



**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**

Quatrième 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 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 présenté par le Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, voir CEDAW/C/UK/3 et Add.1 et 2.

Avant-propos

J'ai l'honneur de présenter le quatrième rapport du Royaume-Uni sur la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Le Gouvernement du Royaume-Uni, qui poursuit son partenariat avec des organisations non gouvernementales et d'autres organismes publics, est plus que jamais résolu à respecter la lettre et l'esprit de la Convention.

Le rapport couvre la période qui s'est écoulée depuis la publication du dernier rapport, en juillet 1995. Cela dit, des progrès considérables ont été accomplis depuis l'élection du gouvernement travailliste en mai 1997, comme en témoigne le nouveau dispositif mis en place pour répondre aux besoins des femmes. Ce dispositif comprend une ministre de la femme au Cabinet; une unité s'occupant des questions intéressant les femmes nouvellement créée au Cabinet, au coeur du Gouvernement; et un sous-comité du Cabinet chargé de veiller à ce que tout le Gouvernement tienne compte des besoins et aspirations des femmes. Depuis les dernières élections, les femmes sont beaucoup mieux représentées au Parlement et au Gouvernement, et nous avons pris l'engagement d'appliquer le principe de la représentation paritaire des hommes et des femmes dans la fonction publique. Trente-neuf pour cent des nominations effectuées en 1997/98 concernaient des femmes et le Gouvernement compte actuellement 22 femmes ministres.

Nous avons en outre complètement réexaminé les politiques concernant l'éducation, l'emploi des femmes, la santé et la garde des enfants et y avons apporté d'importantes modifications pour permettre aux femmes de donner la pleine mesure de leurs capacités, de parvenir à un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités domestiques et de mener des vies enrichissantes et gratifiantes. Nous sommes toutefois conscients qu'il reste encore beaucoup à faire et nous nous sommes fixé de nouveaux et ambitieux objectifs pour l'avenir.

Lors de l'examen et de la présentation officielle du présent rapport, nous comptons expliquer comment nous nous acquitterons des engagements que nous avons pris et rendre compte des progrès accomplis jusqu'ici.

La Ministre de la femme
Baroness Jay of Paddington

Table des matières

	<i>Page</i>
Avant-propos	2
Introduction	16
Première partie. Généralités, respect des principes énoncés dans la Convention, mise en oeuvre de la Convention et application de ses dispositions	18
Faits et chiffres généraux concernant la condition de la femme au Royaume-Uni	18
L'emploi des femmes	19
Tendances	19
Les femmes sur le marché du travail	19
Professions	19
Emploi du temps	19
Qualifications	20
Garde d'enfants	20
Coût	20
Accès aux services de garde d'enfants	21
Augmentation de la demande	21
Qualifications des personnes travaillant comme gardes d'enfants	22
Délinquance	22
Violence au foyer	22
Organes chargés de la promotion de l'égalité	22
Commission sur l'égalité des chances	22
Commission sur l'égalité des chances pour l'Irlande du Nord	22
Aide apportée aux particuliers par la Commission sur l'égalité des chances	23
Recommandations de la Commission sur l'égalité des chances visant à améliorer la loi	23
Concertation avec les femmes	23
Commission nationale des femmes	23
À l'écoute des femmes	24
Données de référence	25
Recherche sur l'attitude des femmes	25
Publications	25
Sexospécificités et statistiques	25

Conférence sur les sexospécificités et les statistiques et Groupe d'utilisateurs de statistiques ventilées par sexe	26
Législation à venir	26
Traitement équitable sur le lieu de travail	26
Projet de loi sur la réforme du système d'aide et de protection sociale	26
Projet de loi relatif à la justice pour mineurs et aux témoignages en matière de justice pénale	26
Évaluation des politiques et égalité de traitement	27
Groupe multipartite sur l'égalité entre les sexes	27
Application des dispositions de la Convention	28
Réserves et déclarations	28
Deuxième partie	30
Article premier. Élimination de la discrimination	30
Article 2. Dispositions juridiques	31
Modifications de la législation	31
Situation initiale	31
Législation adoptée depuis le dernier rapport	32
Loi de 1998 sur les droits de l'homme	32
Loi relative à la discrimination fondée sur le sexe (amendée en 1996)	32
Loi de 1997 relative à la protection contre le harcèlement sexuel	33
Harcèlement sexuel	33
Atteintes sexuelles	33
Examen des délits et des peines	34
Loi de 1996 sur le droit de la famille	34
Salaire minimum national	35
Loi sur les droits en matière d'emploi (Règlement des conflits) de 1998	35
Chapitre social	35
Directive relative au temps de travail	36
Directive relative à la charge de la preuve	36
Législation à venir	37
Projet de loi relatif à la justice pour mineurs et aux témoignages en matière de justice pénale	37
Mise en application de la législation	37
Service consultatif, de conciliation et d'arbitrage	37

