *National Service Frameworks*, le *NHS Plan* et les *Inequalities in Health Programmes*, avec des programmes novateurs profitant des lieux de culte, par exemple les gurdwara, les mosquées ou les temples, pour promouvoir les services de santé et de réhabilitation. Le Département apporte depuis plusieurs années un appui financier aux organisations noires et aux organisations des minorités ethniques pour renforcer leurs capacités de mener une action de santé. Ces organisations jouent un rôle de premier plan dans la lutte contre les inégalités en matière de santé à l'échelon local en mettant au point des programmes de promotion de la santé conçus spécifiquement à l'intention des Noirs et des minorités ethniques. Le Département de la santé a également financé la production de vidéos pédagogiques sur le dépistage du cancer du sein et du cancer de l'utérus dans les langues asiatiques et en anglais à l'intention des femmes originaires d'Afrique, des Caraïbes et d'Asie. Ces outils pédagogiques tiennent compte du style de vie des groupes ciblés.

Services de planification familiale

258. Les services de planification familiale sont fournis par des cliniques spécialisées et les médecins de famille. Les personnes appartenant au National Health Service bénéficient de services de conseils et de contraceptifs gratuits. En 2001, environ 75 % des femmes âgées de 16 à 49 ans en Grande-Bretagne pratiquaient la contraception sous une forme ou sous une autre, proportion demeurée à peu près constante depuis les 15 dernières années. En Angleterre, l'amélioration de l'accès à la contraception, aux conseils en matière d'hygiène de la procréation, aux tests de grossesse et aux services d'avortement du NHS sont des éléments clefs de la *Teenage Pregnancy Strategy* (Stratégie relative à la grossesse chez les adolescentes) et de la *Strategy for Sexual Health and HIV* (Stratégie pour l'hygiène sexuelle et la lutte contre le VIH) (voir ci-dessous pour plus de détails sur ces stratégies).

La grossesse chez les adolescentes

259. Préoccupé par l'importance du taux de conception des adolescents (voir tableau 12.1 à l'annexe 2, article 12), et conscient des conséquences de la maternité précoce (notamment des résultats scolaires inférieurs et une plus grande incidence de la pauvreté), le Gouvernement a redoublé d'efforts pour améliorer la situation et il semble désormais que le taux de conception des adolescents soit en baisse (voir ci-dessous). Le Gouvernement a étudié les causes complexes des grossesses précoces et formulé une stratégie claire en la matière. En juin 1999, il a ainsi lancé en Angleterre une stratégie nationale relative aux grossesses chez les adolescentes sur 10 ans, avec pour objectifs de diviser par deux le taux de conception chez les filles de moins de 18 ans d'ici à 2010, et de le réduire de 15 % d'ici à 2004; de faire baisser considérablement les taux de conception chez les moins de 16 ans, et d'améliorer de 60 % d'ici à 2010 la participation des adolescents qui ont des enfants à l'éducation et au marché de l'emploi. D'autres administrations du Royaume-Uni mettent au point leur propre stratégie. À l'échelle nationale, l'idée est de s'attaquer aux causes aussi bien qu'aux conséquences des grossesses chez les adolescentes dans le cadre d'une approche intégrée et à multiples facettes, avec des efforts coordonnés aux niveaux national, régional et local, une campagne nationale pour aider les jeunes à résister aux pressions de leurs camarades, à prendre leurs propres décisions et à en assumer la responsabilité, une amélioration de la prévention dans le cadre des cours d'éducation sexuelle et l'offre de conseils sur les contraceptifs aux jeunes, ainsi qu'un soutien accru aux adolescentes enceintes et aux adolescents qui sont des parents pour améliorer leur participation à l'éducation, à la formation et à l'emploi et réduire les risques d'exclusion sociale.

260. Un service d'exécution de la Stratégie au niveau gouvernemental, la Teenage Pregnancy Unit (Service chargé de la question de la grossesse chez les adolescentes), a été créé en 1999. Chaque collectivité locale a par ailleurs formulé sa propre stratégie et un programme d'action sur trois ans définit les termes de la coopération entre les autorités locales et les organismes de santé dans le cadre de la stratégie nationale. Un réseau de coordonnateurs locaux, appuyés par des coordonnateurs régionaux, supervise la mise en oeuvre des stratégies locales. Outre la mise en place de l'infrastructure nécessaire à l'offre des services, les principales réalisations depuis le lancement de la Stratégie sont notamment les suivantes :

- Lancement, en octobre 2000, d'une campagne de sensibilisation à l'échelle nationale à l'intention des jeunes, mettant l'accent sur le choix et l'importance d'être maître de soi-même et d'agir de manière responsable en ce qui concerne les relations et les rapports sexuels, notamment en résistant aux pressions des camarades. D'après les évaluations disponibles, 77 % des jeunes de 13 à 17 ans se sont reconnus dans le message de cette campagne;
- Les établissements scolaires ont reçu de nouvelles instructions en ce qui concerne les cours d'éducation sexuelle;
- Publication de directives relatives aux meilleures pratiques dans les services de contraception et de conseils aux jeunes, et examen des pratiques suivies à l'échelon local;
- Création d'un forum afin de pouvoir consulter les jeunes sur l'efficacité de la Stratégie;

- Offre d'un soutien personnalisé aux adolescentes qui sont enceintes et aux adolescents qui ont eu un enfant en ce qui concerne les questions de santé, d'éducation, de prestations sociales et de logement. Ainsi, on teste sur neuf sites pilotes les types de services de garderie qu'il convient de proposer aux adolescents qui sont des parents pour leur permettre de reprendre leurs études, de poursuivre une formation ou de travailler. Six logements pilotes permettent par ailleurs d'étudier les meilleures pratiques pour aider les adolescents qui sont des parents. La Housing Corporation (Association pour le logement) a approuvé le financement de plus de 1 500 nouvelles unités de logements permettant d'encadrer les adolescents qui ont des enfants.

261. Un programme d'évaluation sur quatre ans est en cours d'exécution. Il devrait permettre non seulement d'identifier les meilleures pratiques mais aussi de comprendre pourquoi elles sont efficaces. Un Groupe consultatif indépendant sur la grossesse chez les adolescentes a été convoqué en 2000 pour donner des conseils au Gouvernement et suivre les résultats obtenus dans le cadre de la stratégie. En juin 2002, le Gouvernement a lancé un programme pour donner suite au premier rapport annuel du Groupe consultatif indépendant, en tenant compte de ses recommandations relatives à la prochaine phase d'application de la Stratégie relative à la grossesse chez les adolescentes. Les 30 grandes mesures préconisées dans la Stratégie ont désormais été prises et on observe des signes très encourageants de leur efficacité. Comme susmentionné, d'après les données disponibles pour 2001, publiées en février 2003, les taux de conception des moins de 16 ans et des moins de 18 ans ont diminué de 10 % depuis 1998 (on est ainsi passé de 47 conceptions pour 1 000 adolescentes âgées de 15 à 17 ans en 1998 à 42, 3 conceptions pour 1 000 adolescentes en 2001; et de 8, 8 conceptions pour 1 000 adolescentes âgées de 13 à 15 ans en 1998 à 7, 9 conceptions pour 1 000 en 2001). Pour la première fois, la stratégie gouvernementale vise aussi bien les garçons que les filles, qu'il s'agisse des efforts de prévention déployés dans le cadre des cours d'éducation sexuelle, de l'offre de conseils sur les contraceptifs ou du soutien proposé aux jeunes pères.

Services de maternité

262. Le Département considère qu'une place centrale doit revenir aux femmes dans la planification des services de maternité. Des progrès ont été accomplis dans l'établissement de sources d'information d'accès facile permettant aux femmes de se renseigner comme il se doit, notamment sur les options possibles, tout au long de leur grossesse et lors de l'accouchement. Ainsi, un livre sur la grossesse, le *Pregnancy Book*, est distribué gratuitement à toutes les femmes qui sont enceintes pour la première fois. Il propose aux femmes des renseignements et des orientations détaillés sur ce qu'il faut faire pour qu'une grossesse se passe bien, les dispositions en vigueur dans le domaine de l'emploi et le déroulement de l'accouchement, ainsi que sur leur nouvelle vie de mère. Par ailleurs, dans le cadre du NHS, les femmes ont désormais communément accès à des services de maternité essentiellement dirigés par des sages-femmes et axés sur la communauté, de sorte qu'elles ont davantage de choix, qu'elles peuvent mieux maîtriser le déroulement de leur grossesse et recevoir des soins en continu. Dans l'ensemble, les femmes sont satisfaites des services de maternité et d'après les données les plus récentes dont on dispose, les taux de mortalité infantile, de mortalité périnatale et de mortalité maternelle sont en baisse et la grossesse n'a jamais présenté si peu de risques. Le

Children's National Service Framework (NSF), annoncé en 2001 et en cours de développement, devrait représenter un progrès considérable dans le domaine des services de santé, dans la mesure où des normes nationales vont être définies en ce qui concerne la qualité des soins anténataux, intrapartum (pendant l'accouchement) et postnataux. Par ailleurs, le National Institute for Clinical Excellence (NICE) a publié des directives sur certaines procédures cliniques fondamentales, comme le déclenchement du travail ou le monitoring foetal électronique. D'autre part, de nouvelles directives sur les césariennes et les soins anténataux courants doivent être formulées. Le rapport du Sentinel Audit of Caesarean Section commandé par le Département de la santé a été publié en 2001. Ses conclusions seront mises à profit lors de l'établissement des directives du NICE ainsi que des dispositions ayant trait à la maternité du National Service Framework.

L'avortement au Royaume-Uni

263. Comme indiqué dans le précédent rapport, la loi de 1967 relative à l'avortement, telle que modifiée, s'applique à l'Angleterre, au pays de Galles et à l'Écosse. Après une période de stagnation à partir de 1988, le taux d'avortement a connu une augmentation de 1996 à 1998, puis il s'est de nouveau stabilisé pendant la période considérée, avec environ 175 000 avortements recensés chaque année en Angleterre et au pays de Galles²⁰. Une *National Sexual Health and HIV Strategy* (Stratégie nationale pour l'hygiène sexuelle et la lutte contre le VIH) (voir ci-dessous pour plus de détails) a été publiée en 2001, et un plan de mise en oeuvre a été adopté en 2002, notamment dans l'objectif de lutter contre les inégalités existantes en ce qui concerne l'accès à l'avortement en Angleterre. Voir également ci-dessus la partie consacrée à la grossesse chez les adolescentes.

L'avortement en Irlande du Nord

264. La loi de 1967 relative à l'avortement ne concerne pas l'Irlande du Nord, où s'appliquent l'Offences Against the Persons Act (loi sur les atteintes aux personnes) de 1861, le Criminal Justice (Northern Ireland Act) de 1945 (loi relative à la justice pénale en Irlande du Nord), et certains textes de jurisprudence. Il n'y a pas eu de transfert de compétence à l'Assemblée d'Irlande du Nord sur cette question, mais la loi de 1998 relative à l'Irlande du Nord lui permet de trancher. Les Ministres sont pleinement conscients qu'il s'agit d'une question très sensible, qu'il existe différentes opinions à ce sujet et que de nombreuses personnes souhaitent que la législation soit modifiée. Le Gouvernement n'entend imposer aucune modification sur une question aussi délicate en Irlande du Nord et il ne saurait y avoir de réforme législative en la matière sans le soutien de la majorité de la population d'Irlande du Nord dans sa diversité. Le 20 juin 2000, l'Assemblée a examiné la question et s'est clairement prononcée contre l'application de la loi de 1967 sur l'avortement à l'Irlande du Nord. La Family Planning Association (FPA) a demandé un contrôle juridictionnel, dont on devrait bientôt connaître l'issue. En 2001, 1 577 femmes se sont rendues d'Irlande du Nord en Angleterre et au pays de Galles pour un avortement.

²⁰ Office for National Statistics, 2002

Hygiène sexuelle et VIH/sida

265. Entre janvier et décembre 2001, 4 909 nouvelles infections à VIH ont été dépistées et 674 nouveaux cas de sida ont été diagnostiqués. D'après les estimations, environ 6 500 nouveaux cas de VIH devraient être détectés en 2002. Pendant la période considérée, on a observé au Royaume-Uni une augmentation du nombre de femmes séropositives, conséquence des efforts de dépistage chez les femmes enceintes (voir ci-dessous) et d'une certaine modification des comportements en matière de santé. Toutefois, le nombre de femmes diagnostiquées séropositives au Royaume-Uni demeure relativement limité (ainsi, les femmes représentent seulement un cinquième du total cumulé des cas de VIH diagnostiqués). En 2001, 38 % des infections à VIH signalées et 33 % des cas de sida concernaient des femmes (voir tableaux 12.7 et 12.8 à l'annexe 2). La promotion de rapports sexuels protégés est toujours d'une importance fondamentale dans le cadre des efforts de prévention et les citoyens sont encouragés à passer des tests de dépistage afin de pouvoir être traités plus rapidement, le cas échéant. Le recours à la thérapie antirétrovirale, très agressive, a permis de réduire la progression du sida et le nombre de décès parmi les malades depuis le milieu des années 1990.

Dépistage anténatal de l'infection à VIH

266. En 2001, plus de 250 femmes ont été diagnostiquées séropositives à la suite d'un dépistage anténatal. Au Royaume-Uni, presque tous les enfants séropositifs ont été contaminés par leur mère pendant la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement. Le Gouvernement s'efforce de réduire le nombre d'enfants infectés par VIH à travers toute une série d'interventions qui se sont avérées efficaces pour limiter le risque de transmission (traitement médical, accouchement provoqué par césarienne et évitement de l'allaitement). Conformément aux cibles et objectifs fixés à l'échelle nationale en 1999, il est recommandé et proposé à toutes les femmes enceintes en Angleterre de passer un test de dépistage du VIH. Si le taux de dépistage anténatal atteint les 90 % et qu'on parvient à diagnostiquer 80 % des cas de VIH avant l'accouchement, on devrait réduire de 80 % le nombre de transmissions de la mère à l'enfant d'ici à décembre 2002. Grâce au dépistage anténatal universel, la part des mères diagnostiquées s'est considérablement accrue ces dernières années. L'objectif fixé de 80 % des cas diagnostiqués est déjà atteint à Londres, où la prévalence de l'infection à VIH est la plus marquée. Si le virus est mieux détecté chez les femmes enceintes, moins d'enfants seront séropositifs. On estime ainsi qu'on a pu éviter en 2001 que le virus ne soit transmis à 100 bébés nés de mères séropositives.

Stratégie nationale pour l'hygiène sexuelle et la lutte contre le VIH

267. Le Gouvernement a publié en 2001 la Stratégie nationale pour l'hygiène sexuelle et la lutte contre le VIH, qui prévoit des mesures pour empêcher la propagation du VIH et des autres maladies sexuellement transmissibles. Afin de réduire le nombre d'infections à VIH non détectées, il a été décidé qu'à l'échelle nationale, tous ceux qui se rendraient dans des cliniques spécialisées dans l'hygiène sexuelle se verraient proposer de passer un test de dépistage du VIH en même temps que des tests de dépistage pour les autres maladies sexuellement transmissibles. Un des objectifs fixés dans le cadre de la Stratégie consiste par ailleurs à réduire le nombre de nouvelles infections à VIH de 25 % d'ici à 2007. L'accent est mis sur l'importance des efforts de prévention auprès des groupes les plus à risque, comme

les homosexuels et les individus originaires de pays où le sida est endémique. La campagne nationale de sensibilisation à l'intention des homosexuels sera poursuivie et le Département entend renforcer ses efforts de prévention auprès des communautés africaines. Les homosexuels sont le groupe de la population le plus touché par le VIH/sida au Royaume-Uni. Conformément aux objectifs fixés dans la Stratégie, le Département de la santé a lancé en novembre 2002 une nouvelle campagne d'information sur les maladies sexuellement transmissibles, intitulée *Sex Lottery* (Loterie sexuelle), qui vise les 18-30 ans et a pour but de mieux faire comprendre le danger des maladies sexuellement transmissibles et l'importance de l'utilisation du préservatif. À ce jour, 4 millions de livres ont été débloqués sur deux ans pour financer cette campagne, qui fait également fond sur le succès de la campagne sur la grossesse chez les adolescentes (dans le cadre de laquelle la question des MST est également abordée). Voir la partie consacrée au programme relatif à la grossesse chez les adolescentes pour plus de renseignements sur les approches adoptées en matière d'hygiène sexuelle et d'hygiène de la procréation, et notamment en ce qui concerne la violence sexuelle.

Mutilations génitales féminines

268. Les mutilations génitales féminines constituent une pratique cruelle dont sont le plus souvent victimes des filles âgées de quatre à 10 ans, avec des conséquences parfois irréversibles sur leur santé. On ne connaît pas exactement l'ampleur du phénomène au Royaume-Uni mais, étant donné le nombre de personnes installées au Royaume-Uni qui sont originaires de pays où cette pratique est généralisée, on estime que 74 000 immigrées de la première génération sont concernées et que quelque 15 000 filles risquent de subir cette pratique au Royaume-Uni.

269. Les mutilations génitales féminines sont interdites au Royaume-Uni au titre du *Prohibition of Female Circumcision Act* (loi relative à l'interdiction de l'excision féminine) de 1985. Le Gouvernement envisage par ailleurs d'étendre les dispositions de la loi de 1985. Si la proposition de loi relative aux mutilations génitales féminines présentée par la parlementaire Ann Clwyd le 11 décembre 2002 est retenue, les dispositions de la loi de 1985 seront reconduites et étendues, avec effet extraterritorial (voir l'article 16 pour plus de détails). Le Département de la santé condamne les mutilations génitales féminines, avec l'appui des organismes médicaux chefs de file, qui ont tous publié des directives ou pris position contre cette pratique. En 2000, un médecin s'est vu radié de l'ordre pour avoir proposé de pratiquer une mutilation sur une jeune fille. Par ailleurs, le Gouvernement continue d'apporter un soutien financier à l'organisation bénévole FORWARD, la plus active sur ces questions, en lui accordant chaque année une subvention pour soutenir ses activités de fond, ainsi que deux projets : l'un concernant la formation de ceux qui travaillent auprès des enfants issus des communautés où les mutilations génitales féminines sont pratiquées et l'autre qui consiste à faire oeuvre de sensibilisation dans ces communautés sur la gravité des mutilations génitales féminines et des pratiques connexes, comme le mariage précoce, et à mobiliser les hommes dans ce combat. Dans le cadre du NHS, les femmes et les filles qui ont subi des mutilations peuvent être traitées dans l'une des sept cliniques spécialisées, avec un personnel soignant convenablement formé et respectueux des spécificités culturelles leur offrant tout une série de services de santé, notamment de chirurgie reconstructive. Ces services sont dispensés dans la confidentialité et dans de nombreux cas, il est

possible de recourir à des interprètes. Les cliniques sont de libre accès et les femmes peuvent s'y rendre sans passer par leur médecin traitant.

Maladies vasculaires et cardiopathies

Le National Service Framework (NSF) pour les cardiopathies coronariennes

270. À travers le NSF, le Gouvernement lutte activement contre les inégalités fondées sur le sexe en exigeant des professionnels de santé qu'ils tiennent compte des besoins spécifiques des femmes et des différences de symptômes. Le NSF pour les cardiopathies coronariennes, publié en 2000, est un plan participatif (des cliniciens, des patients, divers responsables et des représentants du Gouvernement y ont contribué) de modernisation des services de traitement des cardiopathies coronariennes (en Angleterre) pendant les dix prochaines années. Un des objectifs principaux du NSF pour les cardiopathies coronariennes est de lutter contre les inégalités, qu'il s'agisse de l'incidence de la maladie ou de l'accès aux services. Son principe sous-jacent est que les patients hommes ou femmes qui présentent des symptômes de cardiopathies ou qui courent un risque, doivent recevoir des soins appropriés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur race, leur état de santé (handicapés), leur orientation sexuelle ou leur lieu de résidence. Pour plus de renseignements sur les mesures prises par le Gouvernement pour réduire l'incidence des accidents vasculaires cérébraux, voir l'annexe 1 (art. 12).

Maladies cardiovasculaires et prévention du cancer

271. Pour réduire le nombre de décès prématurés des suites de ces maladies, le Gouvernement lutte activement contre la tabagie chez les femmes et les filles, notamment les femmes enceintes et les femmes des minorités ethniques. Un autre élément clef est l'amélioration de la nutrition et la promotion de l'activité physique pour réduire l'incidence de l'obésité. Voir l'annexe 1 (art. 12) pour plus de détails sur les mesures prises par le Gouvernement dans ces domaines.

L'allaitement au sein

272. Les femmes qui allaitent pendant un certain temps ont moins de risque que les autres de développer un cancer du sein avant la ménopause. Le Gouvernement encourage activement l'allaitement au sein. D'après le rapport sur les résultats de l'enquête quinquennale de 2000 sur les pratiques relatives à l'alimentation des nourrissons, publié en mai 2002, les taux d'allaitement sont passés de 66 % à 69 % entre 1995 et 2000. C'est dans les groupes sociaux les plus défavorisés qu'on observe l'évolution la plus marquée depuis 1995. Par ailleurs, par rapport à 1995, les mères introduisent les aliments solides aujourd'hui plus tard. Le Département de la santé encourage l'allaitement à travers les initiatives suivantes :

- L'enquête sur les pratiques relatives à l'alimentation des nourrissons, dont les résultats ont été résumés plus haut;
- Des semaines de sensibilisation à l'importance de l'allaitement sont organisées chaque année à l'échelle nationale, dans le but de généraliser la pratique;

- Des études pilotes sur l'alimentation des nourrissons à l'échelon local ont été menées pour 16 fonds. Elles permettront d'obtenir un « instantané » de la situation et de se rendre compte si les comportements ont évolué. Les rapports finaux ont été reçus à la fin du mois de mars 2002;
- Le NSF pour les enfants continuera d'appliquer ses politiques de promotion de l'allaitement;
- Une stratégie globale pour l'allaitement au sein des nourrissons recommandant exclusivement cette alimentation jusqu'à l'âge de six mois a été formulée par l'Organisation mondiale de la santé, avec le soutien du Royaume-Uni;
- Dans le cadre du NHS, l'objectif d'une augmentation de 2 % par an du taux d'initiation à l'allaitement a été fixé, l'accent a été mis sur les femmes appartenant à des groupes défavorisés.

