



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

Distr. générale
1er mars 1999
Français
Original: anglais

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

**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**

Quatrièmes rapports périodiques des États parties

**Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*
(Île de Man)**

* 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 et Amend.1 à 4; pour son examen par le Comité, voir CEDAW/C/SR.155, CEDAW/C/SR.156, CEDAW/C/SR.159 et CEDAW/C/SR.160, et *Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-cinquième session, Supplément No 38 (A/45/38)*, par. 167 à 213. Pour le deuxième rapport périodique soumis par le Gouvernement du Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord, voir CEDAW/C/UK/2 et Amend.1; pour son examen par le Comité, voir CEDAW/C/SR.223 et *Documents Officiels de l'Assemblée générale, quarante-huitième session, Supplément No 38 (A/48/38)*, par. 523 à 589. Pour le troisième rapport périodique soumis par le Gouvernement du Royaume-Uni, voir CEDAW/C//UK/3 et Add.1 et Add.2.

Généralités

1. Une description générale des caractéristiques politiques, légales, sociales et économiques est présentée dans l'Annexe III du Document de base constituant la première partie des rapports des Etats parties, Territoires dépendants et dépendances de la Couronne du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (HRI/CORE/1/Add.62, janvier 1996), complété par la Partie 1 du rapport initial pour l'Ile de Man (CEDAW/C/5/Add.52/Amend.3).
2. Le présent rapport contient des informations relatives aux changements intervenus depuis le rapport initial.

Population

3. La population de l'Ile a continué de croître. La population résidente au dernier recensement d'avril 1996 était de 71 714 habitants dont 34 797 hommes et 36 917 femmes. Le nombre de femmes et la proportion des femmes actives ont également augmenté. Voir au paragraphe 15 ci-après un Tableau de la population active.

Économie

4. Les services bancaires et l'industrie manufacturière continuent d'être les secteurs les plus productifs de l'économie. La gestion de la navigation et les télécommunications ont pris de l'ampleur au cours de ces dernières années.

Gouvernement et législation

5. Des sessions conjointes entre le Conseil législatif et le House of Keys qui ensemble constituent les deux chambres du Parlement, dénommé Tynwald, sont présidées actuellement par le Président de Tynwald, élu à cette fonction à la place du Lieutenant-Gouverneur. L'ancien Conseil exécutif est devenu le Conseil des ministres. Un poste supplémentaire de magistrat professionnel a été créé, celui de High Bailiff (Grand Bailli). S'agissant du système d'arbitrage des petits procès, le montant des litiges est passé de 1000 à 2000 livres.

Dispositions juridiques et autres mesures

6. La législation proposée relative à la discrimination en matière d'emploi est présentée aux paragraphes 8 et 19 ci-après et la législation récente relative à l'interruption de grossesse au paragraphe 22 ci-après.

Articles spécifiques

Article 3 – Droits de l'homme et libertés fondamentales

7. Il est prévu de soumettre au Parlement un projet de loi sur les droits de l'homme début 1999. Cette loi vise à donner effet en droit interne à la Convention européenne des droits de l'homme en termes semblables à ceux de la loi sur les droits de l'homme adoptée en 1988 par le Parlement de Westminster.

Article 4 – Mesures transitoires

8. Un projet de loi relatif à la discrimination en matière d'emploi a été préparé et devrait être bientôt soumis au Parlement. Une disposition de ce projet de loi autorise une formation spécifique pour les femmes en vue de les aider sur le marché du travail. Cette disposition vise à corriger tout déséquilibre en matière de possibilités de formation offertes aux femmes et assurer un traitement préférentiel à celles qui ont interrompu leurs activités professionnelles pour élever leurs enfants avant de retourner sur le marché de l'emploi.

Article 6 – Exploitation sexuelle des femmes

9. La législation sur la protection des femmes – Sexual Offences Act 1967 – est l'objet d'une description dans le rapport initial. On comptait 46 cas d'attentats aux mœurs à l'encontre des femmes et des enfants en 1998 :

Viols : 11

Atteintes à la pudeur d'une femme : 28

Rapports sexuels illicites avec une jeune fille de moins de 16 ans : 5

Atteintes à la pudeur d'un enfant : 2

Article 7 – Nominations aux emplois publics

10. Présentement, sur les 24 membres de la chambre House of Keys, deux sont des femmes et on compte une femme sur les dix membres du Conseil législatif. Nombre de femmes ont été élues au sein des collectivités locales de l'Île.