Tribunaux de l'emploi	38
Code de l'égalité de rémunération de la Commission sur l'égalité des chances	39
Sensibilisation aux droits reconnus par la loi	40
Infractions pénales commises par des femmes et traitement des délinquantes (dispositions pénales)	40
Infractions pénales commises par des femmes	40
Traitement des infractions pénales	41
Homicide	42
Les femmes en prison	43
Nombre de détenues	43
Établissements pénitentiaires	43
Disparités des besoins des femmes	44
Partenariat	44
Sécurité	44
Mise à l'essai des nouveaux régimes	44
Programmes de réhabilitation	44
Formation	45
Encadrement des détenues à problèmes	45
Jeunes délinquantes	45
Détenues de nationalité étrangère	45
Relogement	46
Travail en prison	46
Soins de santé	46
Automutilation dans les prisons de femmes	46
Installations pour mères avec nourrissons	47
Enseignement dispensé aux détenues	47
Cultes	48
Infractions à la discipline	48
Article 3. Élimination de la discrimination	49
Élimination de la discrimination	49
Convention européenne des droits de l'homme	49
Appartenance raciale et double handicap	49
Les femmes des minorités ethniques dans la fonction publique	51

Recommandations issues de l'étude	52
Bilan des progrès accomplis	52
Les femmes handicapées	52
La loi sur la discrimination à l'égard des handicapés	53
Possibilités d'emploi pour les handicapés au Royaume-Uni	55
Programme de réformes pour les handicapés	56
Mesures relatives aux handicapés dans la fonction publique	56
Développement international	58
Article 4. Mesures spéciales provisoires	61
Mesures provisoires	61
Élections	61
Programme d'aide spéciale en faveur de la paix et de la réconciliation	61
Fixation d'objectifs	62
Égalité devant l'emploi dans la fonction publique	62
Article 5. Rôles stéréotypés et préjugés	63
Rôles stéréotypés et préjugés en général	63
Rôles stéréotypés dans l'emploi	64
Les femmes, la science et la technique	65
Les femmes, les carrières scientifiques et les carrières d'ingénieur en Écosse (initiative WISE)	65
Les médias	65
La représentation de la femme à l'écran et sur les ondes	66
La Broadcasting Standards Commission	66
La presse	67
L'image de la femme dans la publicité	67
L'emploi des femmes dans les sociétés de radiodiffusion et de télévision	67
Législation concernant l'obscénité	69
Pornographie	70
Internet	70
Classement des films et des cassettes vidéo	70
Article 6. L'exploitation des femmes	72
Contexte général	72
Participation du Royaume-Uni à des programmes internationaux	72

L'exploitation des femmes	72
Comment le Royaume-Uni lutte contre ce problème	72
Délits sexuels	73
Tourisme sexuel	74
Prostitution enfantine	75
Article 7. Les femmes dans la politique et la vie publique	76
La fonction publique	76
Les femmes dans les collectivités locales	79
Livre blanc : Des collectivités locales contemporaines proches de la population	79
Historique	79
Conseils municipaux	79
Personnel des collectivités locales	80
Les fonctionnaires	80
La fonction publique	80
Les classes supérieures de la fonction publique	80
Le programme «Fast Stream»	81
Les politiques favorables à la famille	82
Évaluation du personnel	82
Intégration et évaluation des politiques	82
Programme d'action visant à permettre l'égalité des chances dans la fonction publique	82
Les syndicats	82
Les femmes et le bénévolat	83
Pays de Galles	83
Emplois publics	83
Le Welsh Office	84
Les conseils locaux	84
L'Assemblée nationale du pays de Galles	85
Irlande du Nord	85
Nominations à des emplois publics	85
Initiatives visant à augmenter la proportion des femmes dans les organismes publics d'Irlande du Nord	86
Conseils municipaux	87
La fonction publique en Irlande du Nord	87

L'Assemblée d'Irlande du Nord	87
Écosse	88
Nominations aux emplois publics	88
La fonction publique en Écosse	88
Le Parlement écossais	89
Conseils municipaux	89
Le personnel des collectivités locales en Écosse	89
Article 8. Les femmes en tant que représentants internationaux	91
Le service diplomatique	91
Le rôle des femmes dans la défense	92
Article 9. Nationalité	94
Dispositions concernant le mariage dans la réglementation en matière d'immigration	94
Personnel de maison étranger	95
Réfugiés	95
Article 10. Éducation	97
Engagements pris par le Gouvernement en matière d'enseignement	97
Sure Start	98
Enseignement préscolaire	99
Scolarisation des garçons et des filles âgés de 5 à 16 ans	99
Programme d'études national et système de contrôle des connaissances	100
Système de contrôle des connaissances associé au programme d'études national	100
Préparation à la vie familiale	101
Activités sportives dans les écoles	101
Maintien des élèves à l'école	102
Résultats des épreuves du certificat général de fin d'études secondaires (GCSE), du certificat général d'études (GCE) ou d'autres examens équivalents	102
Enseignement supérieur	103
Inscriptions	103
Diplômes de l'enseignement supérieur	105
Situation des enseignants	106
Nouvelles recrues	107
Éducation permanente	108
Aptitude à lire, écrire et compter	108