Cancer

Cancer du sein et dépistage

273. Le Royaume-Uni a été le premier pays de l'Union européenne, et l'un des premiers au monde, à introduire en 1988 un programme national de dépistage du cancer du sein qui fasse appel aux moyens informatiques (appels et rappels) pour toucher les femmes concernées. Les femmes âgées de 50 à 64 ans sont invitées à se soumettre à une mammographie de dépistage tous les trois ans. Les femmes de plus de 70 ans qui le souhaitent peuvent être examinées gratuitement tous les trois ans. Le programme doit être étendu aux femmes âgées de 65 à 70 ans dans les trois prochaines années. Les services offerts seront également modernisés avec deux vues prises à chaque examen mammographique, ce qui permet d'améliorer d'environ 43 % le dépistage des petites tumeurs. Au mois de mars 2001, 70,2 % des femmes âgées de 50 à 64 ans en Angleterre avaient subi au moins un examen de dépistage au cours des trois dernières années (contre 69,3 % au mois de mars 2000). Pour les femmes âgées de 55 à 64 ans, les taux de couverture se sont améliorés, passant de 75,6 % à 76,2 %. En 2000-2001, 75 % des femmes âgées de 50 à 64 ans invitées à le faire ont subi un examen de dépistage et 1,3 million de femmes de tous âges ont été soumises à une mammographie de dépistage. Grâce à ces tests, 8 345 cancers ont pu être détectés. Les femmes qui sont invitées à participer au programme de dépistage du cancer du sein du NHS doivent comprendre les avantages et les inconvénients potentiels d'une telle initiative afin de pouvoir prendre une décision informée. C'est la raison pour laquelle des renseignements clairs, exhaustifs et honnêtes doivent être donnés aux femmes. Comme prévu dans le cadre du plan de lutte contre le cancer du NHS, le Gouvernement a lancé une brochure d'information sur le dépistage du cancer du sein à l'échelle nationale le 31 octobre 2000, qu'il est également possible de consulter à l'adresse Internet suivante : www.cancerscreening.nhs.uk. Conscient que les femmes connaissant des difficultés d'apprentissage, ne sont souvent pas à même de décider si elles souhaitent ou non être soumises à un dépistage, faute d'information ou de soutien, le Gouvernement a publié des directives sur les bonnes pratiques ainsi qu'une nouvelle brochure d'information à leur intention au mois de novembre 2000.

Cancer du col de l'utérus et dépistage

274. Encore une fois, le Royaume-Uni a été le premier pays de l'Union européenne, et l'un des premiers au monde, à lancer un programme de dépistage du cancer du col de l'utérus à l'échelle nationale en 1988, à travers un système informatique d'appel et de rappel des femmes concernées. Les femmes âgées de 20 à 64 ans sont invitées à se soumettre à un examen de dépistage une fois au moins tous les trois à cinq ans. Les femmes âgées de plus de 65 ans sont encouragées à passer un test si les résultats de leurs deux derniers examens manquaient de clarté ou si elles ne se sont jamais soumises à un dépistage. Au mois de mars 2001, 83 % des femmes âgées de 25 à 64 ans avaient subi au moins un examen de dépistage dans les cinq dernières années. En 2000-2001, 3,6 millions de femmes ont passé un examen, pour l'essentiel après y avoir été invitées dans le cadre du programme de dépistage. Les laboratoires ont analysé environ 4,1 millions de frottis. Près de 8 000 vies ont pu ainsi être sauvées grâce au programme entre 1988 et 1997. Le nombre de décès dus au cancer du col de l'utérus a baissé d'environ 42 % entre 1988 et 1997. D'après les données les plus récentes, 1 039 décès étaient imputables au cancer du col de l'utérus en 2001, contre 1 106 en 1999. La qualité du programme de dépistage est strictement surveillée, pour un coût de 3,5 millions de livres par an, et les prestations des laboratoires sont suivies de près. Comme prévu dans le cadre du plan de lutte contre le cancer du NHS, le Gouvernement a lancé le 31 octobre 2001 une brochure d'information sur le dépistage du cancer du col de l'utérus à l'échelle nationale (www.cancerscreening.nhs.uk). Des directives sur les bonnes pratiques et une nouvelle brochure d'information pour les femmes connaissant des difficultés d'apprentissage ont par ailleurs été publiées au mois de novembre 2000.

Diabète

275. Le Gouvernement est conscient qu'il existe des différences entre hommes et femmes en ce qui concerne cette maladie et il a développé des politiques qui en tiennent compte. Pour plus de renseignements sur le *National Service Framework for Diabetes Standards*, voir l'annexe 1 (art. 12, p. 13).

Anémie falciforme (drépanocytose)

276. Dans le cadre du Plan NHS, le Gouvernement s'est engagé à lancer d'ici à 2004 un nouveau programme de dépistage efficace pour les femmes et les enfants, avec un nouveau plan national connexe de dépistage anténatal et néonatal des hémoglobinopathies, notamment de l'anémie falciforme. Pour plus de renseignements sur les mesures prises par le Gouvernement dans ce domaine, voir l'annexe 1 (art. 12, p. 13).

Santé mentale

277. Une personne sur quatre connaît des problèmes de santé mentale à un moment ou un autre de sa vie. D'après les études menées dans l'ensemble de la population, il n'y a pas d'écart marqué entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la prévalence des maladies mentales en général. Mais des différences importantes sont en revanche observées pour certains troubles. Ainsi, les femmes sont plus souvent

victimes d'anxiété, de dépression ou de troubles nutritionnels que les hommes, qui sont quant à eux plus susceptibles d'être dépendants à certaines substances ou d'être atteints de troubles de la personnalité.

Le National Service Framework (NSF) pour la santé mentale

278. La santé mentale est un des trois objectifs prioritaires dans le cadre du NHS. Le NSF pour la santé mentale a été publié au mois de septembre 1999. Il s'agit d'un programme sur 10 ans, avec des fonds supplémentaires, visant à établir de nouvelles normes de soins élevées dans l'ensemble du pays (Angleterre). Dans le cadre du Plan du NHS, publié au mois de juillet 2000, l'engagement a été pris de réduire les inégalités et de développer un service de santé complet répondant aux besoins spécifiques et aux préférences des patients, de leurs familles et de ceux qui leur prodiguent des soins. D'ici à 2004, les services doivent être reconfigurés pour que des centres de jour soient réservés aux femmes dans chaque autorité sanitaire. En mars 2001, le Gouvernement a annoncé le développement d'une stratégie pour la santé des femmes afin d'aider les services concernés à mieux satisfaire leurs besoins spécifiques. Un document de consultation sur cette stratégie a été publié à l'automne 2002, compte tenu des engagements qui avaient déjà été pris, à savoir :

- Le développement de centres de jour réservés aux femmes;
- L'élimination des locaux hospitaliers mixtes dans 95 % des autorités sanitaires d'ici à 2002;
- Le développement d'une stratégie pour les femmes qui doivent être placées sous surveillance, les femmes placées sous haute surveillance devant être intégrées dans des services plus appropriés à titre prioritaire.

Le National Institute for Mental Health in England (NIMHE) (Institut national pour la santé mentale en Angleterre) a été créé en 2001 pour aider le personnel soignant et les travailleurs sociaux à appliquer les politiques en vigueur et à améliorer la qualité des services offerts aux personnes ayant des problèmes de santé mentale. Le NIMHE souligne dans ses programmes qu'il est important de reconnaître la diversité des communautés et de tenir compte des différences entre hommes et femmes et entre personnes de races ou de cultures différentes.

Drogue et alcool

279. Pour plus de renseignements sur les mesures prises par le Gouvernement pour lutter contre l'alcoolisme et la toxicomanie, notamment sa stratégie sur 10 ans de lutte contre les drogues, intitulée *Tackling Drugs to Build a Better Britain*, et la National Treatment Agency for Substance Misuse, voir l'annexe 1 (art. 12, p. 13 et 14).

280. La stratégie nationale de lutte contre les drogues a été actualisée en 2002.

Femmes âgées

281. Compte tenu de l'évolution démographique, le Gouvernement intensifie ses efforts pour offrir des services qui répondent aux différents besoins et priorités des personnes âgées et veiller à ce que tous y aient accès sur un pied d'égalité. Le

Gouvernement a nommé en novembre 2000 un Directeur national des services de santé et de soins aux personnes âgées, chargé d'aider le NHS à accomplir de réels progrès dans la qualité des soins offerts aux personnes âgées. Le Gouvernement a adopté une approche axée sur l'offre de soins individualisés qui permettent aux personnes âgées de rester indépendantes, voire de retrouver leur indépendance. À cet égard, le NSF pour les personnes âgées, publié en mars 2001, met spécifiquement l'accent sur les besoins des personnes âgées dans les domaines de la santé et des soins, en définissant de nouvelles normes nationales et de nouveaux modèles pour les services de santé et les services sociaux en faveur des personnes âgées. Il s'agit de garantir que les besoins spécifiques des personnes âgées soient pris en compte et qu'elles reçoivent le soutien nécessaire dans le cadre de nouveaux services intégrés, selon une approche cohérente et coordonnée. Le NSF met l'accent sur l'élimination de la discrimination fondée sur l'âge, l'offre de soins axés sur les individus, la promotion de la santé et de l'indépendance des femmes et des hommes âgés et l'adaptation des services à leurs besoins. Pour plus de renseignements sur les progrès accomplis dans ce domaine, voir l'annexe 1 (art. 12, p. 14 et 15).

Irlande du Nord

282. La nouvelle stratégie de santé publique, intitulée *Investing for Health* et publiée au mois de mars 2002, prévoit un cadre d'action pour améliorer la santé et le bien-être des individus et réduire les inégalités en matière de santé, notamment entre hommes et femmes. Cette stratégie est fondée sur un partenariat entre les départementaux gouvernementaux et les organismes publics, bénévoles et communautaires. Entre autres mesures, *Investing for Health* prévoit le développement ou l'examen d'un certain nombre de stratégies visant à promouvoir l'adoption de modes de vie sains par les femmes, notamment en ce qui concerne l'allaitement, la santé sexuelle ou la lutte contre la grossesse chez les adolescentes.

Cancer

283. Chez les femmes, un cancer sur trois est un cancer du sein, dont un cinquième de tous les cancers récemment diagnostiqués et un sixième des cancers mortels. Le nombre de décès à la suite d'un cancer du sein est en baisse grâce aux efforts de sensibilisation, au programme de dépistage et au fait que les femmes concernées sont traitées plus rapidement. Toutes les femmes âgées de 50 à 64 ans sont systématiquement invitées à se soumettre à un examen de dépistage tous les trois ans et il est proposé d'étendre cette initiative aux femmes de 65 à 70 ans. Dans le cadre des priorités d'action pour 2002-2003, l'objectif a été fixé d'atteindre un taux de participation au programme de dépistage de 75 % d'ici à mars 2003. Ce taux de participation s'établissait à 71,4 % en Irlande du Nord en 2000-2001. Après la publication de nouvelles directives à l'intention des conseils d'administration en 1997, on a constaté une augmentation progressive du taux de participation au programme de dépistage du cancer du col de l'utérus, qui est passé de 68,2 % en 1999 à 70,1 % en 2001. Dans le cadre des priorités d'action pour 2002-2003, l'objectif d'un taux de participation de 72 % d'ici à mars 2003 et de 75 % d'ici à mars 2004 a été fixé. En 2000, 30 femmes sont décédées des suites d'un cancer du col de l'utérus en Irlande du Nord, contre 36 en 1999.

Allaitement

284. Le taux d'allaitement en Irlande du Nord a connu une augmentation significative et est passé de 45 % en 1995 à 54 % en 2000. Une Stratégie pour l'allaitement en Irlande du Nord a été publiée en 1999 dans l'objectif de promouvoir et d'encourager l'allaitement. Un Groupe a été convoqué et chargé de superviser la mise en oeuvre de cette stratégie. La coordination des activités de promotion de l'allaitement, l'adoption de mesures de soutien en faveur des mères qui allaitent, le lancement de campagnes de sensibilisation et l'amélioration de la formation des professionnels de la santé font partie des principaux domaines d'activité identifiés. Entre autres mesures prises à ce jour, on peut citer la nomination d'un coordonnateur des activités de promotion de l'allaitement, la participation à une semaine de sensibilisation sur la question de l'allaitement et l'organisation d'une conférence sur les bienfaits de l'allaitement. Par ailleurs, deux hôpitaux et un Health and Social Services Trust en Irlande du Nord se sont vus accorder le label « Amis des bébés » par l'Organisation mondiale de la santé.

Santé sexuelle

285. Le Gouvernement est pleinement conscient qu'il est important que les femmes aient accès à l'information sur les services de santé sexuelle et de planification familiale et puissent obtenir des conseils dans ce domaine. Un Groupe de travail a été convoqué et chargé de développer une stratégie de promotion de la santé sexuelle, qui prévoiera des mesures pour réduire l'incidence des maladies sexuellement transmissibles et du VIH/sida et lutter contre la grossesse chez les adolescentes, mais aussi pour élargir l'accès à l'information et aux services, en faisant fond sur les stratégies de promotion de la santé sexuelle récemment formulées par les Directions de la santé et des services sociaux.

Planification familiale

286. En Irlande du Nord, les services de planification familiale sont essentiellement proposés par des médecins généralistes, des hôpitaux de quartiers et des cliniques spécialisées et par des organisations volontaires. Les femmes peuvent donc choisir entre plusieurs possibilités pour avoir accès à ces services. En 2000-2001, quelque 150 000 femmes ont effectué des visites de planification familiale auprès d'un médecin généraliste ou dans une clinique spécialisée.

La grossesse et la maternité chez les adolescentes

287. Les autorités d'Irlande du Nord s'emploient à réduire le nombre de grossesses non désirées chez les adolescentes. Le Programme gouvernemental a pour but la promotion de la santé sexuelle et la réduction du nombre de grossesses non désirées chez les moins de 20 ans. Une Stratégie et un Programme d'action visant à réduire le nombre d'adolescentes qui tombent enceintes sans le désirer et à minimiser l'impact négatif de ces naissances sur les jeunes parents et leurs enfants ont été lancés en décembre 2002. Il y a été tenu compte des réponses au rapport de consultation du Groupe de travail sur la grossesse et la maternité chez les adolescentes, intitulé *Myths and Reality*. Des objectifs ont été fixés en ce qui concerne la réduction du nombre de grossesses non désirées chez les mères adolescentes et des mesures sont prévues pour améliorer la communication, promouvoir l'éducation et offrir aux femmes des services conviviaux. Un Groupe chargé de l'application du Programme d'action a été créé pour superviser et

promouvoir l'adoption des mesures qui y sont préconisées. D'autres initiatives ont été prises pendant la période considérée, notamment le financement, en 2001 et 2002, dans les secteurs officiel, volontaire et communautaire, de projets visant à réduire le nombre de grossesses chez les adolescentes. Au total, 62 projets ont été financés, pour la plupart dans des zones où le pourcentage d'adolescentes enceintes est le plus élevé. Ils prévoyaient notamment des activités d'amélioration de la communication entre les parents et leurs enfants, des services de santé sexuelle pour les jeunes et une formation spécifique pour ceux qui sont amenés à travailler auprès de ces jeunes. En 2001 et 2002, la Health Promotion Agency for Northern Ireland (Organisme pour la promotion de la santé en Irlande du Nord) a donné des éléments d'information actualisés sur les droits et les avantages des femmes enceintes et des parents de jeunes enfants en Irlande du Nord dans le *Pregnancy Book and Birth to Five*, publié en association avec Health Promotion, que les femmes ayant eu un premier enfant peuvent se procurer dans les Directions de la santé et des services sociaux.

Drogue et alcool

288. Pour des renseignements sur les mesures prises par le Gouvernement pour réduire le nombre de fumeurs, hommes ou femmes, lutter contre la consommation de stupéfiants ou d'alcool chez les femmes et limiter le nombre de décès provoqués par des cardiopathies coronariennes, voir l'annexe 1 (art. 12, p. 15-16).

Écosse

289. Le Livre blanc intitulé *Towards a Healthier Scotland* présente l'approche adoptée par le Gouvernement délégué pour l'Écosse en vue d'améliorer la santé publique. L'objectif poursuivi est d'améliorer les conditions de vie (insertion sociale, emploi, revenu, logement, éducation et environnement) qui ont un impact sur la santé. Il s'agit aussi de lutter contre les comportements qui peuvent provoquer des maladies et une mort prématurée, par exemple de mauvaises habitudes alimentaires, le manque d'exercice, la tabagie, l'alcoolisme ou l'abus de stupéfiants, ainsi que de mettre l'accent, lorsque c'est possible, sur la prévention (par exemple pour les cardiopathies, le cancer ou les accidents) et d'améliorer la santé infantile, mentale, bucco-dentaire et sexuelle. La lutte contre les inégalités, notamment entre hommes et femmes, est l'objectif général du Livre blanc. L'application du programme présenté dans le Livre blanc est facilitée pour la période allant de 2000 à 2004 par un fonds d'amélioration de la santé d'un montant de 100 millions de livres. D'autres ressources rendent plus aisées des interventions ciblées dans certains domaines spécifiques, tandis que les dépenses générales de santé sont désormais effectuées en tenant compte de l'influence de la pauvreté et de l'éloignement géographique sur les besoins de santé. En Écosse, les Directions de la santé évaluent les besoins des femmes, des hommes, des garçons et des filles et leur offrent des services adaptés en conséquence. Par ailleurs, des directives ont été publiées sur les priorités et les activités de planification pour le NHS en Écosse pour la période allant de 1999 à 2002. Les trois priorités cliniques pour le NHS en Écosse sont la santé mentale, la lutte contre les cardiopathies coronariennes et les accidents vasculaires cérébraux et la lutte contre le cancer.

290. En vertu du plan écossais pour la santé adopté en décembre 2000, *Our National Health : a plan for action a plan for change*, le NHS doit s'assurer que le

personnel de santé est à même, professionnellement et culturellement, de satisfaire les besoins spécifiques des individus et des familles appartenant à des minorités ethniques. Une étude complète sur l'efficacité des services de santé locaux en la matière a été publiée en décembre 2001 sous le titre *Fair for All*. Par la suite, le Département de la santé a développé les recommandations qui avaient été formulées en un programme d'action sur trois ans pour que des soins de santé respectueux des différences culturelles soient proposés dans les différentes zones. Ce programme recouvre cinq grands domaines : dynamisation de l'organisation; ressources humaines; développement de la communauté; accès et profil démographique. Les organisations du NHS sont tenues responsables de son exécution à travers un cadre d'évaluation des performances qui fait partie du processus de définition des responsabilités du NHS en Écosse. Les Directeurs de toutes les organisations du NHS en Écosse se sont par ailleurs personnellement engagés à appliquer ce programme en signant le *Leadership Challenge* de la Commission for Racial Equality (Commission pour l'égalité des races). D'autre part, pour encourager la mise en place de services respectueux des différences culturelles, un Ethnic Minority Resource Centre (Centre de ressources pour les minorités ethniques) a été créé au sein du Public Health Institute for Scotland (Institut de santé publique pour l'Écosse).

La grossesse chez les adolescentes

291. Dans le cadre du programme « Towards a Healthier Scotland », l'objectif d'une réduction de 20 % du taux de grossesse chez les 13-15 ans a été fixé pour la période allant de 1995 à 2010. Un programme de démonstration dans le domaine de la santé nationale, « Healthy Respect », est exécuté dans la région de Lothian pour un montant de 3 millions de livres. Il a pour but de modifier radicalement les attitudes des adolescents en ce qui concerne la santé et les rapports sexuels, de réduire le nombre de grossesses chez les adolescentes et de prévenir la propagation des maladies sexuellement transmissibles parmi les jeunes de Lothian. Ce programme se décompose en 12 projets mettant l'accent sur trois grands problèmes : 1) la grossesse chez les adolescentes – conception, naissances et taux d'avortement, 2) les maladies sexuellement transmissibles et 3) la promotion de l'estime de soi et de la confiance en soi chez les jeunes. En ce qui concerne la question de la grossesse chez les adolescentes, deux objectifs ont été fixés : réduction de 20 % du nombre de grossesses chez les 13-15 ans d'ici à 2010 et réduction dans le même temps de 50 % du nombre d'avortements, sans pour autant augmenter le taux de naissance (les données de référence sont celles de 1998).

292. En avril 2000, l'organisation Brook in Scotland (par la suite rebaptisée Caledonia Youth) s'est vue octroyer une aide de 150 000 livres au titre des dépenses afférentes à l'ouverture de quatre nouveaux centres à Aberdeen, Dundee, Glasgow et Falkirk. Le Gouvernement délégué contribue également de manière significative aux coûts de fonctionnement. Le premier de ces Centres, à Glasgow, a été inauguré par le Ministre de la santé et des soins de proximité, Malcolm Chisholm, en mai 2002. Le second, celui de Dundee, est opérationnel depuis le mois d'octobre 2002.