11. La politique officielle du Gouvernement de l'Île de Man stipule que la candidature la meilleure doit être retenue chaque fois qu'un poste doit être pourvu dans l'administration publique. A cet effet, les procédures de sélection doivent être appliquées avec équité et sans discrimination d'aucune sorte. Hommes et femmes ont les mêmes possibilités de recrutement et de promotion sur la seule base de leurs capacités, de leurs qualifications et de leurs aptitudes au travail. L'égalité des salaires entre hommes et femmes a été depuis de nombreuses années l'une des caractéristiques des nominations au sein du service public, de même qu'en ce qui concerne les possibilités de formation et de carrière. Dans l'administration publique, les femmes représentent 52% des effectifs. L'Annexe A présente un tableau des fonctionnaires selon l'âge et l'échelle des salaires.

Article 10 – Éducation

12. En 1998, près de 11 157 enfants étaient inscrits dans les écoles primaires et secondaires de l'Île de Man.

Écoles primaires : 35

Élèves inscrits dans l'enseignement primaire : 6 364 (3 271 garçons et 3 093 filles)

Écoles secondaires : 5

Élèves inscrits dans l'enseignement secondaire : 4 793 (ventilation par sexe non disponible)

En outre, 9 430 étudiants (ventilation par sexe non disponible) suivaient les cours du Isle of Man College for Further Education (éducation permanente). Il existe aussi une école indépendante mixte payante.

13. 1 190 étudiants (575 de sexe masculin et 615 de sexe féminin) ont reçu des bourses du Département de l'Éducation, dont 943 (470 étudiants et 473 étudiantes) pour suivre des cours dans des universités du Royaume-Uni.

14. Pendant une période d'essai, les cours de science seront donnés séparément à chacun des deux sexes à l'école secondaire de St. Ninian. Les garçons avaient traditionnellement de meilleurs résultats que les filles dans cette matière, et l'objectif de cet essai est de voir si les filles auront de meilleurs résultats lorsqu'elles ne sentent pas mises en concurrence avec les garçons.

Article 11 – L'emploi

L'emploi

15. Le tableau ci-dessous présente la population active selon le sexe et la profession en 1996 :

<i>Profession</i>	<i>Sexe</i>		Total
	<i>Masculin</i>	<i>Féminin</i>	
1. Professions libérales	1 218	258	1 476
2. Cadres et techniciens	5 692	4 206	9 898
3. Personnel qualifié, non-manuel	2 560	6 574	9 134
4. Personnel qualifié, manuel	5 950	1 058	7 008
5. Personnel semi-qualifié	2 720	2 041	4 761
6. Personnel non qualifié	1 048	1 053	2 101
7. Autres	89	10	99
8. Sans emploi antérieur	200	89	289
10. Emploi non connu	31	14	45
Total	19 508	15 303	34 811

16. Le taux de chômage représente environ, 1,1% de la population active.

Législation

17. Le rapport initial a relevé l'application de la loi sur l'emploi de 1991 (Employment Act 1991) qui a donné effet aux recommandations du rapport Collinson Grant et consolidé la législation en matière d'emploi. La loi offrait une protection contre la discrimination sur les lieux de travail en ce qui concerne le sexe et l'état-civil. Aux termes de la section 51 de la loi :

«1) Lorsqu'un employeur licencie un employé –

a) Dans des conditions où l'employé est traité moins favorablement qu'il ne l'aurait été s'il était du sexe opposé ou

b) Parce que l'employé n'a pas réalisé ou n'a pas atteint le niveau qui s'applique de la même façon aux employés du sexe opposé mais

- i) Qui est tel que la proportion d'employés du même sexe qui ne réalise ou n'atteint pas ce niveau est considérablement plus petite que celle du sexe opposé atteignant ce niveau, et
 - ii) Que l'employeur ne parvient pas à justifier, indépendamment du sexe de la personne à laquelle ce niveau s'applique et;
 - iii) Et qui cause un préjudice à l'employé du fait qu'il ne peut atteindre ce niveau,
- ce licenciement sera tenu pour injustifié...
- 2) Lorsqu'un employeur licencie un employé marié –
- a) Dans des conditions où l'employé est traité moins favorablement qu'il ne l'aurait été s'il n'avait pas été marié,
 - b) Parce que l'employé n'a pas réalisé ou n'a pas atteint le niveau qui s'applique de la même façon aux employés célibataires mais
 - i) Qui est tel que la proportion d'employés du même sexe qui ne réalise ou n'atteint pas ce niveau est considérablement plus petite que celle des célibataires atteignant ce niveau, et
 - ii) Que l'employeur ne parvient pas à justifier, indépendamment de l'état-civil de la personne à laquelle ce niveau s'applique et;
 - iii) Et qui cause un préjudice à l'employé du fait qu'il ne peut atteindre ce niveau,
- ce licenciement sera tenu pour injustifié...»