Écosse	109
Définition d'objectifs en vue de relever le niveau de l'enseignement	110
Situation des enseignantes	110
Enseignement supérieur	110
Irlande du Nord	111
Accès à l'enseignement	111
Résultats des examens de fin d'études secondaires	111
Enseignement complémentaire et enseignement supérieur	112
Situation des enseignantes	112
Pays de Galles	112
Comparaison des résultats scolaires des filles et des garçons	113
Enseignement complémentaire	113
Enseignement supérieur	113
Article 11. Emploi, santé et sécurité, et prestations sociales	114
Emploi	115
Les femmes sur le marché du travail	115
Politiques de l'emploi tenant compte de la vie de famille	116
Droits liés à la maternité	117
Programme de réforme en faveur des parents seuls	117
Services de garderie d'enfants	118
Stratégie nationale en matière de garderie d'enfants	119
Services extrascolaires de garderie d'enfants	120
Rémunération	120
Travail non rémunéré	122
Formation	123
Programmes de formation dans le secteur public	123
Les travailleuses immigrées	124
Le système de protection sociale	124
Le système de sécurité sociale du Royaume-Uni	124
Prestations en cas de maternité	124
Indemnité légale en cas de maladie	125
Prime à la reprise du travail	125
Prestations destinées aux mères de famille	126

Abattement pour entretien des enfants	127
Prestations accordées aux veuves	128
Pensions	128
Pension professionnelle	129
Livre vert sur les pensions	129
Aide destinée aux retraités les plus démunis	130
Subvention pour le chauffage en hiver	130
Pensions en cas de divorce	131
Transfert de pension	131
Partage de la pension	131
Soignants	131
Santé et sécurité sur le lieu de travail	132
Écosse	132
Contexte	132
Situation des femmes	133
Garde d'enfants	133
Irlande du Nord	134
Services et initiatives pour l'emploi en Irlande du Nord	134
Choix de l'emploi	134
Salaire	134
Problèmes de garde d'enfants en tant qu'obstacles à l'emploi des femmes	134
Systèmes de garde d'enfants	135
Stratégie pour la garde d'enfants en Irlande du Nord	135
Fonds pour l'enfance	136
Fonds de développement pour la petite enfance	136
Programmes de formation du secteur public	136
Centres d'apprentissage	137
Pays de Galles	137
Services et initiatives pour l'emploi au pays de Galles	137
Article 12. La santé des femmes	139
Introduction	139
Rapport Acheson	140

Questions relatives à la santé des femmes	141
Services de planification familiale	141
Éducation en matière de sexualité et de relations humaines	141
La grossesse chez les adolescentes	141
Services de maternité	142
L'allaitement au sein	143
L'avortement au Royaume-Uni	144
Mutilations génitales féminines	145
Maladies vasculaires et cardiopathies	145
Maladies vasculaires	145
Cadres de services nationaux	146
Cardiopathies	146
Maladies cérébro-vasculaires (accidents vasculaires cérébraux)	146
Étude régionale des maladies cardiaques en Grande-Bretagne	147
Thérapeutique hormonale substitutive et tromboembolisme	147
Réadaptation cardiaque	147
Tabagisme	148
Cancer	150
Cancer du sein et dépistage	150
Cancer du col de l'utérus et dépistage	151
Santé mentale	152
Alcool et drogue	154
Alcool	154
Drogue	154
Affection à VIH/sida	155
Dépistage anténatal de l'infection à VIH	157
Ostéoporose	157
Anémie falciforme (drépanocytose)	158
Pays de Galles	158
Planification familiale et hygiène sexuelle	159
Services de protection maternelle	159
Allaitement au sein	159
Avortement	159
Cardiopathie	160

Cancer du sein	160
Cancer du col de l'utérus	160
Santé mentale	160
Dépistage de l'hépatite B	160
Irlande du Nord	161
Récents réformes en matière de santé	161
Indicateurs de santé chez les femmes	161
Planification familiale et questions y relatives	161
Allaitement au sein	161
Cardiopathie	162
Cancer du sein	162
Cancer du col de l'utérus	162
Tabagisme	162
Alcool	163
Acide folique	163
Publications	164
Écosse	164
Indicateurs de santé chez les femmes	165
Services de planification familiale	165
Allaitement au sein	166
Cardiopathie	166
Cancer du sein	166
Cancer du col de l'utérus	167
Tabagisme	167
Alcool	168
Régime alimentaire	168
Drogues	168
Hépatite B	169
Ostéoporose	169
Santé et violence dans la famille	169
Femmes appartenant à des minorités ethniques	169
Article 13. Les femmes dans la vie économique, sociale et culturelle	171
Fiscalité et prestations familiales	171
Prêts, hypothèques et crédit	172