Santé sexuelle

293. Le Gouvernement délégué entend formuler une stratégie nationale pour la santé sexuelle afin de réduire le nombre important de grossesses non désirées en Écosse. Un Groupe d'expert a été convoqué pour contribuer à la formulation de

cette stratégie, en faisant fond sur l'expérience de médecins respectés aux niveaux local et national. Cette stratégie est en cours de formulation et doit faire l'objet de consultations en 2003.

294. Pour des renseignements sur les mesures prises par le Gouvernement pour satisfaire les besoins des femmes souffrant de maladies mentales, notamment le *Framework for Mental Health Services in Scotland*, ainsi que sur les mesures de lutte contre l'alcoolisme, l'abus de stupéfiants et le tabagisme, voir l'annexe 1 (art. 12, p. 17-18).

Pays de Galles

295. Le Livre blanc publié en 1998, intitulé *NHS Wales – Putting Patients First*, présente la stratégie du Gouvernement en ce qui concerne le NHS au pays de Galles. Le Gouvernement entend s'assurer que les hommes et les femmes puissent avoir accès aux services de santé sur un pied d'égalité. À cet égard, l'adoption d'un NSF pour les priorités dans les services a été proposée dans le Livre blanc. En octobre 1998, le Gouvernement a lancé un cadre stratégique pour la santé publique au pays de Galles, qui tient compte, entre autres priorités, de l'égalité de l'accès aux services de santé.

296. Le document *Well Being in Wales*, publié à des fins de consultation au mois de septembre 2002, fait fond sur les acquis du programme Better Health Better Wales et les efforts du Gouvernement de l'Assemblée pour améliorer la santé et réduire les inégalités à travers une approche intégrée des politiques et programmes. Peter Townsend approuve cette approche intégrée dans son rapport intitulé *Targeting Poor Health*. La stratégie *Well Being in Wales* vient renforcer les efforts déployés par le Gouvernement de l'Assemblée pour lutter contre les facteurs socio-économiques qui ont une influence sur la santé, en partenariat avec le NHS, les autorités locales et d'autres organisations, notamment les organisations du secteur bénévole et les groupes communautaires. *Well Being in Wales* offre des orientations aux Directions locales de la santé et aux autorités locales et replace leurs travaux dans un contexte national pour leur permettre de mettre au point des stratégies locales pour la santé, les soins sociaux et le bien-être en conjonction avec d'autres organisations, notamment celles du secteur bénévole, et en consultation avec les populations locales.

297. Toute une série de mesures ont été prises pour faire avancer, à titre prioritaire, la lutte contre les inégalités dans le domaine de la santé et les facteurs qui sont à leur origine. Une vaste étude, intitulée *Targeting Poor Health*, a notamment été réalisée sur l'affectation des ressources dans le cadre du NHS, les données relatives à l'accès aux services de santé ont été analysées et des mesures ont été prises pour s'attaquer à tous les facteurs ayant une incidence sur la santé, en conjonction avec les autres départements du Gouvernement. L'*Inequalities in Health Fund* (Fonds pour la lutte contre les inégalités dans le domaine de la santé) a également été renforcé pour lutter contre les inégalités, notamment dans l'accès aux services de santé, et leurs racines. Dans le cadre du Fonds, l'accent a d'abord été mis sur le développement et le renforcement des partenariats conclus au niveau local pour lutter contre les cardiopathies coronariennes. Doté d'un budget de 5 millions de livres en 2003-2004, le Fonds permet de soutenir 66 projets dans les communautés défavorisées du pays de Galles.

Services de planification familiale et santé sexuelle

298. L'Assemblée nationale du pays de Galles a publié en janvier 2000 un document de consultation intitulé *A Strategic framework for promoting sexual health in Wales* (Cadre stratégique pour la promotion de la santé sexuelle au pays de Galles). À l'issue des consultations, le plan d'action de la Stratégie a été publié en octobre 2000. Cette stratégie doit permettre d'améliorer la santé sexuelle au pays de Galles, de réduire les inégalités dans ce domaine et d'améliorer l'état de santé général et le bien-être, sur un plan émotionnel, de la population, en encourageant des relations sexuelles épanouissantes. Le plan d'action comprend cinq objectifs : dispenser à tous les jeunes une éducation sexuelle, ce qui fait partie intégrante de leur épanouissement personnel et social; offrir des services de santé sexuelle et de conseils de qualité à toutes les personnes actives sexuellement; réduire les taux de grossesses non désirées chez les adolescentes; réduire l'incidence et la prévalence des maladies sexuellement transmissibles; et renforcer les activités de suivi, de surveillance et de recherche pour faciliter à l'avenir les efforts de planification en ce qui concerne les services et les interventions de santé sexuelle.

299. Plusieurs initiatives ont été prises dans le cadre de la Stratégie, et notamment les suivantes : nouvelles directives relatives à l'éducation sexuelle à l'intention des établissements scolaires; développement de stratégies locales pour la santé sexuelle et spécialisation des services; programme de subventions aux initiatives novatrices en ce qui concerne l'offre de conseils dans le domaine de la santé sexuelle et la distribution gratuite de préservatifs pour les groupes de la population particulièrement vulnérables aux maladies sexuellement transmissibles et la lutte contre la grossesse chez les adolescentes; campagnes de prévention sur les maladies sexuellement transmissibles, et contraceptions hormonales d'urgence; campagnes de prévention du VIH ciblant les homosexuels; et développement d'un réseau pour la santé sexuelle au pays de Galles.

Services de maternité

300. Le programme « Delivering the Future in Wales » a été lancé en juin 2002, dans l'objectif d'exploiter pleinement le potentiel des sages-femmes pour développer des services de maternité qui permettent aux femmes et à leur famille de vivre une expérience positive, dans la sécurité, et aux sages-femmes de faire une carrière gratifiante. Les valeurs sous-jacentes de la stratégie sont les suivantes : des soins axés sur les femmes, le maintien de la normalité, le développement du rôle des sages-femmes, l'amélioration de la qualité des soins et le respect des normes fixées. C'est le quatrième document d'information publié au titre de l'initiative « Realising the Potential », cadre stratégique sur les soins infirmiers et obstétricaux et les visites de santé au XXI^e siècle.

L'allaitement

301. La stratégie intitulée « Investing in a Better Start : promoting Breastfeeding in Wales » (Un meilleur départ : promotion de l'allaitement au pays de Galles) a été lancée au mois de mai 2002. Pour soutenir cette stratégie, le Gouvernement de l'Assemblée galloise nommera un coordonnateur à l'échelle nationale chargé de promouvoir la mise en oeuvre de la stratégie.

Cancer

Cancer du sein

302. Breast Test Wales (BTW)), créé en 1988 pour gérer l'élément gallois du NHS Breast Screening Programme (NHSBSP) (Programme de dépistage du cancer du sein du NHS), a permis de réduire le nombre de décès des suites d'un cancer du sein de 32 % au pays de Galles en 2001 par rapport à la situation de départ. Comme le NHSBSP dans son ensemble, le BTW invite les femmes âgées de 50 à 64 ans à se soumettre à un examen de dépistage tous les 3 ans et les femmes de plus de 64 ans qui le souhaitent peuvent également passer un test. En 2001 (la dernière année pour laquelle on dispose de données), 65 786 femmes ont été examinées dans le cadre du BTW, ce qui représente un taux de participation de 77 %. En 1995, puis en 1999 et en 2001, les services fournis par BTW ont été jugés conformes à la Charte. En 2000, le Ministre de la santé et des services sociaux du Gouvernement de l'Assemblée a demandé à BTW de prendre des dispositions, sur le plan des ressources humaines, pour permettre l'introduction, à partir de 2001, de mammographies à deux vues pour tous les examens effectués dans le cadre du NHSBSP, dans l'objectif d'améliorer encore la qualité et la fiabilité des dépistages, ce qui a été chose faite dans les délais impartis. Le Ministre a également donné pour instruction à BTW d'étendre les dépistages systématiques aux femmes âgées de 64 à 70 ans. Des fonds supplémentaires ont été débloqués au titre de ces deux initiatives (1,6 million de livres en 2003-2004) et BTW et le Gouvernement de l'Assemblée galloise examinent actuellement les moyens d'étendre les services de manière progressive à partir de 2003.

Cancer du col de l'utérus

303. Cervical Screening Wales a été créé en avril 1999 après la publication du NSF pour le Programme de dépistage du cancer du col de l'utérus au pays de Galles. Il s'agit d'un cadre garantissant l'accès de toutes les femmes à des services de haute qualité répondant aux normes nationales publiées, dont les résultats seront suivis de près et évalués. On disposera ainsi de services capables de rendre compte de la situation et de gérer les résultats. Le groupe d'âge ciblé pour les examens de dépistage du cancer du col de l'utérus sont les femmes âgées de 20 à 64 ans. Les rappels sont normalement effectués tous les trois ans. En 2001, Cervical Screening Wales a effectué une étude pilote d'un an sur le recours à la cytologie en milieu liquide pour dépister le cancer du col de l'utérus. Les résultats de cette étude sont actuellement analysés par le National Institute for Clinical Excellence, en même temps que ceux des études similaires qui ont été menées en Angleterre et en Écosse. Le NICE pourra ainsi décider s'il doit ou non recommander l'introduction de cette technique au pays de Galles comme méthode de dépistage systématique du cancer du col de l'utérus.

304. Pour les mesures prises par le Gouvernement en ce qui concerne la santé mentale et l'hépatite B chez les femmes, voir l'annexe 1 (art. 12, p. 18).

Article 13

Prestations sociales et économiques

305. Les dispositifs, programmes et prestations décrits ci-dessous concernent aussi bien l'Angleterre que l'Irlande du Nord, l'Écosse et le pays de Galles.

Le système de sécurité sociale

Prestations pour les femmes

306. En octobre 1999, le Working Families' Tax Credit (WFTC) (crédit d'impôt pour les familles de travailleurs) a remplacé le Family Credit (crédit pour les familles), en tant que principal mécanisme de soutien aux travailleurs avec enfants à faible revenu. Plus de 1,3 million de familles perçoivent désormais le WFTC, soit 500 000 de plus que le nombre de familles qui avaient droit au Family Credit. Ces familles reçoivent en moyenne 40 livres de plus que ce qui était prévu au titre du Family Credit. Le WFTC aide aujourd'hui 689 000 mères célibataires à compléter leurs revenus. Les pensions alimentaires ne sont pas prises en compte comme revenu dans le calcul du WFTC. Près de la moitié des familles bénéficiant du WFTC sont des familles monoparentales. Les couples peuvent choisir si le crédit doit être octroyé à la mère ou au père. En 2002-2003, les parents occupant un emploi à temps complet pouvaient compter sur un montant minimum de 227 livres par semaine au titre du WFTC.

307. À compter d'avril 2003, le WFTC sera remplacé par deux nouveaux crédits d'impôt, le Child Tax Credit et le Working Tax Credit. Avec le Child Tax Credit, un seul système cohérent d'aide aux familles avec enfants en fonction du revenu sera mis en place. Ainsi, les mesures de soutien actuellement prévues au titre du Children's Tax Credit, des composantes du WFTC relatives aux enfants, du Disabled Person's Tax Credit (DPTC) (crédit d'impôt pour les personnes handicapées) et de l'aide au revenu et de l'allocation-chômage seront regroupées en un seul dispositif. Le Child Tax Credit constituera une source de revenu sûre pour les parents, indépendamment de leur situation professionnelle. Le Child Tax Credit sera directement versé à la personne de la famille qui s'occupe le plus des enfants, généralement la mère. Le Working Tax Credit apportera un soutien supplémentaire aux travailleurs à faible revenu et prolongera les aides jusqu'alors prévues pour les familles de travailleurs au titre de la composante « adultes » du WFTC. À partir d'avril 2003, grâce au Child Tax Credit et au Working Tax Credit, les parents commençant à travailler à temps complet pourront compter sur un revenu minimum de 237 livres par semaine. La structure des nouveaux crédits d'impôts présente de nombreux avantages par rapport au WFTC pour les femmes. Par exemple, lorsque deux conjoints travaillent, ils peuvent cumuler leurs heures. Ainsi, il n'est pas nécessaire qu'ils occupent un emploi à temps complet pour remplir la condition des 30 heures de travail gouvernant l'octroi du WTC, ce qui leur permettra d'adopter s'ils le souhaitent une formule plus équilibrée entre le travail rémunéré et les soins prodigués aux enfants. Le WFTC est fonction du revenu net (après impôt et cotisations à l'assurance nationale), tandis que les nouveaux crédits d'impôt seront calculés en fonction du revenu brut (avant impôt et cotisations à l'assurance nationale), ce qui entraînera une réduction du taux d'imposition moyen, permettra

au deuxième conjoint de gagner davantage et constituera pour lui une incitation à l'emploi.

308. Au mois d'août 2000, les conditions d'octroi de l'allocation de maternité ont été modifiées et sont désormais fonction du revenu et non des cotisations à l'assurance nationale, de sorte que 16 000 femmes supplémentaires à faible revenu ont pu bénéficier d'une allocation de maternité pour la première fois. L'allocation de maternité a par ailleurs été revalorisée de 15 % pour quelque 11 000 travailleuses indépendantes qui bénéficiaient jusqu'alors de prestations d'un niveau moindre que les femmes employées. Dans le Livre vert intitulé *Work and Parents: Competitiveness and Choice*, publié par le Département du commerce et de l'industrie au mois de décembre 2000, un nouvel ensemble de politiques favorables à la famille a été présenté, avec notamment des progrès considérables en ce qui concerne les droits liés à la maternité. Ainsi, en avril 2002, le taux standard des indemnités légales de maternité et de l'allocation de maternité a été relevé de 20 %, passant de 62, 20 livres à 75 livres par semaine. Les prestations ont encore été améliorées au mois d'avril 2003, avec une augmentation du taux standard à 100 livres par semaine et une extension des droits de 18 à 26 semaines. Ces progrès, et d'autres modifications importantes, ont été permis par l'Employment Act 2002 (loi de 2002 relative à l'emploi) et les réglementations connexes – voir les articles 2 et 11.

Fiscalité et prestations familiales

309. Dans le Budget de 1999, le Gouvernement a procédé à une vaste réforme des abattements fiscaux pour axer les ressources disponibles sur les familles avec enfants. L'allocation de couple marié a été pratiquement abandonnée en 2000-2001. Le Gouvernement a néanmoins jugé qu'il convenait de protéger les couples de personnes âgées et le dispositif a donc été maintenu lorsque l'un ou l'autre des époux est né avant le 6 avril 1935. L'abattement individuel (l'équivalent de l'aide accordée aux célibataires ou aux concubins responsables d'enfants) et l'allocation de deuil pour les décès intervenus après le 5 avril 2000 ont également été abolis. Ces allocations ont été remplacées à compter d'avril 2001 par le crédit d'impôt pour enfants, auxquels ont droit tous les couples, mariés ou non, et les parents célibataires avec des enfants de moins de 16 ans sous leur toit. Ce dispositif est limité à un crédit par famille, ce qui se traduit par une réduction d'impôt d'un montant pouvant aller jusqu'à 529 livres par famille en 2002-2003 (ce qui est largement supérieur au montant de l'allocation de couple marié). Pour que le dispositif bénéficie aux familles qui ont les revenus les plus bas, le crédit d'impôt pour enfants est progressivement annulé dans les familles où un des contribuables est soumis à des taux d'imposition plus élevés. À partir d'avril 2002, afin d'aider les familles avec un nouveau né, le taux appliqué pour le crédit d'impôt qui leur est accordé est plus élevé pendant l'année de la naissance, ce qui peut représenter un abattement d'un montant maximal de 1 049 livres sur l'année.

310. En 2003, le Gouvernement doit lancer le nouveau Child Tax Credit pour regrouper en un seul système les crédits d'impôt pour les enfants et les autres aides accordées aux familles avec enfants en fonction du revenu. Le Gouvernement est convaincu que le travail est le meilleur moyen pour les familles avec enfants de sortir de la pauvreté. Les réformes du Gouvernement, notamment le WFTC, ont allégé le fardeau des parents à la recherche d'un équilibre entre leur travail et les soins à apporter aux enfants, dans la mesure où il est désormais plus facile pour un

des parents de rester au foyer pour s'occuper des enfants. La modification des dispositifs de soutien, notamment l'introduction de nouveaux crédits d'impôt, devrait améliorer la situation financière des parents qui cherchent à réintégrer le monde du travail. La composante du WTFC relative au crédit d'impôt pour les services de garderie, introduite en 1999, sera prolongée dans le cadre du Working Tax Credit. À l'heure actuelle, le crédit d'impôt pour les services de garderie permet de couvrir 70 % des frais de garderie dans la limite de 200 livres pour deux enfants ou plus et de 135 livres par enfant. Quelque 175 100 familles à revenu faible ou moyen en bénéficient, ce qui leur permet de parvenir plus facilement à un équilibre entre le travail et les responsabilités familiales. Dans le cadre des nouveaux crédits d'impôt accordés aux familles pour les aider à assumer les frais de garderie, il est davantage tenu compte de la répartition des revenus. Par exemple, une famille avec deux enfants, des frais de garderie maximum et un revenu de 35 000 livres peut, dans le cadre du Working and Child Tax Credit, recevoir une aide financière de plus de 50 livres par semaine. Cette mesure bénéficiera surtout aux femmes qui souhaitent travailler, mais qui ont du mal à trouver des services de garderie de qualité pour leurs enfants à un coût abordable.

Aides au revenu

311. Les personnes dont les ressources sont inférieures au minimum garanti peuvent demander des aides au revenu, une allocation de logement ou une prestation pour taxe municipale. L'aide au revenu est une prestation non contributive à laquelle ont droit tous ceux qui travaillent moins de 16 heures par semaine ou dont le conjoint travaille moins de 24 heures par semaine. Les familles qui demandent une aide au revenu reçoivent une prime familiale. Jusqu'à 10 livres par semaine pour un couple et 20 livres par semaine pour un parent seul, les revenus à temps partiel ne sont pas pris en compte dans les calculs. Environ 961 000 parents seuls perçoivent une aide au revenu, en majorité des femmes. Les familles et les parents seuls bénéficient également de primes supplémentaires, avec l'allocation logement et la prestation pour taxe municipale. Les revenus jusqu'à 25 livres par semaine et les pensions alimentaires jusqu'à 15 livres par semaine ne sont pas pris en compte dans l'octroi de ces prestations aux parents seuls. Depuis avril 1997, les primes supplémentaires accordées aux parents seuls dans le cadre de l'aide au revenu, de l'allocation chômage, de l'allocation logement et de la prestation pour taxe supplémentaire ont été incorporées à la prime familiale pour revaloriser le taux appliqué aux parents seuls dans le cadre du Family Premium (Lone Parent). Le Family Premium (Lone Parent) prévu dans le cadre de l'allocation familiale et de la prestation de taxe municipale est plus élevé que la prime correspondante octroyée dans le cadre de l'aide au revenu. Depuis avril 1998, le même taux est appliqué aux mères célibataires et aux mères avec partenaire pour la prime familiale, mais tous ceux qui avaient déjà droit au Family Premium (Lone Parent), continueront de le percevoir aussi longtemps qu'ils satisferont les conditions d'octroi.

Congé maladie obligatoire

312. La disposition en vertu de laquelle ce droit était réservé aux personnes employées continuellement pendant une période minimale de trois mois a été annulée en octobre 2002. Depuis lors, tous les employés ont droit au congé maladie obligatoire, quelle que soit la durée de leur contrat, dès qu'ils satisfont aux autres conditions prévues. Ces dispositions ont été adoptées conformément à la directive

européenne sur les contrats à durée déterminée et font l'objet de réglementations dans le cadre de la loi de 2002 relative à l'emploi. Cette évolution ne concerne pas spécifiquement les femmes, mais elle devrait malgré tout entraîner une amélioration de la situation des travailleuses en ce qui concerne les congés maladie.

Allocation pour enfant à charge

313. L'allocation pour enfant à charge est accordée à presque toutes les familles, c'est-à-dire à environ 7 millions de foyers, pour les aider à élever les enfants. Elle est généralement versée aux mères. Le montant maximal des allocations octroyées pour l'aîné des enfants et pour chacun des enfants suivants est indexé chaque année sur l'inflation. Depuis le mois d'avril 2003, les familles perçoivent 16,05 livres par semaine pour leur premier enfant, et 10,75 livres par semaine pour les enfants suivants. En prix constants, le taux retenu pour le premier enfant ou l'aîné a augmenté de 25 % depuis 1997. Dans le cadre de la réforme de l'aide financière prévue pour les enfants, la gestion de l'allocation pour enfant à charge sera confiée au fisc à partir d'avril 2003 et viendra s'ajouter au nouveau Child Tax Credit.

Allocation de deuil

314. Le 9 avril 2001, les pensions de veuve ont été remplacées par des allocations de deuil pour les hommes et les femmes qui sont veufs à compter de cette date. Le rapport précédent donnait des renseignements sur les propositions de modification et les consultations organisées sur cette question. Conformément au Welfare Reform and Pensions Act (loi relative à la réforme du système d'aide sociale et aux pensions) de 1999, le nouveau dispositif prévoit : un forfait de 2 000 livres immédiatement versé au décès du conjoint; une allocation de parent veuf jusqu'à ce que l'enfant le plus jeune de la famille termine ses études à temps plein, et une allocation de deuil pendant 12 mois pour les veufs et les veuves âgés de 45 ans et plus sans enfant à charge. Aucune de ces mesures ne concerne les personnes qui étaient déjà veuves au moment de leur entrée en vigueur, ni celles qui ont dépassé l'âge officiel de la retraite et les veuves de guerre. Les allocations de deuil sont également accessibles aux hommes et aux femmes sur la base des cotisations à l'assurance nationale du conjoint décédé (de la même manière que les allocations aux veuves étaient calculées à partir des cotisations de l'époux décédé). Pour la première fois, les cotisations des femmes ayant occupé un emploi rémunéré peuvent ainsi aider leur époux et leurs enfants à charge au cas où elles décèderaient en âge de travailler et où leur famille seraient privées de leur salaire.