(Il convient de garder présent à l'esprit que dans la pratique juridique et dans les textes de loi, les mots au masculin comprennent normalement le sexe féminin). Une personne licenciée abusivement peut se pourvoir auprès du Tribunal de l'emploi pour demander une compensation.

18. La loi de 1991 a également prolongé de 7 à 12 semaines la durée du congé de maternité et a étendu la protection contre un licenciement injustifié au terme duquel la femme peut retourner au travail aux situations où le licenciement prend place après une absence prolongée occasionnée par la maternité.

19. Une loi sur la discrimination sexuelle en matière d'emploi a fait l'objet d'un avant-projet en vue d'étendre davantage les protections offertes par la loi de 1991. Il est prévu que le projet de loi sera soumis au Parlement début 1999. Elle se fonde sur la loi relative à l'égalité des salaires de 1970 et sur les dispositions de la loi de 1975 sur la discrimination sexuelle (toutes deux sont des lois votées par le Parlement du Royaume-Uni). Elle vise à offrir des mesures contre la discrimination fondée sur le sexe ou l'état-civil en ce qui concerne les annonces et offres d'emploi, les termes et conditions d'emploi (y inclus la rémunération) ainsi que le licenciement.

Formation

20. Les hommes et les femmes jouissent des mêmes droits de prendre part à tous les cours et programmes de formation qui bénéficient de l'assistance de la division de la formation du Département. Les pourcentages de femmes poursuivant actuellement des cours de formation sont les suivants :

Animation	22 %
Restauration	23 %
Chefs de cuisine	26 %
Construction	2 %
Ingénieurs	9 %
Coiffure	86 %
Gestion hôtelière	50 %
Bureautique	65 %
Voyages et tourisme	70 %
Programme de création de petites entreprises	32 %

Article 12 – Services de santé

Services de santé

21. Le rapport initial avait relevé la prestation de services de santé et d'autres services spécifiques en faveur des femmes dans le cadre du Service national de santé. Ces services continuent d'être disponibles ; les services de planification de la famille sont maintenant gratuits et accessibles à tous. Le taux de mortalité périnatale est descendu à 6,6/1000 ; (la moyenne pour les années 1994-1997 est comprise dans ce chiffre). Les montants des dépenses allouées pour décourager de fumer ont augmenté toutefois sans diminution significative du nombre de fumeurs.

Législation

22. La loi sur l'interruption de grossesse de 1995 (Termination of Pregnancy (Medical Defences) Act 1995) est entrée en vigueur au mois de janvier 1996. Elle protège le médecin qui provoque une interruption de grossesse pour préserver la vie de la mère et dans les cas où l'enfant a peu de probabilités de survie ou survivrait avec des handicaps graves ainsi que dans les cas de viol ou d'inceste. Cette loi constitue un changement notable car, en dehors de ces dispositions, l'avortement est illégal dans l'Ile.

Article 16 --Mariage et rapports familiaux

23. La législation de l'Ile de Man ne fait pas de discrimination à l'égard des femmes dans les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux.

24. Le rapport initial a fait état de la loi sur le mariage de 1984 et de celle de 1978 sur la violence au foyer et les litiges matrimoniaux (Domestic Violence and Matrimonial Act 1978). Le Family Law Act de 1991 contient diverses dispositions respectant la responsabilité parentale. Aux termes de cette loi, le père et la mère d'un enfant issu du mariage, et le père et la mère d'un enfant adopté ont la même responsabilité parentale à l'égard d'un enfant mineur. Le père comme la mère peuvent désigner un tuteur de l'enfant en cas de décès. Bien que la mère d'un enfant non issu d'un mariage ni adopté, exerce seule, aux termes de la loi, la responsabilité parentale, le père peut également l'acquérir, soit du fait d'un accord avec la mère soit par une décision du Tribunal. Chacun des parents peut être obligé de verser une pension alimentaire pour les enfants.