Crédits bancaires aux femmes chefs d'entreprise	172
Le sport	173
Les déplacements et la crainte dans les transports publics	174
L'environnement	175
Écosse	176
Les femmes chefs d'entreprise	176
Les transports	176
L'activité artistique	177
Irlande du Nord	177
Le sport en Irlande du Nord	177
Pays de Galles	177
Article 14. Les femmes rurales	179
Introduction	179
Les institutions en zones rurales du Royaume-Uni	180
Les transports en zones rurales	180
Emploi et formation	181
Le New Deal	182
Garderies d'enfants en zones rurales	183
Questions agricoles et rurales	183
La Journée mondiale de la femme rurale	184
Le réseau des femmes rurales	185
Écosse	185
Les transports en zones rurales	185
Irlande du Nord	186
Pays de Galles	187
Article 15. Égalité devant la loi	188
Nomination à la magistrature	188
Aide juridique	190
Appui fourni aux victimes devant les tribunaux	191
Article 16. Mariage et rapports familiaux	193
La famille	193
Violence contre les femmes	194
La sécurité des femmes	194
Violence au foyer	195

Ampleur du problème	195
Violence sexuelle	196
Prévention	197
Formation individuelle et sociale et en matière de santé	197
Procédures de justice pénale visant la violence au foyer	198
Protection et fourniture de services	198
Sensibilisation du public	199
Aide à l'enfance	200
Législation sur le divorce	201
Droits sur les biens	202
Droits et responsabilités des parents	202
Irlande du Nord	202
Violence contre les femmes en Irlande du Nord	202
Stratégie concernant la violence contre les femmes	202
Violence au foyer	203
Déclaration de politique générale concernant la violence au foyer	203
Forum régional sur la violence au foyer	203
Mesures de prévention de la violence au foyer	203
Sensibilisation à la violence au foyer	204
Appui fourni aux victimes de la violence au foyer	204
Refuges	205
Financement	205
Législation	205
Harcèlement	205
Justice pénale	205
Appui fourni aux victimes devant les tribunaux	206
Transport public	206
Législation sur le divorce	206
The Children (Northern Ireland) Order de 1995	206
L'Agence d'aide à l'enfance	206
Écosse	207
Prévention de la violence contre les femmes : Plan d'action du Bureau pour l'Écosse	207
Violence au foyer	207

Sensibilisation du public	209
Prévention de la violence au foyer	209
Refuges	209
Dispositions juridiques	210
Droit familial	210
<i>Children (Scotland) Act</i> de 1995	210
Pays de Galles	210
Refuges	210

Introduction

L'élection des travaillistes en mai 1997 a suscité au sein du Gouvernement une volonté nouvelle d'améliorer la condition de la femme. Celle-ci s'est traduite par la création d'un Groupe sur les affaires féminines pour appuyer les ministres chargés de la condition de la femme, à savoir la baronne Jay of Paddington, Présidente de la Chambre des Lords et membres du Cabinet, et Tessa Jowell, Ministre de la santé publique et porte-parole de la Chambre des communes pour les affaires féminines.

Rattaché au secrétariat du Cabinet, le Groupe sur les affaires féminines ne saurait occuper une position plus centrale. Son action s'exerce à tous les échelons de l'administration, intégrant la dimension féminine au programme gouvernemental dans son ensemble. Il se veut à l'écoute des femmes afin de communiquer leurs préoccupations aux pouvoirs publics et, en retour, de leur faire dûment part des initiatives prises par ceux-ci pour les apaiser.

Le présent rapport, quatrième du genre adressé au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), fait le point sur les progrès accomplis à ce jour. S'il aborde, comme il se doit, des articles précis de la Convention, il vise avant tout à rendre compte de ce qui a été fait en faveur des femmes dans tout le Royaume-Uni, en particulier depuis mai 1997. Il s'agit de toute évidence d'un document très détaillé et très complet, mais ce qui frappe surtout, c'est la détermination avec laquelle les pouvoirs publics dans leur ensemble se sont attachés à appliquer les principes de la Convention. L'égalité entre les sexes et l'égalité de traitement sont au coeur de la pensée et de l'action du Gouvernement, dans tous les domaines. Qu'il s'agisse de santé, d'instruction, de finances ou de sécurité sociale, des changements radicaux ont déjà été opérés, de façon que l'incidence sur les femmes de toute mesure adoptée soit non seulement reconnue mais prise en compte. Il ne s'agit évidemment pas de pavoiser et le présent rapport montre que le Royaume-Uni s'emploie plus activement que jamais à améliorer la situation.

Pour établir le rapport, le Gouvernement du Royaume-Uni s'est bien entendu abondamment servi des éléments d'information que lui ont fournis ses divers départements. Mais, dans un esprit de communication et d'écoute, il a également consulté la Commission sur l'égalité des chances et les organisations non gouvernementales. Il s'est enquis de savoir dans quels domaines il se devait d'agir plus énergiquement, ce qu'il restait à entreprendre et quelles devaient être les priorités. Comme suite à cette consultation, un certain nombre d'initiatives nouvelles sont en cours. Le Groupe sur les affaires féminines concentre ses ressources sur des projets qui débordent les responsabilités habituellement assumées par les départements ministériels, telles que la violence à l'égard des femmes, le revenu des femmes et les influences subies par les adolescentes.