Pensions

315. Le Gouvernement souhaite améliorer les droits des femmes en matière de retraite grâce à la réforme du système en vigueur. La part des femmes recevant une pension d'État de base augmente et on estime qu'elles devraient être de plus en plus nombreuses au cours des prochaines années étant donné leur participation accrue au marché du travail. Le Gouvernement est également conscient qu'il est important de donner aux femmes des renseignements détaillés sur le type de pension qui correspond le mieux à leurs besoins et situation spécifiques. Des orientations simples et claires sont déjà disponibles pour aider les citoyens à planifier leur pension et une série de brochures d'information sur les différentes options offertes a été publiée. Une d'entre elles, intitulée *Pensions for Women-Your guide*, est consacrée spécifiquement aux différentes possibilités des femmes en matière de

pension. En vertu du Pensions Act (loi relative aux pensions) de 1995, l'âge officiel du départ à la retraite sera fixé à 65 ans pour les femmes comme pour les hommes d'ici à 2020, et l'âge jusqu'auquel il est obligatoire de cotiser à l'assurance nationale sera le même pour les hommes comme pour les femmes. Cette loi prévoit aussi un régime de pension d'État complètement égalitaire. Les femmes âgées ne seront pas concernées par la modification de l'âge officiel du départ à la retraite, qui sera introduite progressivement sur une période de 10 ans à partir de 2010. Le Gouvernement a lancé tout un ensemble de politiques qui bénéficient directement aux femmes âgées, comme indiqué ci-dessous. Voir aussi l'article 3 pour plus de renseignements sur les mesures prises par le Gouvernement pour lutter contre la pauvreté chez les femmes, notamment les femmes âgées.

Pension professionnelle

316. Le Gouvernement est résolu à améliorer les prestations au titre des régimes de retraite complémentaires, notamment en faveur des femmes. Certes, le nombre de femmes bénéficiant d'un régime de retraite professionnel et personnel est en augmentation, mais il n'en reste pas moins inférieur à celui des hommes. Grâce aux modifications apportées à la législation interne en 1995 (voir le précédent rapport pour plus de détails), l'accès d'un grand nombre de femmes aux régimes professionnels de pension, avec les mêmes prestations que les hommes, a été amélioré, en particulier pour les femmes qui avaient fait l'objet d'une discrimination par le passé parce qu'elles travaillaient à temps partiel. Depuis 1999, des jugements ont été rendus par la Cour européenne de justice et les tribunaux domestiques pour que les femmes qui se sont d'abord vues refuser la possibilité d'adhérer au régime de pension professionnelle de leur employeur parce qu'elles travaillaient à temps partiel puissent être réintégrées dans leurs droits de manière rétrospective, conformément à la législation européenne pertinente. Le droit interne sera encore modifié pour être complètement aligné sur le droit européen dans ce domaine.

Les Stakeholder pensions (système de pension participatif)

317. La loi de 1999 relative à la réforme du système d'aide sociale et à l'assurance-veillesse a prévu l'introduction d'un système de pension participatif à compter du mois d'avril 2001. Il s'agit d'un dispositif simple, à faible coût et souple, qui n'est pas limité à ceux qui travaillent. Les femmes qui souhaitent économiser pour se constituer un revenu décent pendant leur retraite peuvent désormais le faire et bénéficier d'un abattement d'impôt sur les cotisations qu'elles auront versées à leur Stakeholder pension. Ce dispositif, très souple, qui permet notamment de changer de prestataire sans frais, est particulièrement intéressant pour les femmes qui font une pause dans leur carrière dans la mesure où il est possible d'arrêter ou de reprendre les cotisations sans pénalité. C'est aussi un système avantageux pour les femmes qui, sur le marché du travail contemporain, sont amenées à changer régulièrement d'employeur et d'occupation et peuvent être tour à tour travailleuses indépendantes ou employées pour une durée déterminée ou indéterminée. Comme ce dispositif est ouvert aux non travailleurs, les femmes qui ne sont pas employées mais qui ont les moyens d'économiser en prévision de leur retraite ont la possibilité de le faire. Un parent ou un ami peut également cotiser en faveur d'un adhérent, ce qui devrait grandement aider les femmes qui s'occupent de tierces personnes.

Retraites complémentaires d'État

318. La retraite complémentaire d'État a été introduite en vertu du *Child Support, Pensions and Social Security Act* (loi relative aux pensions alimentaires, à la retraite et à la sécurité sociale) de 2000. Depuis le mois d'avril 2002, les retraites complémentaires d'État sont venues modifier le système de pensions d'État calculées sur la base du revenu. Désormais, les personnes qui ont un revenu inférieur à une certaine limite, le Lower Earnings Threshold (actuellement fixé à 11 200 livres), souvent des femmes, peuvent obtenir une retraite complémentaire d'un montant équivalent au double du montant accordé à une personne gagnant 11 200 livres dans le cadre du système de pensions d'État calculées en fonction du revenu. Ceux qui doivent rester au foyer pour élever de jeunes enfants, le plus souvent des femmes, les personnes qui s'occupent de tierces personnes et les handicapés auront également droit à la retraite complémentaire d'État.

Pensions en cas de divorce

319. La loi de 1995 sur les pensions, entrée en vigueur en 1996, a élargi les pouvoirs des tribunaux en ce qui concerne les pensions en cas de divorce. Les dispositions du *Matrimonial Causes Act* (loi relative aux affaires matrimoniales) de 1973 ont notamment été étendues, de sorte qu'un tribunal peut ordonner à une personne affiliée à une caisse de retraite de reverser une partie de sa retraite à son ancien(ne) époux(se), le moment venu, qu'il s'agisse d'une somme forfaitaire ou de paiements périodiques. Les nouvelles dispositions contenues dans la loi sur les pensions donnent aussi au tribunal le pouvoir d'ordonner aux caisses de pension de prélever sur la retraite le montant qui sera versé directement à l'ancien conjoint, le moment venu. Il s'agit donc d'une procédure de saisie. Les nouvelles mesures adoptées consistent notamment à : préciser l'obligation qui incombe au tribunal de tenir compte des droits à pension lorsqu'il détermine les répercussions financières d'un divorce; faire en sorte, grâce à la procédure de saisie, que l'ancien conjoint ne soit pas obligé d'attendre du bénéficiaire qu'il veuille bien lui reverser une partie de sa retraite; donner au tribunal le pouvoir de prendre les dispositions nécessaires pour qu'un tiers nommé par le bénéficiaire d'une pension de retraite reçoive une somme forfaitaire lors du décès de celui-ci. La loi sur les pensions a également modifié la législation relative aux divorces en Écosse.

Partage de la pension

320. Dans le système actuel, les droits à retraite restent au nom de la personne affiliée à la caisse de retraite. Ce système ne permet pas de briser les liens financiers qui unissent les deux anciens conjoints en cas de divorce et laissent l'ancien conjoint à la merci d'une perte de revenu en cas de décès de la personne affiliée. Avec la loi de 1999 relative à la réforme du système d'aide sociale et à l'assurance-vieillesse, le Gouvernement a introduit la formule du partage de la pension, pour laquelle peuvent opter les couples en instance de divorce et les tribunaux chargés du règlement financier de la procédure. Cette formule a été mise au point en partenariat avec les caisses de retraite, des avocats offrant leurs services aux familles et des groupes représentant les couples qui divorcent. De vastes consultations ont été organisées sur le projet de législation, sous ses deux versions liminaires, en vertu duquel les droits à pension sont considérés comme des biens au même titre que les autres dont une partie ou la totalité pourrait être transférée d'un conjoint à l'autre dans le cadre d'un arrangement financier. La législation sur le partage de la pension

est entrée en vigueur le 1er décembre 2000 pour les procédures de divorce engagées à partir de cette date ou ultérieurement. Cette nouvelle formule s'applique aussi bien aux hommes qu'aux femmes, mais la répartition actuelle des droits à pension étant ce qu'elle est, ce seront essentiellement les femmes qui en bénéficieront. En cas de divorce, elles seront ainsi assurées d'obtenir une part équitable des droits à pension de leur mari et pourront compter sur un revenu au moment de leur retraite.

Aide destinée aux retraités les plus démunis

Revenu minimum garanti

321. Dans le cadre des politiques lancées en 1997, le Gouvernement consacre depuis le mois d'avril 2002 6 milliards de livres supplémentaires, en prix constants, en faveur des retraités, dont 2, 5 milliards de livres pour les retraités les plus démunis (le tiers du total) en 2002-2003, soit trois fois plus que le montant qu'ils auraient perçu au titre d'une pension d'État de base calculée en fonction du revenu à partir de 1998. Dans le cadre du revenu minimum garanti pour les retraités les plus démunis, pour la plupart des femmes, les personnes âgées qui ont jusqu'à 12 000 livres d'économies ont droit à une aide supplémentaire. À partir d'avril 2003, le revenu minimum garanti passera de 98,15 livres à 102, 10 livres pour les retraités célibataires et de 149,80 livres à 155,80 livres pour les couples. L'augmentation du revenu minimum garanti a au moins suivi le rythme des salaires depuis 1999. Actuellement, plus de 1,7 million de retraités, dont 1,15 million de femmes, bénéficient d'un complément de revenu au titre du revenu minimum garanti. Plusieurs mesures ont été prises pour identifier les retraités qui pourraient avoir droit à un complément de revenu mais ne l'ont pas demandé, notamment l'établissement d'un formulaire de demande plus court, l'orientation des personnes qui appellent le téléc centre et qui ne perçoivent pas le revenu minimum garanti et un dispositif d'établissement de correspondances entre les données pour identifier automatiquement les ayants droit à la suite d'un événement important ou en fonction de l'octroi d'une autre prestation. Les retraités peuvent aussi demander le revenu minimum garanti par téléphone. En octobre 2003, le revenu minimum garanti sera remplacé par le Pension Credit. Depuis octobre 2002, les retraités hommes et femmes en Écosse peuvent emprunter gratuitement les lignes locales de bus en dehors des heures de pointe dans la limite des tarifs préférentiels prévus.

Le Pension Credit

322. Le *State Pension Credit Act* (loi relative au crédit de retraite d'État) a obtenu la sanction royale au mois de juin 2002. Cette loi prévoit l'introduction du Pension Credit, un dispositif clef de la stratégie gouvernementale pour lutter contre la pauvreté chez les retraités. Après la mise en place du revenu minimum garanti, le Gouvernement s'est rendu compte que de nombreux retraités étaient soumis à des règles d'évaluation arbitraires vieilles de 50 ans qui pénalisaient ceux qui souhaitaient se constituer une épargne ou souscrire une pension complémentaire. Le Pension Credit a été conçu pour mettre un terme à cette situation et instituer en lieu et place un système récompensant ceux qui ont fait preuve de prudence et qui ont épargné en vue de leur retraite. Au mois d'octobre 2003, le Pension Credit remplacera le revenu minimum garanti. Dans le cadre du Pension Credit, toutes les personnes âgées de 60 ans ou plus doivent percevoir un revenu minimum garanti de 102, 10 livres (155, 80 livres pour les couples). Par ailleurs, pour la première fois,

les retraités qui se sont constitués une petite épargne et un revenu seront récompensés au lieu d'être pénalisés. Les personnes de 65 ans et plus pourront obtenir un crédit d'épargne d'un montant maximum de 14,79 livres (19,20 livres pour les couples). Cette formule sera beaucoup moins complexe que les précédents dispositifs basés sur le revenu. Des règles plus généreuses seront adoptées en ce qui concerne le traitement du capital, il sera mis fin à l'exclusion appliquée à partir de 12 000 livres dans le cadre de l'ancien dispositif et la plupart des personnes âgées de 65 ans ou plus n'auront plus à signaler autant que par le passé leurs changements de situation – par exemple, il ne sera pas nécessaire de faire état des augmentations de pension complémentaire ou d'épargne pour une période pouvant aller jusqu'à cinq ans. Une campagne de promotion du Pension Credit sera lancée à l'échelle nationale, et tous les retraités recevront directement par courrier un document d'information sur le dispositif et les moyens d'y adhérer. Deux tiers des ayants droit au Pension Credit seront des femmes et environ 60 % de toutes les femmes de plus de 80 ans en bénéficieront.

Subventions pour le chauffage en hiver

323. Les subventions pour le chauffage en hiver octroyées aux personnes âgées remplissant les conditions fixées en Grande-Bretagne sous la forme d'une somme forfaitaire ont été augmentées à 100 livres pour chaque ménage de retraités pour l'hiver 1999-2000 et à 200 livres pour l'hiver 2000-2001. Le dispositif a été élargi pour couvrir presque la totalité des hommes et des femmes à partir de 60 ans, qu'ils perçoivent ou non des prestations de sécurité sociale. Ainsi, les femmes de 60 ans et plus qui n'ont aucun droit à une pension de retraite ou à d'autres prestations de sécurité sociale bénéficient désormais de ces subventions. Il a été annoncé au mois de juillet 2002 qu'en vertu des réglementations européennes pour la coordination des régimes de sécurité sociale, les ayants droit aux subventions pour le chauffage en hiver au Royaume-Uni peuvent continuer de percevoir les paiements s'ils déménagent dans un autre pays de l'Espace économique européen. Pendant l'hiver 2001-2002, près de 8 millions de ménages ont bénéficié de cette mesure. Sur les 11, 2 millions de paiements effectués, plus de 6, 3 millions étaient en faveur de femmes.

Soignants

324. Quelque 467 000 soignants – dont près de trois quarts de femmes – ont droit à l'allocation pour soignant, qui est venue remplacer l'ancienne allocation pour soins à invalide. Plus de 230 000 d'entre eux – près de la moitié – ont droit à une prime dans le cadre des prestations calculées sur la base du revenu dès lors qu'ils perçoivent cette allocation. Les soignants bénéficient désormais d'un ensemble de mesures supplémentaires d'aide pour un montant total de 500 millions de livres sur trois ans, notamment avec le relèvement du plafond des gains pris en compte pour l'octroi de l'allocation pour soignant et l'augmentation de la prime prévue pour les soignants à partir du mois d'avril 2001. Depuis le 28 octobre 2002, les soignants âgés de 65 ans ou plus ont pu pour la première fois demander l'allocation pour soignant, et la prestation peut être prolongée jusqu'à 8 semaines après le décès de la personne soignée. Par ailleurs, les soignants auront droit à une pension complémentaire d'État pour chaque année fiscale complète.

Pension alimentaire

325. Le Gouvernement estime que tous les enfants ont droit au soutien financier et émotionnel de leurs deux parents. Le bien-être financier et émotionnel des enfants a plus de chances d'être assuré si les deux parents assument leurs responsabilités. L'écrasante majorité des parents qui ont la garde des enfants (environ 95 %) sont des femmes. En 2000, le Parlement a adopté la loi relative aux pensions alimentaires, à la retraite et à la sécurité sociale, qui porte modification du système des pensions alimentaires. Les principaux éléments de ce nouveau dispositif sont les suivants :

- Nouvelle méthode de calcul de la pension alimentaire – déductions simples de 15 % (pour un enfant), 20 % (pour deux enfants) et 25 % (pour trois enfants ou plus) du revenu net du parent non-résident. Si le parent non-résident a des enfants à charge dans son nouveau foyer, il en sera tenu compte;
- Taux spéciaux pour les parents qui ont de faibles revenus. Les parents non-résidents qui gagnent 100 livres par semaine ou moins paieront une somme forfaitaire de 5 livres. Ceux qui gagnent entre 100 et 200 livres par semaine se verront appliquer un taux réduit selon une échelle mobile établie en fonction de leur revenu;
- Garde partagée – les parents non résidents qui ont la garde de leur enfant une nuit par semaine paieront une pension alimentaire d'un montant moindre;
- Prime à la pension alimentaire – les parents qui assument l'éducation des enfants et bénéficient d'un complément de revenu ou d'une allocation de chômage calculés sur la base du revenu peuvent conserver jusqu'à 10 livres par semaine au titre de la pension alimentaire sans que cela affecte le niveau des prestations qu'ils perçoivent;
- Dispositif évolutif – Le calcul du montant de la pension alimentaire peut être ajusté à la hausse ou à la baisse compte tenu de certaines dépenses spécifiques liées à l'éducation de l'enfant ou à des circonstances exceptionnelles (par exemple, les dépenses engagées pour rester en contact avec un enfant);
- Application progressive – Pour faciliter la transition au nouveau dispositif, les nouvelles mesures imposées aux parents pourront être appliquées sur une période de 5 ans (maximum);
- Depuis le mois de janvier 2002, la CSA s'est vue conférer de nouveaux pouvoirs pour veiller à l'application des dispositions en vigueur, notamment la possibilité de dresser contre le parent une amende d'un montant maximal de 1 000 livres en cas de refus de donner les renseignements demandés ou de fausse déclaration et (depuis le mois d'avril 2001), lorsque le parent non-résident ne paie pas la pension, il peut se voir retirer son permis de conduite comme peine de substitution à une peine de prison;
- Il ne sera pas tenu compte du revenu du parent qui a la garde de l'enfant ni de celui de son partenaire.
- Le nouveau dispositif permettra d'améliorer la situation des mères seules – le montant de la pension devrait être évalué rapidement et avec précision, ce qui est essentiel pour qu'elles puissent réintégrer le monde du travail.

326. Ces modifications sont entrées en vigueur le 3 mars 2003 pour les nouvelles procédures. Les affaires déjà jugées seront alignées sur le nouveau dispositif à une date non déterminée pour l'instant.

Irlande du Nord

Le nouveau Targeting Social Need

327. Le nouveau programme *Targeting Social Need* (TSN) est le principal instrument de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale en Irlande du Nord. Le nouveau TSN a pour objectif de satisfaire les besoins sociaux et de combattre l'exclusion en affectant l'essentiel des ressources disponibles dans le cadre des programmes ministériels en faveur des femmes et des hommes et des groupes et des quartiers les plus vulnérables. Ceux qui sont le plus dans le besoin doivent être identifiés comme tels et recevoir le soutien qu'ils méritent, indépendamment de données comme le sexe, la religion ou la race. Le nouveau TSN ne fait aucune discrimination dans la communauté. C'est une politique à trois volets : lutte contre le chômage et amélioration de l'employabilité; lutte contre les inégalités dans d'autres domaines comme la santé, le logement et l'éducation; et promotion de l'inclusion sociale. La composante Promotion de l'inclusion sociale du nouveau TSN prévoit des activités de coopération entre les différents Départements et d'autres acteurs non gouvernementaux pour identifier et s'attaquer aux facteurs qui contribuent à l'exclusion sociale et prendre des initiatives afin d'améliorer les conditions de vie des femmes et des hommes les plus pauvres et les plus marginalisés en Irlande du Nord. Par ailleurs, des questions spécifiques aux femmes, comme la grossesse chez les adolescentes ou la situation des soignants sont également prises en compte.

328. Le nouveau programme TSN est unique en son genre dans la mesure où il n'a pas de budget propre. Il s'agit en fait d'une politique mise en oeuvre dans le cadre de l'ensemble des programmes de dépenses pertinents de tous les Départements en Irlande du Nord. Chaque Département a adopté un programme d'action Nouveau TSN à des fins d'application dans le cadre des programmes existants ou de nouveaux programmes, en mettant l'accent sur les besoins sociaux qu'il s'efforce de satisfaire et en décrivant les mesures et les objectifs au vu desquels il souhaite que soit jugée son action. Dans le cadre du Programme de Gouvernement pour l'Irlande du Nord, une évaluation indépendante du nouveau TSN a été commandée au mois de septembre 2002 pour étudier le degré d'application du programme et son impact. Les résultats de cette étude doivent être présentés en 2003 et influenceront les orientations prises à l'avenir.

Écosse

329. Au mois de novembre 1999, le Gouvernement délégué a publié sa Stratégie de justice sociale, intitulée *a Scotland where everyone matters*, comportant 10 objectifs à long terme et 29 cibles d'étape. De nombreux facteurs ont une incidence sur la pauvreté et l'exclusion sociale et la stratégie couvre donc les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la santé, de la justice, du logement et des communautés. Il est fait état des progrès accomplis dans les rapports publiés chaque année sur la question de la justice sociale, et le Gouvernement entend obtenir davantage de

données ventilées selon le sexe lorsque nécessaire. Actuellement, on dispose de données sur les femmes pour 18 des 29 cibles d'étape, par exemple en ce qui concerne le pourcentage de femmes qui fument pendant la grossesse, qui est passé de 27 % en 1999 à 25 % en 2001.

Pays de Galles

330. Le Gouvernement de l'Assemblée galloise offre un soutien financier à *Chwarae Teg*, un organisme du secteur bénévole qui mène toute une série d'activités pour promouvoir la condition de la femme sur le marché du travail au pays de Galles, notamment en ce qui concerne l'offre de conseils professionnels aux femmes et la mise en oeuvre des politiques d'égalité en collaboration avec les employeurs. Le Gouvernement de l'Assemblée encourage également l'adoption de politiques permettant la réalisation d'un équilibre entre le travail et la vie familiale, notamment de projets pilotes dans le secteur public et la création d'un fonds de soutien, le Challenge Fund, pour les petites et moyennes entreprises.

Les déplacements et la crainte dans les transports publics

331. Le Plan décennal du Gouvernement pour les transports a notamment pour objectif de permettre aux hommes et aux femmes d'avoir accès à des modes de transport plus sûrs. L'amélioration des transports publics est d'une importance vitale dans le cadre de la lutte contre l'exclusion sociale, en particulier pour les personnes qui ont moins souvent accès que les autres à une voiture (notamment les femmes). Bien que, dans l'ensemble, hommes et femmes effectuent le même nombre de trajets, ils les font dans d'autres buts qui reflètent des styles de vie différents et des différences d'âge. Depuis 1999, le Département des transports (l'ancien Département des transports, des autorités locales et des régions) a poursuivi son programme d'initiatives pour réduire la criminalité dans les transports publics et la crainte qu'elle inspire. Tout en bénéficiant à la fois aux hommes et aux femmes, ces mesures présentent un intérêt tout particulier pour les femmes, qui représentent l'essentiel des usagers des transports publics :

- Établissement d'un document d'information présentant la criminalité dans les transports publics comme un problème contre lequel les Crime and Disorder Reduction Partnerships (Partenariats contre la criminalité et le désordre) doivent permettre de lutter. Ce document a été diffusé lors d'une série de 10 séminaires régionaux organisés entre novembre 2001 et janvier 2002 avec la participation des organismes chargés des transports publics et de la lutte contre la criminalité;
- En 2000, diffusion du document *Women and Public Transport – the Checklist* auprès des responsables locaux de la planification des transports, l'objectif étant d'améliorer les transports publics pour les femmes, notamment sur le plan de la sécurité;
- En 2002, les membres du Women's Transport Network ont organisé un forum sur les femmes et les transports pour examiner les principaux problèmes et les moyens de les résoudre dans le cadre d'un programme d'action;

- En 2002, le guide *Get on board : an agenda for improving personal security in bus travel* et un rapport présentant des études de cas ont été publiés et largement diffusés auprès des responsables de la planification des transports et des opérateurs, ainsi que dans le cadre des Crime and Disorder Reduction Partnerships et des autres organismes intéressés;
- Mise en oeuvre d'un projet pilote sur deux ans pour améliorer la sécurité des trajets, notamment en voiture, sur les lignes de chemin de fer, aux arrêts d'autobus, aux stations de taxi et dans les parcs de stationnement, et l'environnement des piétons le long du trajet et aux points de départ et d'arrivée de la ligne;
- Exécution d'un projet commun avec la Strategic Rail Authority pour étudier les moyens d'améliorer la sécurité des passagers pendant les trajets en train;
- Réalisation d'études supplémentaires sur les points de vue des agents de sécurité des transports publics, et notamment évaluation d'un certain nombre d'initiatives ministérielles visant à améliorer la sécurité dans les transports et de leur impact sur les perceptions des usagers;
- En 2002, convocation d'un nouveau groupe officiel sur questions de sécurité dans les bus, le Safer Travel on Buses and Coaches Panel (STOP), composé de représentants des opérateurs, des syndicats, des autorités des transports, des pouvoirs publics locaux et de la police, ainsi que du Département des transports et de la sécurité, pour étudier les meilleurs moyens de lutter contre la criminalité dans les bus et diffuser les meilleures pratiques sur l'ensemble du secteur;
- Le nombre de stations accréditées dans le cadre du Secure Stations Scheme (visant à améliorer et normaliser les meilleures pratiques de sécurité dans toutes les stations de métro souterraines et à ciel ouvert) n'a cessé d'augmenter depuis le lancement du dispositif en 1998. Près de deux tiers de tous les trajets à ciel ouvert et un tiers des trajets souterrains à Londres commencent ou se terminent dans une station sûre;
- Le niveau de crainte dans les transports publics est nettement plus élevé dans les groupes ethniques ou religieux minoritaires que dans le reste de la population. Le Département des transports a lancé un projet pour étudier les besoins en matière de transport des différentes communautés ethniques et religieuses minoritaires. Les premiers résultats ont été présentés aux opérateurs, aux passagers et à d'autres groupes concernés à l'occasion d'une série d'ateliers organisés en 2002. Ces activités devraient permettre de préparer la phase finale de ce projet, une fois que les résultats des initiatives et mesures prises à titre d'essai par les organisations participantes à la suite de ces ateliers seront présentés lors de conférences en 2003;
- Lancement d'une étude pour établir le lien entre la criminalité dans les bus et d'autres crimes et identifier la manière dont les mesures prises en réaction aux incidents dans les bus peuvent permettre aux forces de police d'appréhender des personnes coupables d'autres crimes;
- En 2003, publication de directives sur les bonnes pratiques à suivre pour lutter contre les graffiti et d'autres nuisances dans le cadre des systèmes de transport.

Les femmes âgées

332. Le Gouvernement souhaite offrir aux retraités des transports publics à des prix modérés et s'assurer que les trajets en bus restent abordables pour tous ceux dont les revenus sont limités. Depuis juin 2001, le Gouvernement a décidé que des tarifs préférentiels seraient appliqués aux retraités sur les lignes locales de bus, avec 50 % de réduction au minimum. Cette mesure a bénéficié à quelque sept millions de personnes âgées et de personnes handicapées en Angleterre. Ainsi, ce tarif préférentiel minimum doit être appliqué partout, même dans les collectivités locales où les dispositifs en place étaient moins généreux ou dans celles qui ne prévoyaient rien en la matière.

333. Voir l'article 14 pour des renseignements sur les transports en zones rurales.

Irlande du Nord

334. Les femmes bénéficieront d'un certain nombre d'initiatives et d'une amélioration des services au titre de la Regional Transportation Strategy (RTS) (Stratégie pour les transports régionaux). En effet, comme les femmes prennent plus souvent le bus ou le train que les hommes, ces efforts présentent un intérêt particulier pour elles. En ce qui concerne les chemins de fer, tous les trains vont être remplacés par du matériel roulant neuf, de nouveaux services seront proposés, le réseau sera maintenu, les gares seront restaurées et les accès améliorés. De nouveaux types de bus, modernes et à plancher bas, seront mis en circulation et les services proposés dans la région seront renforcés, les arrêts de bus modernisés, les gares routières restaurées et les accès améliorés. Un système de transit plus efficace sera proposé, grâce à la mise en circulation de véhicules rapides, modernes, avec des installations idoines. Entre autre initiatives prises dans le cadre de la RTS présentant un avantage particulier pour les femmes, on peut également citer des mesures pour faciliter la circulation à pied ou à vélo, la modération de la circulation, des investissements accrus dans les parcs de stationnement, le programme d'éclairage public, l'amélioration de l'information aux voyageurs et la modernisation des installations mises à la disposition des taxis.

335. De nouvelles mesures ont également été prises pour améliorer la sécurité des femmes utilisant les transports publics, notamment le renforcement de l'éclairage aux nouveaux abribus et dans toutes les nouvelles gares ferroviaires ou routières; le maintien de contacts radio pour tous les services de bus de nuit à Belfast; l'installation de doubles vitrages dans tous les nouveaux bus et les nouveaux trains et une utilisation plus efficace des dispositifs vidéo dans les véhicules Citybus. Par ailleurs, des espaces de rangement ont été ménagés dans les bus, notamment pour les poussettes, et convenablement indiqués, ce qui devrait aider les femmes qui se déplacent avec des enfants en bas âge. Sans parler des dispositifs ciblant spécifiquement les besoins des femmes vivant en zones rurales (art. 14), la mise en circulation de nouveaux bus à plancher bas sur les Quality Bus Corridors à Belfast constituera une amélioration des services de transport urbain offerts aux femmes. L'objectif poursuivi est d'améliorer la mobilité sociale et de faire en sorte que les femmes aient ainsi davantage de possibilités en matière d'emploi, d'éducation et de formation.

Écosse

336. Une politique de transports intégrés est mise en oeuvre en Écosse. Ces mesures ont été développées dans le Livre blanc intitulé *Travel Choices for Scotland*. Elles visent à mettre en place un système de transports intégrés efficace et durable, approprié à la population, à l'économie et à l'environnement en Écosse. Ce système offrira des alternatives effectives et pratiques au transport privé en automobile. Il prêtera attention aux besoins spécifiques des femmes en matière de transport. Par exemple, les femmes en zones rurales sont particulièrement désavantagées du fait du manque de moyens de transports publics. Les femmes âgées et celles dont la mobilité est atteinte, ainsi que les mères avec des enfants, profiteront aussi de l'amélioration des services de transport public et de la sécurité.

Pays de Galles

337. Les plans du Gouvernement de l'Assemblée galloise en ce qui concerne la mise en place d'un système de transport intégré au pays de Galles sont exposés dans le Transport Framework for Wales (Cadre pour les transports au pays de Galles). Cette stratégie a pour but principal d'instaurer un système de transport intégré, accessible et efficace au pays de Galles, qui soit plus respectueux de l'environnement. Le Transport Framework favorise par ailleurs les trois grands objectifs que s'est fixée l'Assemblée, à savoir le développement durable, la lutte contre les inégalités sociales et la promotion de l'égalité des chances. L'Assemblée mène toute une série d'activités en vue d'atteindre ce dernier objectif en éliminant les barrières auxquels peuvent se heurter les femmes en raison des problèmes d'accès aux transports. Le Groupe de direction sur la sécurité des trajets en bus a été créé en collaboration avec l'organisation Crime Concern, les pouvoirs publics locaux, les opérateurs de bus et les forces de police. L'organisation Crime Concern doit mettre en place un dispositif de reconnaissance des stations de bus où la criminalité est passée en-dessous d'un certain seuil et où les passagers se sentent en sûreté. L'exécution des projets pilotes doit être achevée avant le mois de mars 2003. La politique du Gouvernement de l'Assemblée galloise consistant à garantir la gratuité des lignes locales de bus pour les retraités et les personnes handicapées est extrêmement populaire et a été étendue aux hommes de plus de 60 ans à partir d'avril 2003. L'Assemblée a joué un rôle de premier plan dans l'établissement du rapport du Groupe de travail sur les transports et l'emploi qui a étudié les mesures qui s'imposent pour améliorer la qualité des transports publics, d'autant qu'un nombre important de chômeurs, notamment les jeunes femmes, considèrent qu'il s'agit là d'un obstacle dans leur recherche d'un emploi.

Article 14 Les femmes rurales

Les institutions en zones rurales du Royaume-Uni

338. La Countryside Agency est l'organisme gouvernemental chargé de la promotion du bien-être des femmes et des hommes qui vivent en zones rurales sur les plans social et économique. Le Livre blanc *Our Countryside; the future* publié au mois de novembre, a vu l'introduction de normes relatives aux services offerts dans

les zones rurales dans l'objectif d'améliorer la situation dans ce domaine. La Countryside Agency est chargée d'étudier chaque année le respect de ces normes et de faire des suggestions pour l'avenir.

Égalité des chances des hommes et des femmes en zones rurales

339. Le Département s'efforce de promouvoir la condition de la femme dans ses travaux, et veille à ce qu'il soit tenu compte des différences d'impact économique, social et environnemental des politiques gouvernementales sur les communautés rurales. Les femmes sont bien représentées dans le cadre du Rural Affairs Forum, le porte-parole, au sein du Gouvernement, de tous ceux qui vivent et travaillent à la campagne. L'examen à mi-parcours de la Politique agricole commune de l'Union européenne constitue une véritable occasion de rediriger les ressources en investissant dans des mesures de développement rural de réelle valeur pour l'économie rurale. Le Gouvernement veille à ce que les zones rurales offrent des perspectives d'avenir attractives aux femmes et à leur famille en mettant l'accent sur l'environnement, le développement rural et les questions de communauté. Des efforts concertés ont été déployés pour améliorer les services en zones rurales, par exemple les établissements scolaires, les forces de police, les postes et les services de garderie. Quelque 1 500 villages doivent bénéficier du Vital Villages Programme de la Countryside Agency, doté d'un budget de 15 millions de livres. Par ailleurs, 5 000 logements supplémentaires à des prix abordables doivent être proposés dans des villages entre 2000 et 2004.

Les transports en zones rurales

340. Les véhicules automobiles représentent le principal moyen de transport pour les hommes et pour les femmes en zones rurales. Le nombre de femmes ayant leur permis de conduire a augmenté de près d'un cinquième sur les 10 dernières années, alors que le pourcentage d'hommes avec le permis de conduire n'a quasiment pas évolué. Les femmes sont plus nombreuses à dépendre des transports publics que les hommes et le Gouvernement veille donc à ce que leurs besoins et préoccupations en la matière (par exemple en matière d'amélioration de l'accès ou de sécurité) soient pris en compte. Après avoir étudié ses précédents programmes de subventions pour les transports (le Rural Transport Partnership et le Rural Transport Development Grant), la Countryside Agency a mis au point le nouveau Rural Transport Partnership (RTP), ouvert à candidature à compter du 2 avril 2001. Depuis cette date, le programme a été doté, pour chaque exercice budgétaire, d'un montant de 8 millions, 12 millions et 12 millions de livres respectivement. Ce dispositif a pour objectif global d'améliorer les services de transport en zones rurales pour faciliter durablement l'accès des femmes et des hommes à l'emploi, aux services et aux activités sociales, ainsi que l'accès des touristes à la campagne, ce qui permettra de lutter contre l'exclusion sociale et l'isolement. Une évaluation des besoins en matière de transport doit être menée dans chaque Rural Transport Partnership pour identifier les mesures les plus appropriées en faveur de la population locale, hommes et femmes. Certaines des études financées dans le cadre du dispositif RTP portent spécifiquement sur les problèmes de transport affectant les femmes en zones rurales. Par exemple, une étude a récemment été effectuée sur les problèmes des femmes de la Forêt de Dean qui souhaitent avoir accès à l'emploi, à l'éducation ou à la formation. Outre un certain nombre de recommandations concernant les

politiques d'emploi et de transport, il a été suggéré de mettre à profit un dispositif en place, le *Wheels to Work*, pour mieux aider ces femmes.

341. L'initiative gouvernementale en cours, *Modernising Government*, a pour objectif de veiller à ce que les besoins des différents groupes sociaux soient pris en considération lors de l'élaboration des politiques et dans l'offre des services. Toutes les politiques et tous les programmes doivent être examinés pour s'assurer qu'ils n'ont pas d'effets disproportionnés sur certains groupes de personnes. En 2000, le Département des transports a demandé au Public Gender Audit d'identifier les besoins des femmes en matière de transport et les moyens de les satisfaire. Les résultats de cette étude ont été intégrés dans une liste de contrôle distribuée aux responsables afin de les sensibiliser sur les différentes expériences des hommes et femmes en ce qui concerne les transports publics, de les amener à évaluer dans quelle mesure l'organisation satisfait les besoins; d'identifier les priorités pour améliorer la situation et de mesurer les progrès accomplis sur la voie des objectifs fixés. L'impact de ce dispositif est évalué grâce à une étude complète des programmes de transports et des rapports d'activité annuels des autorités locales. Cet examen est l'occasion de prêter attention aux engagements pris par les autorités locales et à l'adoption de bonnes pratiques en ce qui concerne le développement, la conception et l'offre de services de transport. Cet exercice sera répété chaque année. Par crainte de la violence, les femmes évitent généralement de se déplacer le soir. Le Département a donc pris toute une série d'initiatives pour lutter contre la criminalité et la crainte qu'elle inspire « sur toute la longueur du trajet ». Le Gouvernement encourage l'adoption des meilleures pratiques en ce qui concerne les techniques de prévention de la criminalité dans les transports publics en donnant des conseils aux opérateurs, aux autorités locales et aux acteurs concernés. La Mobility and Inclusion Unit (Service pour la mobilité et l'inclusion) a publié des directives à l'intention des opérateurs de transport sur la sécurité dans les transports publics ainsi que des directives sur la sécurité lors des trajets en bus. Par ailleurs, les programmes de transports locaux doivent assurer la sécurité, quel que soit le moyen de transport ou le trajet.

Garderies d'enfants en zones rurales

342. La Countryside Agency et les organismes qui l'ont précédée ont acquis des connaissances et une expérience poussées des services de garderie en zones rurales. Au mois de novembre 1999, la Countryside Agency a lancé un forum pour les enfants et les jeunes en zones rurales, avec le soutien du Département de l'éducation et des compétences, pour faire avancer les travaux dans ce domaine. Ce forum doit en effet faciliter l'échange d'information, notamment sur les bonnes pratiques, contribuer au développement des politiques et au suivi de la situation et appeler l'attention sur les besoins des enfants qui vivent en zones rurales. Il est composé de représentants des secteurs bénévole, public et privé, ainsi que de représentants des départements gouvernementaux. *Sure Start* est une composante importante de la stratégie mise en oeuvre par le Gouvernement pour éliminer la pauvreté chez les enfants d'ici à 2020 (voir l'article 10). Plusieurs programmes *Sure Start* sont appliqués en zones rurales pour améliorer l'offre de services et lutter contre des inégalités cachées, souvent masquées par les richesses et cantonnées à des zones très restreintes. La Countryside Agency suit les progrès accomplis et la mise en oeuvre

de tous les programmes Sure Start et elles entendent contrôler l'application des mini-programmes après leur lancement l'an prochain.

Développement rural

343. L'England Rural Development Programme (ERDP) (Programme de développement rural en Angleterre) a été adopté en application des réglementations de l'Union européenne en ce qui concerne le développement rural pour offrir de nouvelles possibilités aux agriculteurs et aux autres travailleurs, dans le respect de l'environnement, encourager la création d'entreprises rurales durables et aider les communautés rurales à prospérer. À la fin de 2006, un montant d'1,6 milliard de livres aura été débloqué à des fins d'assistance dans le cadre de ce Programme, en partie financé par l'Union européenne, qui permet à de nombreuses exploitations d'explorer la possibilité de nouvelles sources de revenu agricole et qui est ouvert à tous ceux qui remplissent les conditions fixées, hommes ou femmes. Les femmes jouent un rôle stratégique important dans le secteur de l'agriculture, qu'il s'agisse d'exploitations traditionnelles ou modernes. (72 % tiennent la comptabilité de l'exploitation; les deux tiers sont les associées d'une exploitation; la moitié participent à la gestion et la planification de l'entreprise et près d'un tiers sont responsables d'une nouvelle exploitation). Étant donné le rôle joué par les femmes dans les zones rurales, certains éléments du Programme susmentionné peuvent revêtir pour elles une importance particulière :

- Dans le cadre du Rural Enterprise Scheme, des subventions sont accordées pour la création d'entreprises rurales durables. Certains éléments de ce dispositif (par exemple la commercialisation de produits agricoles de qualité, la diversification des activités agricoles, la promotion du tourisme et de l'artisanat) encouragent l'introduction d'activités novatrices autour de l'exploitation agricole, dans le cadre desquelles les femmes jouent souvent un rôle de premier plan. Le programme prévoit également des activités de collaboration et des mesures de soutien pour les femmes rurales qui souhaitent rechercher un emploi tout en assumant leurs responsabilités dans l'exploitation agricole et leurs responsabilités familiales;
- Les programmes de formation peuvent permettre aux femmes des zones rurales d'obtenir et de développer des compétences et de nouvelles qualifications qu'elles peuvent mettre à profit dans le cadre d'une exploitation agricole ou de l'économie rurale au sens large. Le dispositif de formation professionnelle de l'ERDP prévoit l'octroi de bourses pour la formation des agriculteurs et sylviculteurs;
- Les initiatives de production et de commercialisation en zones rurales peuvent offrir de nouvelles possibilités d'emploi aux femmes et aux hommes. Des aides financières sont donc prévues pour ce type d'initiatives dans le cadre de l'ERDP (Processing and Marketing Grant).

Irlande du Nord

344. Le Agri-Food Development Service (AFDS) du Gouvernement offre des services complets d'information, de formation et de formation continue. Tous les membres des familles d'agriculteurs y ont accès et peuvent y participer sur un pied

d'égalité. De nombreuses femmes vivant en zones rurales ont bénéficié de certains des programmes de formation continue, en particulier dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Les conseillers de l'AFDS jouent aussi un rôle de premier plan en offrant un soutien aux femmes du monde rural dans le cadre d'activités menées en collaboration avec des groupes comme *Women in Agriculture* et *East Antrim Ladies Farm Forum*.

345. Le Programme de développement rural pour la période allant de 2001 à 2006 a été adopté à l'issue d'une série de consultations et d'évaluations lancée en 1997. La promotion de l'égalité des chances et de l'inclusion constitue un des grands principes directeurs dans l'application du Programme. Dans le cadre de la composante « Renforcement des capacités » du Programme, les femmes vivant en zones rurales auront la possibilité d'acquérir les compétences, le savoir et l'expérience dont elles ont besoin pour jouer un rôle dans les modifications économiques, environnementales et sociales qui façonnent le monde rural. Grâce à la composante Régénération locale du Programme, les groupes et les organisations de femmes pourront soumettre des propositions pour examen. Le Rural Development Council (Conseil pour le développement rural) encouragera les groupes de femmes des zones rurales à présenter leur candidature et veillera à ce que les femmes soient convenablement représentées dans les comités des projets subventionnés.