Depuis les élections de mai 1997, la décision d'accorder un certain degré de pouvoir et de responsabilité aux organes représentatifs nouvellement élus en Écosse, au pays de Galles et en Irlande du Nord a constitué le progrès constitutionnel le plus remarquable. Il est donc désormais possible de répondre aux préoccupations des femmes de façon distincte dans toutes les régions. Ainsi, pour la première fois, ce rapport du CEDAW expose précisément la manière dont les principes de la Convention sont ou seront appliqués en Écosse, au pays de Galles et en Irlande du Nord.

Le format du présent rapport est celui que l'ONU recommande d'adopter pour aborder les questions relatives à chaque article de la Convention. Étant donné que ce quatrième rapport sera examiné en même temps que le troisième paru en 1995, les répétitions ont été évitées autant que possible. Toutefois, il ressort de l'activité déployée dans les domaines couverts

par la Convention que la situation a évolué sur de nombreux points. Ainsi, le rapport couvre les thèmes suivants :

- La nouvelle législation et celle qu'il est prévu d'introduire, ainsi que l'évolution de la situation sur le plan judiciaire;
- Les nouvelles mesures prises par les pouvoirs publics dans des domaines décisifs tels que la santé, l'éducation, l'emploi et la politique sociale;
- Les nouvelles initiatives gouvernementales qui ont une incidence sur l'application des principes de la Convention;
- Les changements importants survenus depuis 1995;
- Les précisions concernant les réserves et déclarations faites par le Royaume-Uni.

En soumettant le présent rapport, le Gouvernement du Royaume-Uni continue à remplir ses obligations envers l'ONU. La publication, en novembre 1998, de «Delivering for Women: Progress so far» répond à l'engagement pris en 1995 à Beijing de faire régulièrement rapport sur les progrès accomplis dans la mise en oeuvre du Programme d'action de Beijing. Un plan d'action doit être publié en 1999. Ces deux documents seront régulièrement mis à jour. Par sa politique, le Gouvernement témoigne qu'il est déterminé à continuer à se conformer à la Convention et à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Le présent rapport, de même que les documents mentionnés ci-dessus, rend compte des stratégies, des aspirations et surtout des succès du Gouvernement du Royaume-Uni.

Première partie

Généralités, respect des principes énoncés dans la Convention, mise en oeuvre de la Convention et application de ses dispositions

- a. *Indiquer en termes aussi concis que possible dans quel cadre social, économique politique et juridique général le Royaume-Uni aborde la question de l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, telle qu'elle est définie dans la Convention.*
- b. *Indiquer quelles mesures juridiques ou autres ont été adoptées en vue de mettre en oeuvre la Convention – l'absence de tels instruments doit être indiquée – et quelles conséquences la ratification de la Convention a eues sur le cadre social, économique, politique et juridique général du Royaume-Uni depuis l'entrée en vigueur de la Convention pour ce pays.*
- c. *Indiquer s'il y a des institutions ou autorités chargées de veiller au respect dans la pratique du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, et si les recours sont disponibles pour les femmes victimes de discrimination.*
- d. *Indiquer quelles méthodes sont employées pour promouvoir et assurer le plein développement et le progrès des femmes en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'individu et des libertés fondamentales dans tous les domaines sur la base de l'égalité avec les hommes.*
- e. *Indiquer si les dispositions de la Convention peuvent être invoquées devant les tribunaux ou les autorités administratives et être appliquées directement par eux ou si elles doivent auparavant être traduites en lois ou en règlements administratifs pour être appliquées par les autorités intéressées.*

Il convient de noter que les faits et chiffres mentionnés dans le présent rapport peuvent faire référence soit à l'ensemble du Royaume-Uni, à l'Angleterre et au pays de Galles ou à l'Angleterre uniquement, soit aux parties constituantes du Royaume-Uni.

Faits et chiffres généraux concernant la condition de la femme au Royaume-Uni

Si les femmes comptent pour plus de la moitié de la population du Royaume-Uni, elles sont toujours en minorité dans la vie publique. Le Gouvernement est déterminé à offrir plus de chances à tous, en supprimant les entraves à la réussite quelles qu'elles soient.

À l'heure actuelle, les femmes sont 29,9 millions au Royaume-Uni, pour 28,8 millions d'hommes, soit 51 % de la population. Toutefois, jusqu'à la quarantaine, les hommes dépassent les femmes en nombre; ensuite, les chiffres s'équilibrent plus ou moins. Dans la catégorie des 85 ans ou plus, on compte trois femmes pour un homme. En Grande-Bretagne, 56 % des femmes (adultes) sont mariées, 5 % vivent en concubinage, 18 % sont célibataires, 14 % sont veuves, 6 % sont divorcées et 2 % séparées de leur conjoint. La majorité des femmes âgées de 16 à 24 ans sont célibataires, mais cette proportion décroît considérablement

dans les tranches d'âge supérieures. Seuls 8 % des femmes âgées de 34 à 44 ans sont célibataires; dans cette tranche d'âge, la majorité des femmes sont mariées (73 %). Un peu plus d'un tiers des femmes âgées de 65 à 75 ans sont veuves, la proportion augmentant avec l'âge : près des deux tiers des femmes âgées de 75 ans ou plus sont veuves.