346. Entre autres initiatives, une étude des besoins des femmes du monde rural a été engagée. Le Rural Development Council a adopté un dispositif pour l'égalité afin de respecter les obligations qui lui incombent en ce qui concerne la promotion de l'égalité des chances et l'instauration de bonnes relations sur une période de cinq ans. Le Département pour le développement régional a présenté un certain nombre de projets dans le domaine des transports publics au titre de divers programmes de l'Union européenne en faveur de la population rurale d'Irlande du Nord. Les femmes constituent généralement la majorité des usagers des services de bus et de trains et ces dispositifs devraient donc présenter un intérêt particulier pour elles. Par ailleurs, le Département gère le Fonds pour les transports en zones rurales, un dispositif visant à lutter contre l'exclusion sociale en améliorant l'accès et la mobilité dans les zones rurales, qui permet actuellement le financement de partenariats pour les transports communautaires et les services Ulsterbus dans les zones rurales et défavorisées. Les femmes, notamment celles qui s'occupent d'enfants en bas âge ou ont d'autres personnes à charge, bénéficieront sans aucun doute des services fournis grâce à ce fonds.

Écosse

347. Le Scottish Rural Partnership Fund (SRPF) a été créé en 1996 en vue de fournir des ressources pour appuyer le développement communautaire dans toute l'Écosse rurale. Il s'élevait à 2, 8 millions de livres en 2002/03. Il comprend le Rural Challenge Fund qui a pour objectif d'encourager l'emploi des femmes et des jeunes, par exemple en offrant des services de garderie d'enfants et de formation en zones rurales. Les difficultés particulières à l'offre de services de garderie et d'autres programmes en faveur des femmes en zones rurales, où notamment la faible densité de la population rend la « masse critique » difficilement atteignable, sont prises en considération. Un sous-groupe des problèmes ruraux a été mis en place

pour garantir que la situation particulière du milieu rural ne soit pas négligée dans le cadre du New Deal.

348. Le Scottish Office a publié en juin 1998 les résultats de l'étude *Car Dependence in Rural Scotland*. Celle-ci a révélé que 89 % des ménages ruraux possédaient une voiture, et que la voiture était utilisée pour 76,5 % de tous les déplacements. Bien qu'on ne relève pas de différences dans le nombre de déplacements, les hommes utilisent plus la voiture à cet effet, et leurs trajets sont sensiblement plus longs que ceux des femmes. L'étude a par ailleurs montré que la voiture était indispensable pour les ménages vivant dans les zones les plus reculées, même pour les groupes aux revenus les plus bas. Suite à la présentation du budget en mars 1998, des dispositions analogues à celles décrites pour l'Angleterre ont été prises en Écosse en ce qui concerne les transports ruraux. Dans le cadre du Rural Transport Funding Package, un montant de 13,5 millions de livres sur 3 ans a été alloué à l'amélioration des communications dans les zones rurales en Écosse. De ce montant, 10,5 millions de livres sont utilisés pour subventionner les services de transport public, en particulier pour offrir de nouvelles lignes d'autobus; 1,8 million de livres est consacré aux projets de transport communautaire au titre du programme administré par la Community Transport Association; et 1,2 million est destiné à aider les stations-services rurales de manière à conserver un réseau indispensable de stations-services dans les zones les plus reculées.

Pays de Galles

349. Le Rural Partnership for Wales (Partenariat rural du pays de Galles)- un organisme consultatif rassemblant des représentants de l'Assemblée nationale, de la Welsh Development Agency, de la Welsh Local Government Association, des Farming Unions et d'autres acteurs clefs comme Chwarae Teg et le Welsh Language Board – contribue de manière significative à l'élaboration des politiques et programmes ruraux au pays de Galles. En identifiant les politiques et les pratiques en mesure de produire des bénéfices substantiels en faveur des zones rurales du pays de Galles, et en offrant des informations pour la préparation d'un nouveau programme rural soumis à l'Assemblée nationale, le Partenariat est la garantie que l'égalité des chances fasse partie intégrante des débats parlementaires. Par ailleurs, l'égalité des chances est un des thèmes transversaux de plusieurs initiatives récentes, comme la Rural Community Action, de mesures prises en faveur des zones rurales dans le cadre du Plan de développement rural et du Programme LEADER+. C'est aussi le cas pour des initiatives comme Farming Connect, qui prévoit des mesures spécifiques pour aider les femmes dans les familles d'exploitants, et pour tous les dispositifs agricoles et ruraux mis en place par l'Assemblée nationale.

L'environnement

350. La politique du Royaume-Uni en matière d'environnement renvoie au concept plus large de développement durable, de telle façon que les préoccupations relatives à l'environnement sont intégrées dans toutes les politiques sectorielles (y compris celles relatives aux transports, à l'énergie et à l'agriculture). Le Gouvernement est conscient du rôle positif que doivent jouer les femmes dans la prise de décisions relatives à l'environnement et il s'efforce de tenir compte de leurs besoins spécifiques dans la planification urbaine, celle de l'habitat et des infrastructures de

transports et de services (par exemple en termes de sécurité et d'accès au logement à un prix abordable). Par ailleurs, le Gouvernement poursuit ses consultations auprès de groupes de femmes à propos d'une large gamme de politiques environnementales. Les groupes de femmes sont bien représentés dans les organes consultatifs du Gouvernement tels que la Sustainable Development Commission, le Conseil national des consommateurs et le Groupe directeur local d'Action 21. Néanmoins, le Gouvernement s'efforce de faire participer les femmes encore davantage à la prise de décisions pour tous les aspects qui concernent l'environnement.

Article 15

Égalité devant la loi et sur le plan civil

Nomination à la magistrature

351. Le Grand Chancelier²¹ a indiqué à plusieurs reprises qu'il n'y a pas de place pour la discrimination dans le processus de nomination à la magistrature. Il a pour politique de nommer à chaque poste judiciaire en Angleterre et dans le pays de Galles le candidat qui lui semble le mieux qualifié sans égard au sexe, à l'origine ethnique, à la situation matrimoniale, à l'orientation sexuelle, à l'affiliation politique, à la religion ou à l'infirmité. En plus de faire ses nominations selon le mérite des candidats, le Grand Chancelier a comme principes directeurs que les candidats à la fonction de juge doivent présenter leur candidature, que le processus de nomination doit être fondé sur une réelle égalité des chances et que chacun doit pouvoir obtenir des renseignements sur les qualités et les compétences exigées pour devenir juge. Afin d'inciter un plus grand nombre de femmes à présenter leur candidature à des fonctions dans la magistrature et de favoriser l'avancement des candidats retenus, le Grand Chancelier a pris les initiatives suivantes :

- La création de la Commission for Judicial Appointments, chargée de contrôler les nominations à la magistrature et les procédures du Queen's Counsel, de donner suite aux plaintes émanant d'individus et d'organisations sur l'application de ces procédures et de formuler des recommandations au Grand Chancelier en vue d'améliorer le processus;
- Des journées pilotes d'évaluation, organisées au mois d'octobre et de novembre 2002, pendant lesquelles les candidats ont de nombreuses occasions de démontrer leurs capacités en participant à divers exercices en rapport avec le poste qu'ils souhaitent obtenir. Les critères appliqués pour les nominations sont régulièrement examinés et un cadre de compétences a été mis au point dans le cadre de ce projet pilote;
- Les responsables du Département des affaires constitutionnelles ont engagé un dialogue constructif avec les juristes sur les questions de diversité et d'égalité

²¹ Dans le cadre des efforts continus de modernisation de la Constitution et des services publics, le Premier Ministre annoncé le 12 juin 2003 la création d'un nouveau Département des affaires constitutionnelles, qui assume la plupart des responsabilités de l'ancien Département du Grand Chancelier. Le Scotland Office et le Wales Office continuent de fonctionner sous la supervision du Département des affaires constitutionnelles, mais relèvent respectivement des Secrétaires d'État pour l'Écosse et le pays de Galles.

des chances. Les ministres et les responsables ont assisté à des conférences d'information en Angleterre et dans le pays de Galles et collaboré étroitement avec la profession dans le cadre du groupe de travail conjoint sur l'égalité des chances dans les nominations à la magistrature et au Queen's Counsel. Les responsables du Département participent aussi aux comités fondateurs de la Minority Lawyers' Conference et du Women Lawyer Forum;

- Le Département a produit une vidéo intitulée « *All Rise* » sur les procédures à suivre pour soumettre sa candidature à une fonction à temps partiel;
- Toutes les vacances de poste dans la magistrature jusqu'au High Court Bench, à l'exception du poste de Deputy High Court Judge, doivent faire l'objet d'une annonce;
- Il est fait appel à des membres non professionnels dans le processus de sélection, y compris lors des entretiens;
- Un dispositif a été mis en place pour permettre aux barristers et aux solicitors qui envisagent de proposer leur candidature à des fonctions de Recorder ou de Deputy District Judge d'entrer dans la peau d'un juge pendant au maximum 5 jours et de se rendre ainsi mieux compte de la nature de cette fonction;
- Le Grand Chancelier a approuvé la nomination d'une District Judge travaillant à temps partiel (parce qu'elle prodigue des soins à un tiers) et, après le succès d'un dispositif pilote, décidé d'étendre à l'avenir cette possibilité aux procédures de sélection pour des nominations à certains autres postes dans la magistrature;
- Ceux qui ont interrompu leur carrière pour des raisons familiales peuvent suivre une procédure accélérée pour devenir Recorders;
- Les candidats au dernier concours de Recorder ont eu l'occasion d'indiquer quels facteurs avaient pu, selon eux, restreindre leurs possibilités d'avancement. Il en est désormais de même pour toutes les nominations à des fonctions à temps partiel dans la magistrature;
- Une brochure sur l'égalité et la diversité dans les nominations à la magistrature a été publiée en mai 2002 et peut être consultée sur le site du Département (www.dca.gov.uk).

352. Un rapport sur les nominations à la magistrature exposant dans le détail tous les changements intervenus sur décision du Grand Chancelier et les plans relatifs aux procédures de nomination est publié chaque année depuis le mois d'octobre 1999. En avril 2002, le Grand Chancelier a aboli la plupart des limites d'âge pour les nominations à la magistrature, qui constituaient des restrictions sans fondement, de sorte que les groupes professionnels où les femmes et les minorités ethniques sont correctement représentées peuvent désormais faire carrière plus rapidement. Le site Web du Département propose des éléments d'information sur les procédures de nomination et les critères de candidature. Le nombre de femmes juges correspond plus ou moins au nombre de femmes juristes ayant accumulé suffisamment d'années d'expérience. Le nombre de femmes avec suffisamment d'ancienneté pour être nommées s'accroît au fur et à mesure qu'elles sont de plus en plus nombreuses à choisir d'être juristes et le nombre de femmes dans la magistrature continue d'augmenter régulièrement, comme le montre le pourcentage plus élevé de femmes dans la magistrature à temps partiel que dans la magistrature à temps plein.

353. En 2001-2002, les femmes représentaient 34,4 % des nominations dans la magistrature à l'issue d'un concours général, contre 23,5 % en 1998-99. Les personnes nommées aux principales fonctions en 2001-2002 avaient en moyenne un peu plus de 22 ans d'expérience. D'après les données fournies par le Bar Council et la Law Society, 13,2 % des femmes barristers avaient plus de 20 années d'expérience pendant la même période et 12 % des femmes solicitors pouvaient se prévaloir d'un niveau d'ancienneté comparable. Le Grand Chancelier a pour politique de ne pas fixer d'objectifs en matière de diversité dans la magistrature, mais il a publié pour la première fois en octobre 2001 des projections sur la proportion de femmes qui seront probablement nommées dans les cinq et dix prochaines années. D'après ces projections, les femmes pourraient représenter 38 % en 2005 et 42 % en 2010 des personnes nommées à la fonction de Deputy District Judge et 38 % en 2005 et 45 % en 2010 des personnes nommées à la fonction de District Judge. Les estimations pour les nominations aux fonctions de Recorder et de Circuit Judge sont moins positives – les femmes pourraient représenter 20 % des nominations à ces deux fonctions en 2005, et 24 % et 25 % des nominations respectivement en 2010.

354. Le Grand Chancelier appuie les mesures prises par le Bar Council et la Law Society pour promouvoir l'égalité des chances dans la profession, et ses fonctionnaires participent à un groupe de travail conjoint sur l'égalité des chances dans les nominations à la magistrature, qui comprend des membres des deux branches de la profession. En Écosse, le Lord Advocate a adopté une politique similaire. Les milieux juridiques en Écosse sont favorables à ce qu'un plus grand nombre d'avocates et de solicitors femmes présentent leur candidature à des nominations à la magistrature. Par ailleurs, les femmes jouent un rôle important en tant que lay magistrates (magistrats non juristes) en Angleterre et au pays de Galles ainsi qu'en Irlande du Nord. Les lay magistrates sont des hommes et des femmes qui n'ont pas de qualification juridique mais qui siègent volontairement dans des tribunaux locaux à temps partiel. En Angleterre et au pays de Galles, les femmes représentaient 43 % des magistrats non juristes en 1989, 46 % en 1993, 48 % en 1998, et 49,1 % en 2001. Voir le tableau 15.1 à l'annexe 2 (art. 15, p. 16).

355. La formation des juges est de la responsabilité du Judicial Studies Board (JSB) – un organisme public non ministériel indépendant. Tous les nouveaux juges nommés à temps partiel et tous les juges compétents dans les affaires civiles doivent suivre un stage d'initiation dans la juridiction pertinente. Par la suite, les juges à temps partiel et à temps complet doivent assister à des stages de perfectionnement tous les 3 ans dans leur juridiction. Des modules sur la violence familiale sont inclus dans les stages d'initiation et de perfectionnement au droit pénal, civil et familial, pour veiller à ce que ce type d'affaires reçoivent la même attention que les autres. De nombreux juges assistent également à des conférences organisées à l'échelon local. Par ailleurs, tous les juges à temps complet et à temps partiel de la Couronne assistent chaque année à un séminaire d'une journée sur des questions ayant trait aux condamnations. Le thème choisi en 2001-2002 était la violence familiale. Ainsi, en moyenne 5 heures de formation supplémentaires ont été dispensées sur ce sujet en 2000-2001.

Aide juridique

356. La loi anglaise prévoit une assistance pour les personnes qui veulent se pourvoir en justice sous la forme d'une aide juridique dans le cadre du Community

Legal Service (Service juridique communautaire) et du Criminal Defence Service (Service pour la défense pénale). Dans les affaires civiles, les conditions d'obtention de l'aide juridique ou de consultations juridiques au titre de l'Access to Justice Act (loi relative à l'accès à la justice) de 1999 sont que le revenu et les biens de la personne soient inférieurs à certaines limites fixées et qu'il soit raisonnable d'intenter l'action en question. Dans les affaires pénales, le seul critère retenu est l'intérêt de la justice. Les femmes peuvent bénéficier de l'aide juridique en question au même titre que les hommes sous réserve des conditions fixées par la loi. Pour l'exercice 2001, près de deux fois plus d'autorisations d'aide juridique ont été délivrées à des femmes qu'à des hommes pour des affaires matrimoniales. En ce qui concerne les autorisations délivrées dans ce domaine pour les deux exercices, les plaignants étaient en majorité des femmes et les défendeurs des hommes (voir le tableau 15.2 à l'annexe 2, p. 16).

Appui fourni aux victimes devant les tribunaux

357. Le Courts and Tribunals Modernisation Programme (CTMP) (Programme de modernisation des tribunaux) a pour objectif d'améliorer les services proposés à tous ceux qui doivent se présenter devant un tribunal. Les initiatives prises en ce qui concerne les juridictions civiles et pénales devraient avoir pour conséquence d'élargir l'accès des femmes à la justice et leur permettre d'avoir une meilleure expérience des tribunaux. Un des projets mis en oeuvre dans les cours pénales est le *Vulnerable and Intimidated Witness Project* (VIW), lancé par le Home Office pour permettre aux témoins vulnérables ou victimes de tentatives d'intimidation, souvent des femmes, de témoigner dans un environnement plus sûr. Le Département des affaires constitutionnelles (l'ancien Département du Grand Chancelier) et le Court Service collaborent avec le Home Office afin de s'assurer que les tribunaux ont les installations, les équipements et les programmes de formation requis pour permettre le succès du projet, qui prévoit notamment des télévisions en circuit fermé pour permettre aux témoins de déposer en direct, l'enregistrement vidéo des témoignages, la disposition d'écrans autour du box des témoins et la distribution de récepteurs d'appel aux témoins. Tous les centres de la Crown Court et les cours satellites, très utilisées, sont équipés en télévisions en circuit fermé. Au total, 190 des 497 salles d'audience de la Crown Court ont été aménagées et en 2002-2003, 45 % des salles d'audience de la Crown Court devraient être équipées comme il se doit pour protéger les témoins très importants. Pour la première fois, une salle intégrée, réservée aux témoins, a été ménagée à la Crown Court de Manchester Crown Square. Cette salle est le fruit des efforts du Court Service : elle a sa propre entrée séparée, une zone de réception et comporte sept studios de télévision en circuit fermé. Des installations analogues ont désormais été adoptées à Durham, un troisième projet est en cours d'exécution à la Central Criminal Court et les centres de la Crown Court de Liverpool et du coeur de Londres souhaitent également s'équiper. La Central Criminal Court et les Street Crime Courts sont prioritaires en ce qui concerne la mise en place d'équipements de protection des témoins importants et de salles pour les témoins. Si les ressources disponibles le permettent, 16 autres tribunaux et le Criminal Appeal Office seront équipés.

358. Publié en mai 2002 dans le cadre des juridictions civile et familiale, le rapport sur la modernisation des tribunaux civils et familiaux a pour objectif principal d'améliorer les services offerts à ceux qui se présentent devant un tribunal, dans un souci d'efficacité. Par ailleurs, il convient d'augmenter le nombre de lieux pouvant

accueillir des audiences. D'après les résultats d'une étude récente, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de juger intimidant le processus de la Small Claims Court. Plusieurs projets effectués dans le cadre du CTMP traitent directement de cette question. Par exemple, le Money Claim Online est un service Web offert sur le site Web du Court Service. Sous certaines conditions, il est ainsi possible de demander des réparations correspondant à des sommes fixées à l'avance, pour un montant maximal de 100 000 livres. Les plaignants peuvent porter plainte, suivre l'évolution de leur requête et demander un mandat d'exécution en ligne. Les défenseurs peuvent accuser réception de la plainte, présenter leur défense, reconnaître une partie des faits allégués ou engager une action reconventionnelle en ligne. Un guide sur l'arbitrage des petits procès, avec des éléments d'information sur les moyens d'éviter d'aller au tribunal, la préparation des procès et des conseils d'ordre général est consultable en ligne. Les phases initiales de l'accusation et de la défense peuvent être moins intimidantes dès lors qu'il est possible de porter plainte ou de se défendre en ligne sans devoir se présenter devant un tribunal.

359. De nouveaux systèmes fondés sur les technologies de l'information sont mis au point. Ils devraient permettre non seulement de réduire les délais mais aussi de mieux informer les victimes et les témoins et d'établir des liaisons vidéo pour les audiences, ce qui devrait réduire les pressions associées à la nécessité de se présenter au tribunal. Le Court Service développe un projet de partenariat avec des organismes consultatifs, qui pourrait impliquer l'équipement en liens électroniques des centres d'affaires proposés, des salles d'audience et du plaignant. Ainsi, les conseillers auraient immédiatement accès à toute une série d'options pour alléger la dette de leur client sans quitter leurs bureaux, et ils pourraient conseiller le débiteur et s'assurer qu'il agit en conséquence. Les parties pourront entrer plus rapidement en contact ce qui favorisera un règlement plus prompt des différends, peut-être même sans qu'une audience soit nécessaire.

360. En Irlande du Nord, le pourcentage de femmes dans la magistrature est passé de 7 % à 14 % depuis le précédent rapport (12 % des nominations à plein temps). Il y a deux femmes juges de Cour de comté, 2 femmes juges de Cour de district et 2 femmes magistrats (Resident Magistrates). Il y a 878 juges de paix en Irlande du Nord, dont 24 % de femmes. Par ailleurs, 52 % des 143 membres non professionnels des tribunaux pour enfants sont des femmes.

361. En Écosse, il y a trois femmes juges des Supreme Courts, 21 femmes Sheriffs à temps complet et 3 femmes Sheriffs à temps partiel. Par ailleurs, 1 512 femmes sont membres des panels participant aux audiences dans des affaires concernant des enfants, soit 59 % du total, et 91 des membres du Children's Panel Advisory Committee (CPAC) sont des femmes, soit 52 % du total.

Article 16

L'égalité dans le mariage et la famille

Législation sur le divorce

362. Le 16 janvier 2001, le Grand Chancelier a annoncé que le Gouvernement entendait inviter le Parlement à abroger la deuxième partie du *Family Law Act* (Loi relative au droit de la famille) de 1996, dès que l'occasion s'en présenterait sur le plan législatif. Le Grand Chancelier a indiqué qu'à la lumière des résultats du rapport d'évaluation finale sur les réunions d'information organisées systématiquement au début d'une procédure de divorce ou de séparation, il ne jugeait pas que la deuxième partie de la loi correspondait aux objectifs gouvernementaux de sauver les mariages lorsque c'était possible et lorsqu'il n'y avait pas moyen d'éviter la rupture, de faire en sorte que la procédure entraîne le moins de désarroi possible pour les parties et les enfants concernés. Le Gouvernement invitera le Parlement à abroger les parties pertinentes de la loi relative au droit de la famille dès qu'une occasion favorable se présentera.

363. Le *Divorce (Religious Marriages) Act* [loi relative au divorce (mariage religieux)] de 2002 est entré en vigueur le 24 février 2003. Cette loi tient compte du problème auquel se heurtent certaines femmes juives divorcées, qui ne peuvent se remarier devant des autorités religieuses lorsqu'un divorce religieux – un *get* – n'a pas été prononcé après le divorce civil.