Environ 29 % des femmes ont un enfant de moins de 16 ans au Royaume-Uni. Environ 8 mères sur 10 ont deux enfants; une mère sur cinq est une mère célibataire.

L'emploi des femmes

Tendances

La proportion des femmes dans la population active ne cesse d'augmenter et cette tendance devrait se poursuivre. En 1971, les femmes âgées de 16 à 59 ans représentaient 38 % de la main-d'oeuvre, contre 53 % en 1998 (Grande-Bretagne uniquement).

Les femmes sur le marché du travail

Plus de 12 millions de femmes âgées de 16 ans et plus exercent une activité économique en Grande-Bretagne, soit plus de la moitié de la gent féminine. Quarante pour cent des femmes en âge de travailler ont des enfants à charge; leur taux d'activité général est de 65 %, contre 76 % pour les femmes sans enfant de moins de 16 ans. Les taux d'activité économique les plus bas vont aux jeunes mères dont les enfants sont âgés de 0 à 4 ans, et les plus hauts aux mères plus âgées dont les enfants ont entre 11 et 15 ans.

Entre 1984 et 1998, le taux d'emploi des femmes de race blanche en Grande-Bretagne a augmenté de 10 %, contre 4 % pour les femmes des minorités ethniques, au cours de la même période (Grande-Bretagne uniquement). Le chômage touche plus les femmes des minorités ethniques que les femmes de race blanche. En Grande-Bretagne, le taux de chômage pour les femmes des minorités ethniques âgées de 16 ans et plus est de 18 %, contre 8 % pour les femmes de race blanche.

En 1998, le salaire horaire moyen des femmes employées à plein temps était de 8,22 livres, soit environ 80 % du salaire masculin (10,26 livres). En 1998, également, le salaire brut hebdomadaire moyen des femmes était de 309,60 livres, soit 72 % du salaire masculin (427,10 livres) (Grande-Bretagne uniquement).

Professions

Quarante-sept pour cent des hommes âgés de 16 à 64 ans qui travaillent occupent des emplois non manuels, contre 53 % pour les emplois manuels. Pour les femmes dans la même tranche d'âge qui travaillent, les chiffres sont respectivement de 60 % et de 40 % (Grande-Bretagne uniquement).

Bien que le nombre de femmes occupant des postes de gestion et d'encadrement ait augmenté, elles ne représentent encore que 32 % des gestionnaires et des administrateurs et 35 % des professionnels de la santé.

Aux postes de responsabilité, les femmes sont encore plus sous-représentées : 91 % des juges et près de 82 % des membres du Parlement sont des hommes.

Emploi du temps

Quatre-vingt-douze pour cent de l'ensemble des femmes qui travaillent sont des salariées; 7 % sont des travailleuses indépendantes.

Les femmes comptent pour environ 80 % des personnes en âge de travailler qui occupent un emploi à mi-temps. Environ 44 % des femmes qui occupent un emploi travaillent à mi-temps.

Trente-quatre pour cent des femmes qui ont des enfants à charge travaillent à mi-temps, contre 21 % des femmes sans enfant à charge.

Qualifications

Ces dernières années, le niveau d'instruction des femmes s'est élevé par rapport à celui des hommes.

Si 20 % des femmes n'ont pas de qualifications, 12 % d'entre elles détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur. Quinze pour cent des hommes n'ont aucune qualification, tandis que 15 % d'entre eux détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur (Grande-Bretagne uniquement).

La proportion de femmes inscrites à plein temps aux cours de l'enseignement supérieur a augmenté de 158 % entre 1980/81 et 1994/95; chez les hommes, ce taux d'augmentation a été de 83 %. Au cours de la même période, la proportion de femmes inscrites à temps partiel aux cours de l'enseignement supérieur a augmenté de 288 %, contre 31 % pour les hommes (tableaux statistiques concernant les femmes et les hommes dans l'enseignement, la formation et l'emploi, DfEE, 1997).

Le nombre d'étudiantes a augmenté de 49 %, contre 38 % pour les étudiants.

Garde d'enfants

Les données en ce qui concerne le système de garde d'enfants au Royaume-Uni sont lacunaires. Une enquête de référence nationale lancée par le Gouvernement dans le cadre de la stratégie nationale concernant les services de garderie définira les divers types de garde d'enfants actuellement offerts et la mesure dans laquelle la demande n'est pas satisfaite. Il est prévu de mettre 12 millions de livres à la disposition des autorités locales pour leur permettre de déterminer l'état des soins dispensés aux enfants en dehors de l'école et d'évaluer la demande potentielle émanant des parents et des employeurs, à l'échelon local.

Coût

Pour les parents, le coût de la garde d'un enfant varie de 15 livres (club extrascolaire) à 260 livres par semaine (nourrice).

Le Centre d'études sur les politiques de la famille estime que le montant global des dépenses de la Grande-Bretagne pour les services de garde d'enfants s'élève à plus de 1 milliard de livres par an. Les parents et les familles financent environ les deux cinquièmes de ce montant.

Dépenses en matière de garde d'enfants

	<i>Milliards de livres par an</i>
Secteur public	12,2
Employeurs	0,2
Secteur associatif	0,2
Parents et familles	8,2
Total	20,8

Accès aux services de garde d'enfants

En Grande-Bretagne, on compte environ 11,5 millions d'enfants de moins de 16 ans au sein de quelques 6,5 millions de familles. La moitié d'entre eux ont des parents qui travaillent tous les deux.

Les parents dont les enfants ont moins de 5 ans les font généralement garder par un membre de la famille ou une assistante maternelle. Ceux qui ont des enfants plus âgés tendent à travailler durant les heures de classe ou à recourir à des services de proximité pour la garde d'enfants. Toutefois, la majorité des enfants sont encore gardés par un membre de la famille.

Nombre de places disponibles dans les services organisés de garde d'enfants en Angleterre, en mars 1997

<i>Type de service</i>	<i>Nombre de classes</i>
Assistants maternelles	365 000
Garderies de jour	194 000
Groupes récréatifs	384 000
Dispositifs d'accueil pendant les vacances*	209 000
Clubs extrascolaires*	79 000
Total	1 231 000

Source : Garderies de jour au 31 mars 1997; Angleterre, Ministère de la santé 1998. Référence : Angleterre uniquement.

* Pour les enfants de 5 à 7 ans uniquement.

Augmentation de la demande

Le Daycare Trust estime à 800 000 au Royaume-Uni les enfants de moins de 12 ans qui se retrouvent seuls à la maison après l'école.

La population active compte de plus en plus de femmes. Entre 1987 et 1997, la proportion de femmes salariées avec enfants à charge est passée de 52 à 62 %; 1,3 million de femmes devraient faire partie des 1,7 million de travailleurs supplémentaires prévus en Grande-Bretagne d'ici au printemps 2011.

Qualifications des personnes travaillant comme gardes d'enfants

Nombre de personnes travaillant comme gardes d'enfants ne sont pas qualifiées pour l'emploi qu'elles occupent. Un rapport d'activité établi à partir d'études approfondies sur la population active, appuyé par le Gouvernement, qui rassemble des éléments d'information

recueillis sur les caractéristiques, les qualifications et les besoins en matière de formation des assistantes maternelles, des travailleurs des garderies de jour privées, des groupes récréatifs, des jardins d'enfants et des clubs extrascolaires a été publié en décembre 1998; le rapport final devrait être prêt pour mars 1999.

Un projet-cadre national portant sur les qualifications et la formation des personnes travaillant dans le domaine de l'enseignement donné aux jeunes enfants, de la garde d'enfants et de l'animation a été publié en novembre 1998, en vue de consultations qui se sont achevées en janvier 1999; le cadre définitif sera mis en place dans le courant de l'été 1999.

Délinquance

Violence au foyer

Il ressort de l'enquête sur le crime en Grande-Bretagne que 40 % des délits avec violence enregistrés en 1995 avaient été commis au foyer.

Le coût supporté par les autorités locales londonniennes pour répondre à la violence au foyer a été estimé à 278 millions de livres par an, résultat obtenu après étude des services offerts et évaluation de la fréquence des cas.

Organes chargés de la promotion de l'égalité

Commission sur l'égalité des chances

La Commission sur l'égalité des chances pour la Grande-Bretagne (EOC) a été créée en 1975 au titre de la loi sur la discrimination basée sur le sexe. Elle a pour mandat de lutter contre la discrimination, de promouvoir l'égalité des chances pour les hommes et les femmes et de suivre l'application de la loi sur la discrimination basée sur le sexe (1975) et de la loi sur l'égalité de rémunération (1970). Elle est financée par le Gouvernement (5 792 000 livres pour l'exercice 1998/99) et possède des bureaux à Manchester, Londres, Glasgow et Cardiff.

Commission sur l'égalité des chances pour l'Irlande du Nord

Une Commission sur l'égalité des chances pour l'Irlande du Nord a été parallèlement créée en 1976. Pour l'essentiel, elle exerce les mêmes fonctions que la Commission pour la Grande-Bretagne. Son budget pour 1998/99 s'élève à 1 520 000 livres. Au titre du *Northern Ireland Act* (1998), on se propose de refondre les deux organes existants en une seule et même commission. Celle-ci aura elle aussi pour mandat de superviser et de contrôler les autorités publiques chargées de promouvoir l'égalité des chances. Son domaine de compétence s'étendra aux questions suivantes : liberté de culte et de conviction politique, discrimination fondée sur le sexe, la race, le handicap, les préférences sexuelles, l'âge ou la situation matrimoniale, les responsabilités envers les personnes à charge.