Droits et responsabilités des parents

364. Les pères célibataires à qui une responsabilité parentale n'est pas ou n'a pas été reconnue peuvent toujours présenter une requête au titre du *Children Act* (loi relative aux enfants) de 1989, même si, dans certains cas, l'autorisation du tribunal est nécessaire pour le faire. Grâce à l'*Adoption and Children Act* (loi relative à l'adoption et aux enfants) de 2002 (qui a reçu la sanction royale le 7 novembre 2002), la législation a été modifiée de sorte que le père célibataire qui signe le certificat de naissance avec la mère de l'enfant acquière automatiquement la responsabilité parentale. La date d'entrée en vigueur du dispositif n'a pas été déterminée. Cette loi s'applique à l'Angleterre et au pays de Galles, mais dispose que la reconnaissance de la responsabilité parentale obtenue dans le cadre d'un enregistrement civil en Écosse et en Irlande du Nord doit être validée en Angleterre et au pays de Galles si telle est l'intention de ces juridictions.

Violence contre les femmes

365. Le Gouvernement considère comme une priorité de mettre un terme à la violence contre les femmes sous toutes ses formes (notamment la violence familiale et sexuelle) et de traduire les coupables en justice. La violence contre les femmes est un problème social complexe, qui génère d'autres problèmes : pauvreté, mauvais état de santé, exclusion sociale et mort. Les actes de violence familiale représentent près du quart (23 %) de toutes les infractions avec violence. Près d'une femme sur quatre est victime de violence familiale à un moment ou un autre de sa vie (British Crime Survey, 2000). Les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes de faire l'objet de violences familiales de la part de leur partenaire et 37 % des

femmes tuées par homicide l'ont été par leur partenaire ou leur ancien partenaire (Criminal Statistics, 1999). Le Gouvernement est conscient qu'il convient d'adopter, pour prévenir ces crimes et les éradiquer, une approche unifiée à l'échelle nationale et à multiples facettes, comprenant des activités de collaboration entre les différents départements gouvernementaux. À cet égard, le Gouvernement a créé en 2001 un Groupe de travail ministériel pour veiller à ce que des mesures concertées et coordonnées soient adoptées aux plus hauts niveaux. Le Groupe s'efforce également de renforcer l'approche intégrée et à multiples facettes adoptée par le Gouvernement pour lutter contre la violence à l'égard des femmes, en particulier la violence familiale, notamment en ce qui concerne les composantes juridique, éducative, financière et sociale du problème, et pour aider les victimes. Le Groupe a pour objectif d'offrir aux femmes et aux enfants la possibilité de vivre en un lieu sûr, que ce soit dans leur foyer ou à l'extérieur, de faire en sorte que tous les coupables soient poursuivis, de procéder à des interventions efficaces pour empêcher les récidives; et de lutter contre les clichés sur les « querelles de ménage » en veillant à ce que ces crimes ne soient plus excusés, tolérés ou ignorés. Le groupe réunit les ministres des principaux départements qui s'efforcent de formuler une politique commune mettant l'accent sur cinq grands domaines d'activité, à savoir : i) l'offre de soins de santé efficaces le plus tôt possible; ii) l'offre de logements sûrs aux femmes et aux enfants; iii) l'amélioration de l'interface entre les juridictions civile et pénale; iv) la sensibilisation et l'information; et v) une attitude cohérente et appropriée de la part des forces de police et du Crown Prosecution Service.

366. La Women and Equality Unit assume des responsabilités transversales au sein du Gouvernement et travaille en partenariat avec le Home Office pour veiller à ce que des efforts concertés soient déployés sur cette question dans le Gouvernement. Le Groupe ministériel a confié aux ministres chargés de la condition de la femme la responsabilité de superviser les activités gouvernementales de sensibilisation et d'information. Une stratégie est actuellement mise au point, avec deux grands objectifs : toucher davantage de femmes et d'enfants et faire oeuvre de sensibilisation sur les choix qui leur sont offerts en matière de sécurité et de protection; et réduire la tolérance sociale de ce type d'infractions pour qu'elles ne soient plus excusées, tolérées ou ignorées. Les ministres chargés de la condition de la femme ont également lancé des études sur les coûts économiques et sociaux de la violence familiale, dans l'objectif d'examiner la situation actuelle au Royaume-Uni en ce qui concerne la disponibilité et la qualité des données et de mettre au point une méthode d'estimation des coûts économiques et sociaux du problème, notamment pour les prestataires de services, les employeurs et les femmes et leur famille.

367. La Women and Equality Unit collabore avec d'autres départements gouvernementaux, organismes officiels, organisations non gouvernementales et organisations bénévoles pour étudier les moyens de prévenir la violence à l'égard des femmes et d'offrir une protection aux victimes le cas échéant, avec des services idoines, en veillant à ce que justice leur soit rendue. Le Service continue de consulter un large éventail d'organisations non gouvernementales et d'experts sur les questions de la violence à l'égard des femmes, ce qui a pour effet d'encourager la participation de la société civile dans ce domaine de l'action gouvernementale. Le Service travaille en partenariat avec la Commission européenne et d'autres États membres de l'Union européenne pour faire progresser les travaux sur la violence à l'égard des femmes, en renforçant son approche globale et pluridisciplinaire.

368. En 2002, le Home Office a publié et diffusé pour commentaires un Livre blanc sur la justice pénale, qui expose toute une série de mesures envisageables : recours accru aux interdictions; anonymat des victimes au tribunal; érection en infraction pénale de la violation des ordonnances relative à l'interdiction de molester; renforcement des liens entre les tribunaux au civil et au pénal; et études des meurtres commis sur fond de violence familiale. Le Gouvernement a publié un document de consultation en juin 2003, comportant des propositions en matière de prévention de la violence familiale. L'idée est d'amener les secteurs public et volontaire, entre autres, à faire part de leur point de vue pour permettre l'accord le plus large possible sur les mesures nécessaires en vue de prévenir la violence familiale et de lutter contre ce phénomène. Ces efforts poursuivent ceux déployés lors des consultations sur la violence familiale menées initialement dans le cadre du Livre blanc et s'inscrivent dans la continuité des travaux du Groupe ministériel sur la violence familiale. Les propositions formulées correspondent à trois grands objectifs : 1. Assurer la sécurité des victimes de violence familiale; 2. Traduire les coupables en justice; et 3. Accroître la confiance dans le système de justice pénale. Une proposition de loi sur la violence familiale doit être publiée plus tard dans l'année.

369. D'autres développements significatifs sont intervenus depuis 1999, notamment la publication du document intitulé *Living without fear : an integrated approach to tackling violence against women* (1999), présentant une stratégie nationale unifiée et à multiples facettes afin d'aider et de protéger en temps utile les femmes et leurs enfants, de traduire en justice les coupables et de prévenir la violence à l'égard des femmes. Ce document expose les bonnes pratiques à adopter pour mettre en oeuvre efficacement des stratégies pluriinstitutions sur le territoire national.

370. En vertu du *Crime and Disorder Act* (loi relative aux infractions et au désordre) de 1998, les autorités locales sont légalement tenues de surveiller l'ampleur du phénomène de la violence familiale dans la communauté et d'instaurer des partenariats pour lutter contre ce problème. En 2000, le Home Office a publié des directives sur les activités pluriinstitutions, sous le titre *Domestic Violence – Break the Chain : multi agency guidance for addressing domestic violence*. Le Gouvernement a également publié une brochure intitulée *Loves Me Not* (auparavant *Breaking the Chain*) pour aider et conseiller les survivants de la violence familiale. Actualisée en 2002, cette brochure a pour objectif principal d'aider les survivants à reconnaître qu'il y a eu violence familiale et de leur faire connaître les mesures qu'ils peuvent prendre pour se protéger en contactant des organismes de soutien. En 1999, le Home Office a lancé une vaste étude sur les connaissances et les services existants en ce qui concerne la violence familiale, le viol et les agressions sexuelles. Après la publication des résultats en 2000, un montant de 10, 7 millions de livres a été débloqué pour financer le développement et l'évaluation des projets de lutte contre la violence familiale, le viol et les agressions sexuelles. Un montant supplémentaire de 137 millions de livres a été débloqué au titre du *Safer Communities Fund* (Fonds pour des communautés plus sûres), dans le cadre duquel l'offre de logements sûrs et de services de soutien aux femmes et aux enfants victimes de violence familiale est considérée comme une priorité.

371. Entre 1999 et 2003, plusieurs départements gouvernementaux ont lancé des études, publié des circulaires et formulé des recommandations politiques sur la violence à l'égard des femmes. Dans le cadre de programmes de subvention spéciaux, des fonds ont également été affectés aux principaux organismes dans le

secteur. Des progrès importants ont par ailleurs été accomplis en ce qui concerne l'amélioration des interventions au civil et au pénal, avec notamment l'introduction de politiques d'arrestation dans la police et la publication de directives révisées à l'intention des procureurs publics. D'autre part, il a été proposé d'inclure la violence familiale comme une question ayant trait à la protection de l'enfance dans la législation votée au Parlement. Le Gouvernement reconnaît pleinement la valeur des efforts déployés par les centres d'accueil de femmes et l'amélioration de l'offre de logements sûrs pour les femmes et les enfants constitue une de ces priorités en ce qui concerne le nouveau Groupe ministériel. Le *Supporting People Programme*, le nouveau système de planification, de suivi et de financement des services d'appui liés au logement en Angleterre, doit jouer un rôle de premier plan dans ce domaine en aidant ceux qui ont survécu à la violence à regagner leur indépendance dans la communauté. Des ressources d'un montant de 153 millions de livres sont fournies pour assurer l'application efficace de ce programme et dans le cadre des préparatifs, un capital supplémentaire de 120 millions de livres a été débloqué en faveur des groupes vulnérables ciblés, notamment les femmes qui fuient la violence familiale. Au mois de février 2003, le Gouvernement a annoncé des fonds supplémentaires, pour un montant de 14 millions de livres, en faveur de la lutte contre la violence familiale. Ce dispositif de financement sur trois ans permettra d'aider 376 Crime and Disorder Reduction Partnerships dans le pays à développer des stratégies concrètes pour lutter contre la violence familiale à l'échelon local.

372. Le Gouvernement a annoncé que le projet de loi relatif à l'adoption et aux enfants serait modifié afin d'élargir la définition du concept de « tort fait aux enfants » incluse dans la loi relative aux enfants pour qu'il soit clair que le fait d'être le témoin des mauvais traitements subis par une autre personne peut faire tort à un enfant.

373. En 2002-2003, une série de visites d'enquête et de sensibilisation ont été effectuées par le Gouvernement pour obtenir des éléments d'expérience de la part des femmes et de ceux qui s'occupent d'elles. Deux de ces visites concernaient des projets ciblant des minorités ethniques. La première d'entre elles a été effectuée le 11 juillet 2002, à Derby, au Hadhari Nari Project, un groupe de femmes noires lancé en 1986 pour répondre aux besoins des femmes noires en matière de logement et d'un point de vue social. Il s'agit aussi du principal groupe de soutien de femmes qui soit consacré à la satisfaction des besoins des femmes noires, asiatiques ou d'autres minorités ethniques. La deuxième de ces visites était une visite de sensibilisation et d'information au centre de ressources du Newham Asian Women's Project à Plaistow, le 20 janvier 2003. Le Newham Asian Women's Project (NAWP) coordonne une gamme de services de soutien complets en faveur des femmes d'origine asiatique et de leurs enfants. Imkaan est un groupe de recherche et d'activité secondaire actuellement géré par le NAWP.

374. En partenariat avec la Housing Corporation for Registered Social Landlords, le Gouvernement consacrera 18,9 millions de livres à l'offre de 273 unités de logement dans toutes les régions d'Angleterre pour les femmes les plus vulnérables et leur famille. En outre, un montant de 7 millions de livres sera débloqué pour chacun des deux prochains exercices afin de financer les centres d'accueil. C'est là un effort financier considérable qui devrait grandement faciliter la vie des femmes qui cherchent un logement sûr. Le Gouvernement offrira ainsi un tremplin à des centaines, si ce n'est des milliers de femmes, qui souhaitent trouver un nouveau logement et vivre dans la sécurité.

375. La protection maternelle apportée dans le cadre des services de santé occupe une place importante dans les efforts de lutte contre la violence familiale. Ainsi, 30 % des cas de violence familiale commencent avec la grossesse, qui coïncide souvent avec une escalade de violence. Le Gouvernement a donc décidé de financer un programme pilote prévoyant l'introduction d'un questionnaire systématique sur la violence familiale avant la naissance. Ce projet pilote, exécuté par la University of the West of England et le North Bristol NHS Trust, permettra d'analyser i) les niveaux de violence familiale identifiés avant et après l'introduction du questionnaire systématique avant la naissance; ii) les résultats observés pour les patients et les soignants en ce qui concerne toute une série de questions associées à l'introduction de l'outil de dépistage; et iii) des mécanismes d'information et de soutien pour les professionnels de la santé afin de leur permettre d'appliquer et de maintenir des programmes de dépistage efficaces et des activités interinstitutions de soutien aux survivants de la violence familiale. Les résultats donnés par le projet pilote de Bristol devraient être pleinement évalués et disponibles d'ici à la fin de 2003. En sa qualité de membre du groupe directeur du projet, le Département de la santé étudiera attentivement les résultats observés à Bristol et envisagera la possibilité d'appliquer le programme à l'échelle nationale dans le cadre de la composante maternité du NSF pour les enfants. À long terme, on pourrait aussi envisager d'étendre la pratique des questionnaires systématiques à d'autres domaines du NHS.

Les mariages forcés

376. Résolu à éliminer les mariages forcés, le Gouvernement développe des directives à l'intention des services sociaux sur les meilleures pratiques à adopter face aux principaux problèmes auxquels ils se heurtent dans leurs efforts pour aider les victimes, ou les victimes potentielles, de mariages forcés. Dans le cadre du lancement de cette initiative, une conférence de trois jours a été organisée par le Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth à l'intention des travailleurs sociaux, des organisations non gouvernementales et des groupes communautaires, dans l'objectif de les sensibiliser à la question des mariages forcés, d'identifier les principaux acteurs avec lesquels il serait possible de travailler dans les douze prochains mois à l'élaboration des directives et d'établir la liste des principales questions qui doivent être abordées dans ces directives.

Mutilations génitales féminines

377. En vertu de la loi de 1985 relative à l'interdiction de l'excision féminine, la pratique de l'excision est une infraction passible de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende d'un montant non déterminé. Le Gouvernement considère qu'il est inacceptable que des mutilations génitales soient pratiquées sur des filles, quelle que soit leur origine ethnique. Il envisage actuellement de renforcer la législation en interdisant que les filles soient emmenées à l'étranger pour y subir cette pratique dans un pays où elle est légale. En vertu du projet de loi sur les mutilations génitales féminines présenté par la parlementaire Ann Clwyd le 11 décembre 2002, les dispositions de la loi de 1985 seront reconduites et étendues, avec effet extraterritorial (voir l'article 12 pour plus de détails sur les mesures prises par le Gouvernement dans ce domaine).

Initiative de lutte contre la violence à l'égard des femmes menée dans le cadre du Crime Reduction Programme (Programme de réduction de la criminalité)

378. L'initiative de lutte contre la violence à l'égard des femmes menée dans le cadre du Crime Reduction Programme a pour objectif d'identifier les approches les plus efficaces et les plus rentables pour lutter contre la violence familiale et réduire le nombre de viols et d'agressions sexuelles chez les récidivistes, et de diffuser les bonnes pratiques en la matière. Trente projets interinstitutions ont été lancés en juillet 2002 et leur efficacité et leur impact font l'objet d'évaluations indépendantes. En mars 2001, 24 projets supplémentaires ont été lancés. Tous sont axés sur les victimes et offrent des renseignements, des conseils et un soutien aux survivants pour les inciter à signaler les incidents à la police et aux autres organismes, ainsi que leur permettre de prendre des décisions informées. Les résultats de cette initiative et les enseignements qu'il aura été possible d'en tirer seront diffusés en 2003.

Procédures de justice pénale pour lutter contre la violence familiale

379. L'examen et la conduite des procédures pénales en Angleterre et au pays de Galles relèvent de la responsabilité du Crown Prosecution Service (CPS). En novembre 2001, à l'issue de consultations d'une ampleur sans précédent auprès du secteur bénévole, le CPS a publié des directives révisées sur le jugement des affaires de violence familiale. L'accent est surtout mis sur les priorités des victimes (sûreté, aide et information); le renforcement de la coordination entre procédures pénales et procédures civiles; et le jugement des affaires à partir d'éléments de preuve autres que le témoignage de la victime dans la mesure du possible.

380. Un nouveau réseau national des coordonnateurs du CPS pour la lutte contre la violence familiale a été créé pour appuyer le lancement de cette nouvelle politique au mois de novembre 2001. Le CPS est organisé en 42 zones sur l'Angleterre et le pays de Galles, chacune dotées de plusieurs procureurs qui ont suffisamment d'expérience pour traiter les affaires de violence familiale. Désormais, on trouve également dans toutes les zones un procureur du Réseau qui diffuse les bonnes pratiques ou identifie les problèmes et demande l'aide de ces collègues du Réseau en Angleterre et au pays de Galles. Ces procureurs jouent un rôle de premier plan dans les forums interinstitutions sur la violence familiale et leurs coordonnées peuvent être transmises à des partenaires extérieurs (notamment dans le secteur bénévole) en vue de l'application efficace et cohérente de la politique nationale à l'échelon local. Le Réseau a tenu sa première conférence au mois de juin 2002. Depuis le 24 juillet 2002, des mesures spéciales (liaisons de télévision/écrans) sont prévues pour aider les témoins vulnérables ou intimidés à témoigner devant le tribunal. (*Youth Justice and Criminal Evidence Act 1999*). Le Gouvernement entend adopter une nouvelle législation en 2002 pour lutter contre la violence familiale et s'assurer que les coupables sont traduits en justice.

Viols et agressions sexuelles

381. Le Gouvernement a lancé une étude intitulée *Rape and Sexual Assault of women : findings from the British Crime Survey*, qui démontre que les agressions sexuelles sont liées au problème plus vaste de la violence familiale, qui constituait déjà une des priorités du Gouvernement. Selon cette étude, beaucoup de victimes taisent leur situation et le viol est une des infractions les moins souvent signalées²². (Voir le tableau 16.2, annexe 2, p. 18). Ces dernières années, on a observé une augmentation du nombre de viols signalés. Les mesures prises par la police et le Gouvernement pour aider les victimes d'agression sexuelle ont probablement eu pour effet une augmentation du nombre de cas portés à l'attention de la police, et donc enregistrés. Il n'y a pas beaucoup de condamnations prononcées pour viol et le Gouvernement redouble d'efforts pour lutter contre ce problème. Il a notamment adopté un programme d'action pour faire en sorte que les viols soient plus systématiquement dénoncés et punis. Il a également pris toute une série d'initiatives pour assurer l'interface entre droit pénal et droit civil et contrôler l'efficacité des mesures adoptées.

382. En réponse à ce rapport, le Gouvernement a publié en juillet 2002 un programme d'action exposant en détail les mesures concrètes qui doivent être prises à chaque étape du processus de justice pénale. Ce programme a pour objectif global de faire en sorte que les viols soient plus systématiquement punis, grâce à : i) des enquêtes plus poussées dans les affaires de viol; ii) l'amélioration de la qualité des conseils, de la prise de décision, de la préparation de l'affaire et de sa présentation devant le tribunal; et iii) un meilleur traitement des victimes et des témoins dans les affaires de viol. Des mesures spécifiques ont été prises à cette fin :

- Le contrôle des installations prévues pour l'examen des victimes dans les locaux de police;
- Des instructions sur les premières mesures à prendre à l'intention des agents de police pour éviter la perte de preuves médico-légales vitales dans les affaires de viol;
- Le contrôle de la formation des agents de police qui travaillent auprès des victimes de viol;
- La révision des critères appliqués dans la classification des infractions;
- Le développement d'un réseau de procureurs spécialisés dans les affaires de viol sur l'ensemble du territoire;
- Le contrôle de la formation des procureurs pour les affaires de viols et d'infraction sexuelles;
- La garantie qu'une deuxième opinion sera demandée à un procureur compétent du Crown Prosecution Service avant toute décision de ne pas donner suite à une affaire de viol ou de revoir les termes de l'accusation;
- L'offre de conseils juridiques de la part du Crown Prosecution Service à un stade précoce pour s'assurer de la pertinence du chef d'inculpation retenu avant le lancement d'un procès pour viol;

²² Home Office Research, Development and Statistics Directorate. Mars 2002.

- Le développement de nouvelles directives du CPS sur les poursuites engagées en cas de viol, avec des conseils sur la manière de procéder en cas de retrait de la plainte;
- L'adoption de mesures pour veiller à ce que des enseignements soient tirés de l'expérience par la police et le CPS en cas d'acquittement;
- Le développement de protocoles entre la police et le CPS pour la soumission de dossiers d'information dans les affaires de viol;
- L'actualisation des directives et des instructions données aux Chief Crown Prosecutors et aux agents de police en ce qui concerne les bonnes pratiques à suivre en termes de procédure et de soins aux victimes.

383. Le Gouvernement veut, par ces améliorations, donner aux victimes de viol davantage confiance dans le système de justice pénale et les encourager à faire connaître leur situation. Il est important d'envoyer un message clair à ce qui commettent ces actes pour qu'ils comprennent bien qu'ils ne sauraient être tolérés et que la loi sera appliquée. Pour que le programme d'action donne lieu à des modifications concrètes en faveur des victimes de ce crime répugnant, un groupe de travail interinstitutions a été chargé de suivre les progrès accomplis. En avril 2002, les inspecteurs principaux du service des poursuites et de la police ont publié un rapport commun intitulé *Joint Inspection into the Investigation and Prosecution of Cases Involving Allegations of Rape*, offrant des analyses et une évaluation des activités de la police et du CPS en ce qui concerne les affaires de viol, s'agissant notamment de la qualité des enquêtes, du processus décisionnaire et des poursuites. Les inspecteurs ont à cet égard formulé un certain nombre de recommandations et de suggestions et identifié les bonnes pratiques.

Traite des femmes

384. Le Ministre de l'intérieur a indiqué dans un Livre blanc qu'il entendait utiliser le projet de loi relatif à l'asile pour définir la nouvelle infraction de traite à des fins d'exploitation sexuelle, passible d'une peine maximale de 14 ans, ainsi qu'une nouvelle infraction de trafic à des fins exploitation économique. Le Gouvernement entend prendre ces mesures dans les deux ans suivant l'adoption de la décision-cadre de l'Union européenne sur la traite des êtres humains. Voir l'article 6 pour plus de renseignements.

Irlande du Nord

Violence contre les femmes

385. Le Secrétariat d'État pour l'Irlande du Nord coordonne actuellement, au nom des différents départements d'Irlande du Nord, le développement d'une stratégie pour lutter contre la violence à l'égard des femmes en Irlande du Nord. Cette stratégie concernera toute une série d'infractions dont les femmes sont le plus souvent des victimes, notamment la violence familiale. Les infractions sexuelles et la crainte de la criminalité seront également pris en compte. L'accent sera mis dans le cadre de la stratégie de lutte contre la violence à l'égard des femmes sur l'amélioration de la prévention, de la protection et de l'offre de services aux femmes.

Législation

386. Le *Family Homes and Domestic Violence (Northern Ireland) Order* de 1998 [décret sur le domicile familial et la violence au foyer (Irlande du Nord)] souligne l'importance de la lutte contre la violence familiale en Irlande du Nord. Ses recours sont proposés à un large éventail de personnes et la violation des dispositions législatives pertinentes constitue une infraction pénale pouvant entraîner l'arrestation sans mandat. Les rapports avec l'enfant en cas de violence familiale sont également réglementés par l'ordonnance. Le Gouvernement entend légiférer dans trois domaines du droit familial où anormalement, les femmes et les hommes ne sont pas traités sur un pied d'égalité, à savoir la question des pensions alimentaires en droit commun, celle des montants accordés pour les activités ménagères et la présomption d'avancement.

Justice pénale

387. Ces dernières années, un certain nombre d'initiatives ont été prises dans les différents organismes qui constituent le système de justice pénale en Irlande du Nord. Le *Criminal Evidence (Northern Ireland) Order* de 1999, adopté à la suite de l'examen du système de justice pénale, prévoit des mesures spéciales pour les procès impliquant des témoins vulnérables ou pouvant faire l'objet d'intimidations. La définition retenue pour ce type de témoins est assez souple pour concerner ceux qui sont vulnérables par suite de l'infraction ou à cause de leur relation avec le défendeur, donc notamment les victimes de violence familiale. L'ordonnance n'est pas entrée en vigueur dans l'attente des décisions de justice requises, mais ses dispositions devraient avoir effet en 2003.

388. Le Northern Ireland Court Service (NICtS) a pris des arrangements spéciaux dans tous les locaux de la Crown Court et la plupart des autres locaux (notamment des Magistrates Courts) pour permettre aux femmes qui se présentent devant un tribunal en la qualité de victime ou de témoin, d'avoir accès à des installations séparées et sûres. Le NICtS entend grâce à cette stratégie, améliorer les normes des installations disponibles dans tous les tribunaux. Le point de vue des femmes concernées est obtenu dans le cadre de groupes de consultation pour identifier l'assistance et les renseignements qui doivent leur être offerts afin de réduire la crainte et l'angoisse associées à la nécessité de se présenter devant un tribunal. Le NICtS a traité quelque 4 689 demandes d'ordonnances permanentes ou provisoires relatives à l'interdiction de molester en 2001, ainsi qu'un certain nombre de demandes d'ordonnances de ne pas faire combinées (en ce qui concerne la molestation et l'occupation).

389. Tous les membres du personnel du Probation Board Northern Ireland (PBNI) doivent suivre une formation sur la violence familiale. Le PBNI exécute également des programmes à l'intention de ceux qui commettent ce type d'infraction dans trois zones d'Irlande du Nord, en partenariat avec les services sociaux. Ces programmes concernent ceux qui ont été jugés coupables mais aussi les personnes qui n'ont pas été condamnées pour violence familiale mais qui semblent avoir un problème de cette nature.

390. Tous les organismes de justice pénale sont représentés dans le Sous-Groupe pour la justice pénale du Forum régional sur la violence au foyer.

391. On compte actuellement 35 agents spécialisés dans les affaires de violence domestique au sein des services de police d'Irlande du Nord. Ces agents suivent une formation initiale sur les questions de violence familiale et doivent ensuite obtenir un brevet professionnel (questions de violence familiale) de l'University of Teeside. Le rôle des agents spécialisés dans la violence familiale fait actuellement l'objet d'un examen, pour étudier la possibilité de leur permettre d'enquêter et formuler des recommandations sur la manière d'améliorer les services offerts aux victimes de violence familiale, notamment les victimes à répétition. Les services de police d'Irlande du Nord ont également entrepris de revoir leur système d'enregistrement des données et entendent lancer à l'automne 2003 un nouveau formulaire de déclaration des incidents domestiques dans le cadre des systèmes d'information criminelle intégrés. Les agents de police, qui doivent souvent prendre des décisions cruciales sur le lieu de l'incident domestique, disposeront ainsi d'une base de données aisément accessible pour obtenir les renseignements pertinents, notamment sur les incidents qui ont pu se produire par le passé. Toutes les nouvelles recrues des services de police suivent une formation sur la violence familiale, notamment de la part d'agents spécialisés et d'organisations extérieures à la police.

392. Pour s'assurer que les affaires de violence familiale sont correctement recensées, les services de police d'Irlande du Nord ont adopté une nouvelle méthode d'enregistrement des incidents. De fait, avant la mise en place de ce système, de nombreux incidents de violence familiale disparaissaient des statistiques, de la police dans la mesure où la violence familiale peut faire l'objet de poursuites au titre d'infractions diverses, allant de l'agression aux dommages criminels, et qu'il était par conséquent difficile de reconnaître les cas de violence familiale. Depuis l'introduction du nouveau système, le nombre de cas de violence familiale recensés a donc connu une augmentation significative et est passé d'environ 8 500 en 1997 à 14 000 en 1998. Le Gouvernement estime que cette hausse est la conséquence de l'introduction d'une méthode de comptabilisation plus efficace et n'est pas due à une augmentation du nombre de cas en termes réels dans la mesure où rien ne vient démontrer que les femmes en Irlande du Nord soient particulièrement concernées par le problème de la violence.

Appui fourni aux victimes de la violence au foyer

393. En Irlande du Nord, le décret sur le domicile familial et la violence au foyer est appliqué depuis mars 1999. Ses dispositions sont actuellement examinées pour s'assurer qu'il n'y a pas lieu de les améliorer. À l'occasion de cet examen, les principales parties prenantes en Irlande du Nord ont été invitées à apporter leur contribution et les résultats de cette initiative devraient être disponibles en 2003.

394. Le Forum régional sur la violence au foyer est un groupe interdépartemental créé à la suite d'une étude effectuée à la demande du Département de la santé et des services sociaux en 1992. En 1995, le groupe a publié une déclaration de politique générale intitulée *Tackling Domestic Violence – A policy for Northern Ireland*, dans laquelle il identifiait les quatre domaines prioritaires suivants dans la lutte contre la violence familiale : sensibiliser le public à la gravité du problème que constitue la violence familiale; remettre sérieusement en cause les attitudes et le comportement de ceux qui commettent ou qui cherchent à excuser des actes de violence familiale; améliorer les services d'appui et de traitement à l'intention des victimes; mieux appréhender la nature et l'ampleur du phénomène. À ce jour, le Forum a permis la réalisation des activités ci-après : établissement de réseaux interinstitutions à

l'échelon local, élaboration de programmes de formation et d'information, application d'un plan pilote à l'intention des délinquants primaires, exécution d'un programme de traitement des auteurs d'actes de violence au foyer, et lancement d'une campagne de sensibilisation. Un examen du rôle et du mandat du Forum a récemment été mené à bien, avec pour conséquence un nouvel énoncé de la mission du Forum : « travailler ensemble, et avec les autres, pour réduire la violence familiale et ses effets sur la vie de famille et la société ». Il a été convenu de deux autres priorités : le développement de mesures pluriinstitutions/intégrées contre la violence familiale et l'examen de la pertinence des législations en vigueur ou des projets de législation. La première réunion du Forum après la redéfinition de sa mission a eu lieu au mois de février, en présence de représentants de 3 départements gouvernementaux, des directions des services de santé et des services sociaux locaux, des services de police d'Irlande du Nord, du Probation Board Northern Ireland, du Bureau du Lord Chief Justice et de deux organisations du secteur bénévole.

Mariage et relations familiales

395. En Irlande du Nord, les associations de logement agréées fournissent tous les logements sociaux, y compris pour les personnes ayant des besoins particuliers et les victimes de violence familiale. La gestion quotidienne est assurée par des organisations bénévoles comme la Northern Ireland Women's Aid Federation (NIWAF). Au mois de mars 2002, les associations avaient fourni 28 refuges pour femmes vulnérables (avec ou sans enfants) offrant au total 502 places. Deux refuges supplémentaires de 20 places doivent être construits dans les trois prochaines années.

Écosse

Le Family Law Act de 1996

396. Le Gouvernement délégué a publié en septembre 2000 le Livre blanc intitulé *Parents and Children* après la diffusion, en 1999, du document de consultation *Improving Scottish Family Law*. Il est proposé dans le Livre blanc de réduire les périodes des séparation constituant un fondement suffisant pour demander le divorce afin d'éviter autant que possible les manifestations d'amertume pendant les procédures, d'améliorer la protection des conjoints ou des anciens conjoints contre la violence familiale, de donner aux concubins la possibilité de demander une compensation financière lorsque le concubinage se termine par séparation ou par suite du décès de l'autre concubin, de permettre aux beaux-parents d'obtenir des responsabilités ou des droits parentaux dans le cadre de la conclusion d'un accord avec d'autres personnes exerçant déjà de tels droits ou responsabilités, et d'encourager la participation des pères célibataires à la vie de famille de leur enfant, en donnant à l'avenir des responsabilités et des droits parentaux aux pères qui enregistrent la naissance de l'enfant avec la mère. Cette mesure ne s'appliquera pas à titre rétrospectif afin de protéger les mères et leur famille de partenaires potentiellement violents. Un avant-projet de loi doit être présenté lors de la prochaine saison parlementaire et soumis aux nouveaux ministres.

Violence contre les femmes

397. Le rapport intitulé *Preventing Violence Against Women : Action Across the Scottish Executive* a été publié au mois d'octobre 2001. Il tient compte des commentaires reçus sur le Programme d'action qui a été diffusé à des fins de consultation en 1998 et offre des renseignements complets sur la violence à l'égard des femmes et les moyens mis en oeuvre pour lutter contre ce phénomène. Instauré en 1998 avec pour mission de recommander des normes et un niveau de services minimaux pour les femmes victimes de violence familiale, le Scottish Partnership on Domestic Abuse a fait rapport aux ministres écossais au mois de novembre 2000 et élaboré une stratégie nationale pour lutter contre la violence familiale en Écosse. Le Gouvernement délégué est résolu à mettre en oeuvre cette Stratégie nationale et a créé un Groupe national pour lutter contre la violence familiale en Écosse, auquel le mandat suivant a été confié :

- Superviser la mise en oeuvre de la Stratégie nationale;
- Identifier et diffuser les bonnes pratiques;
- Identifier les principaux problèmes et adopter des mesures communes pour les résoudre à l'échelle nationale;
- Offrir des conseils pour le suivi des données et la détermination des études à effectuer;
- Établir et superviser, dans un cadre cohérent, une structure de groupes consacrés à des problèmes spécifiques et de groupes pluriinstitutions à l'échelon local;
- Examiner et suivre les progrès accomplis au regard du Programme d'action;
- Examiner les liens entre la violence familiale et les problèmes de violence à l'égard des femmes en général.

398. Le Groupe national est présidé par le Ministre de la justice sociale et est composé d'experts venus d'horizons divers : forces de police, éducation, santé, collectivités locales, groupes de défense de l'égalité raciale, juristes et secteur bénévole. Le Groupe national a pour l'instant convoqué quatre groupes de travail pour examiner l'offre en matière de centres d'accueil, revoir la législation en vigueur, formuler une stratégie de prévention et mettre au point une stratégie de formation.

Le programme de développement des refuges

399. Le Gouvernement délégué débloquera 10 millions de livres, dans le cadre du budget de Communities Scotland, pour la construction ou l'acquisition de nouveaux refuges, ainsi que pour l'adaptation, l'extension ou la modernisation des refuges existants, sur une période de trois ans commençant au mois d'avril 2001. Les autorités locales ont été invitées à soumissionner pour la construction de grands ensembles d'habitation confiée à des Registered Social Landlords (propriétaires sociaux accrédités), en conjonction avec l'aide de femmes. Dix projets ont été lancés en 2001-2002 et trois projets en 2002-2003. Pour la dernière année du programme, 16 projets dans 14 collectivités locales ont été approuvés au mois de décembre pour lancement en 2003.

**Le Domestic Abuse Service Development Fund
(Fonds pour le développement des services offerts aux victimes
de violence familiale)**

400. Le Domestic Abuse Service Development Fund est opérationnel depuis le mois d'avril 2000. Créé au départ pour une période de deux ans qui a été prolongée jusqu'en 2004, ce Fonds dispose de 3 millions de livres par an (1,5 million de livres émanant du Gouvernement délégué et 1,5 million de livres en financement jumelé) pour des projets de mise en oeuvre de la Stratégie nationale à l'échelon local. À l'heure actuelle, 57 projets sont ainsi financés.

Efforts de sensibilisation

401. Des progrès continuent d'être accomplis en matière de sensibilisation du public en Écosse. La campagne du Gouvernement délégué sur la violence familiale, « Behind Closed Doors », s'est poursuivie en 2001-2002 avec la diffusion de publicités à la télévision et dans la presse, la distribution d'un supplément de 8 pages avec le Daily Record du 26 décembre 2001, une campagne d'affichage à l'extérieur et dans les toilettes pour les femmes dans les lieux publics, et la distribution de sous-verres dans 450 pubs à Dundee, Edinburgh, Glasgow et Aberdeen. Par ailleurs, le site Web sur la violence familiale a été amélioré et remis en ligne. Une nouvelle campagne de publicité à la télévision a été lancée le 26 décembre 2002. La campagne « Dolls House » expose clairement les répercussions de la violence familiale sur les enfants. Un numéro d'assistance téléphonique (avec une permanence de 10 heures à 22 heures sept jours sur sept) est donné à l'occasion de ces messages publicitaires. Ce service est parrainé par Thus PLC et géré par North Ayrshire Women's Aid.

La Scottish Strategy for Victims

402. La *Scottish Strategy for Victims* (Stratégie écossaise en faveur des victimes), publiée au mois de janvier 2001, a pour objectif de placer le souci des victimes au coeur du système de justice pénale et de veiller à l'amélioration du soutien, des renseignements et des modes de participation proposés à toutes les victimes d'infractions, notamment les femmes. Les initiatives ci-après ont déjà été prises :

- La publication de programmes d'action par tous les organismes du système de justice pénale écossais pour atteindre les objectifs fixés dans la Stratégie;
- La publication d'une brochure d'information à l'intention des victimes au mois d'octobre 2001;
- Lancement d'un site Web pour les victimes de la criminalité en Écosse le 19 août 2002;
- Création, en 2002, de Services pour les témoins dans les 49 Sheriff Courts existants. Cette mesure doit être étendue aux High Courts en 2003;
- La mise en place d'un service d'information et de conseil aux victimes dans le cadre du Crown Office and Procurator Fiscal Service pour donner des renseignements idoines aux témoins et aux victimes. Six des onze zones que se partagent les Procurators Fiscal (procureurs) ont désormais un service

d'information et de conseil et toutes les zones devraient être dotées d'un tel service en 2003;

- La publication d'un rapport d'activité sur les progrès accomplis sur la voie des objectifs définis dans la Stratégie en février 2003.

403. Par ailleurs, le Gouvernement délégué a publié au mois de mai 2002 un document de consultation sur les besoins des témoins vulnérables; et en vertu de la loi de 2002 relative aux infractions sexuelles (procédure et preuve) (Écosse), un accusé n'a pas le droit d'interroger personnellement le plaignant dans les affaires d'infraction sexuelle et il doit être représenté légalement pendant toute la durée du procès. Par ailleurs, le projet de loi relatif à la justice pénale en Écosse comporte une partie consacrée aux victimes et comporte des dispositions dont l'objectif est de :

- Piloter les procédures de déposition des victimes;
- Donner aux victimes de certains crimes le droit d'être informées de l'éventuelle libération de prison de leur agresseur;
- Donner aux victimes de certains crimes le droit de s'exprimer avant l'adoption de toute décision de libérer de prison leur agresseur, d'être prévenues du caractère imminent de la libération de leur agresseur et de toutes les conditions éventuellement attachées à sa libération qui peuvent les concerner;
- Autoriser les forces de police à transmettre des éléments d'information sur les victimes aux organisations autorisées de soutien aux victimes.

404. En Écosse, on compte à l'heure actuelle 5 palais de justice équipés d'installations permanentes pour permettre aux témoins vulnérables de témoigner en direct par télévision en circuit fermé. Il y a également 9 ensembles d'équipements mobiles qui peuvent être utilisés dans les autres palais de justice s'il est nécessaire d'avoir recours à cette méthode pour permettre le témoignage de personnes vulnérables. Il est par ailleurs prévu de mettre tous les tribunaux à l'heure des technologies de l'information pour permettre les témoignages par voie électronique. Le Scottish Court Service a d'autre part restauré 43 tribunaux, qui sont désormais équipés de salles séparées pour les enfants et les autres témoins vulnérables.

Pays de Galles

Violence familiale et violence contre les femmes

405. Le Home Office est le principal responsable des aspects pénaux de la violence familiale en Angleterre et au pays de Galles. L'Assemblée nationale du pays de Galles assume néanmoins des responsabilités décentralisées pour un certain nombre de questions transversales, comme les services de santé et les services sociaux et la protection des enfants. Un groupe de travail pluriinstitutions sur la violence familiale et la violence contre les femmes au pays de Galles a été créé pour développer de nouvelles initiatives afin de lutter contre la violence familiale et la violence contre les femmes. Un certain nombre de suggestions concernant de nouvelles initiatives et des projets pilotes sont actuellement examinés, notamment l'ouverture d'une ligne téléphonique d'assistance et la publication d'un manuel sur la violence familiale pour les établissements scolaires. Une stratégie globale de lutte

contre la violence familiale au pays de Galles est également mise au point, et un groupe de travail est créé à cette fin.

Soutien apporté aux victimes de la violence familiale

406. Depuis le mois d'avril 2003, le budget consacré chaque année par le Gouvernement de l'Assemblée au financement de projets de lutte contre la violence familiale a été augmenté à 1,3 million de livres. Ainsi, 11 projets sont financés, y compris un budget de base de 384 640 livres en 2003-2004 pour soutenir les activités de la Welsh Women's Aid. Par ailleurs, le Programme Supporting People doit être lancé au pays de Galles le 1er avril. Ce programme offre une source de financement unique, par l'intermédiaire du Gouvernement de l'Assemblée, aux personnes qui reçoivent une aide en matière de logement, quelle qu'en soit la forme, notamment les personnes qui fuient la violence familiale.

407. En février 2003, le Gouvernement de l'Assemblée galloise a organisé une grande conférence sur la violence familiale à l'intention des responsables politiques du pays de Galles, de l'Angleterre, de l'Écosse, de l'Irlande du Nord et de la République d'Irlande, dans le cadre de l'initiative intergouvernementale « Raising the Standards » lancée en 2000. L'objectif poursuivi est de lutter contre la violence familiale au Royaume-Uni et en République d'Irlande en permettant un échange d'informations sur les initiatives politiques qui sont prises, en coordonnant les efforts déployés dans le domaine de la recherche et en développant de bonnes pratiques pour améliorer la qualité des services offerts aux victimes. Les effets de la violence familiale sur les enfants, la religion, l'alcoolisme, les demandeurs d'asile et les mariages forcés font partie des thèmes qui ont été abordés lors de cette conférence.

Publications

408. En octobre 2001, l'Assemblée a affiché sur Internet un manuel sur la violence familiale à l'intention des professionnels de la santé, qui offre à tous les membres du personnel des services de santé des renseignements actualisés sur les conseils à donner aux victimes de la violence familiale. Ce manuel est désormais également disponible sur support papier et mis à la disposition des professionnels de la santé dans tout le pays de Galles. L'Assemblée élabore par ailleurs un protocole type, mettant l'accent sur les aspects de la violence familiale ayant trait à la protection des enfants, qui sera communiqué à tous les Area Child Protection Committees (Comités pour la protection des enfants) au pays de Galles.

Refuges

409. Trente-deux groupes locaux affiliés à la Welsh Women's Aid gèrent ensemble 40 refuges et 22 centres d'information. L'Assemblée nationale du pays de Galles fournit les ressources de base de la Welsh Women's Aid, pour un montant de 341 640 livres pour l'année 2002-2003. Cette somme permet de financer l'équipe nationale, qui se compose de 14 membres du personnel répartis sur les trois bureaux nationaux de l'association.