Aide apportée aux particuliers par la Commission sur l'égalité des chances

Au titre de la loi sur la discrimination basée sur le sexe, la Commission sur l'égalité des chances est habilitée à venir en aide à un plaignant dans certaines circonstances spéciales, par exemple dans le cas où une question de principe est en cause ou lorsque l'on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que l'intéressé règle le problème sans aide. Dans de tels cas, la Commission peut venir en aide au plaignant en donnant des avis juridiques, en cherchant à régler le différend, en prenant les dispositions voulues pour que le plaignant bénéficie d'avis

juridiques, d'une aide ou d'une représentation, en fournissant toute forme d'aide qu'elle estime adaptée à la situation.

Recommandations de la Commission sur l'égalité des chances visant à améliorer la loi

Au titre du chapitre 53 1) c) de la loi sur la discrimination basée sur le sexe, la Commission a pour mandat de contrôler l'application de ladite loi et de la loi sur l'égalité de rémunération. Le Gouvernement a accueilli favorablement la proposition de la Commission, en novembre 1998, de modifier la législation qui s'inscrit dans le cadre d'une réflexion sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

La Commission recommande en particulier :

- Que les lois sur l'égalité entre les sexes soient refondues en une loi unique qui prévoient le droit à l'égalité de traitement;
- Qu'il soit exigé des employeurs qu'ils contrôlent la composition et la rémunération de la main-d'oeuvre qu'ils emploient et qu'ils fournissent des éléments d'information à la Commission;
- Qu'il soit exigé de tous les organes publics qu'ils veillent à la promotion de l'égalité des chances (toute nomination aux emplois publics comprise);
- Que des actions collectives puissent être engagées dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe et qu'un certain nombre d'autres modifications soient apportées aux procédures judiciaires.

Concertation avec les femmes

Commission nationale des femmes

La Commission nationale des femmes participe de façon déterminante aux consultations du Gouvernement avec les femmes. Elle est composée de 50 représentantes des principales organisations féminines qui regroupent plus de 8 millions de femmes à travers le Royaume-Uni. La Commission, qui fait office de centre de coordination et de diffusion de l'information, organise des séminaires et des rencontres, constitue des groupes de travail, établit des documents directifs et assure la liaison entre les départements ministériels et les organisations féminines dans les domaines qui les intéressent. Elle favorise le dialogue entre les diverses organisations qui la constituent, en vue d'accroître leur influence sur l'action gouvernementale et de faire en sorte que l'opinion des femmes soit portée à l'attention des pouvoirs publics.

Soucieux de faire en sorte que les organisations féminines et les pouvoirs publics puissent communiquer de façon efficace, opérationnelle et indépendante, à l'horizon du XXI^e siècle, le Gouvernement a procédé à un examen de la Commission qui s'est achevé en juin 1998. Celui-ci visait à passer en revue les objectifs, la composition et le mode de financement de la Commission, à évaluer les coûts et profits et à concevoir les solutions à apporter aux problèmes éventuels.

Parallèlement, la Commission a procédé à sa propre étude interne, et les opinions formulées par les organisations membres ont servi à l'examen entrepris par le Gouvernement.

Les recommandations issues de cet examen sont mises en pratique pour permettre à la Commission d'être plus déterminée, plus efficace et plus influente, d'être mieux à même d'exposer l'opinion d'un éventail d'organisations féminines plus large et, partant, d'un plus grand nombre de femmes et d'être en liaison directe avec le Gouvernement.

On trouvera ci-après la description de certains des changements proposés :

- En sa qualité d'organe paraétatique, la Commission conviendra avec le Ministre chargé de la Commission de la femme de son programme de travail annuel qui reverra les priorités des organisations membres et du Gouvernement, et sera comptable au Ministre de la réalisation des objectifs fixés;
- Il faudrait mettre fin à la fonction de coprésident de la Commission représentant le Gouvernement et remplacer cette formule par des réunions régulières entre la Commission et le Gouvernement;
- Le nombre des membres à part entière de la Commission devrait être augmenté.

D'un point de vue plus général, le rôle de la Commission est de favoriser le dialogue entre les organisations féminines non gouvernementales, en vue d'accroître leur influence sur l'action gouvernementale et de faire en sorte que l'opinion des femmes soit portée à l'attention des pouvoirs publics. En collaboration avec la Commission sur l'égalité des chances et la Commission sur l'égalité des chances pour l'Irlande du Nord (qui seront regroupées pour constituer la Commission sur l'égalité), la Commission a établi un Programme d'action national qui se fonde sur le Programme d'action de Beijing. En juin 1997, elle a publié «Growing up female in the UK», rapport qui s'inspire de la partie du Programme d'action de Beijing consacrée aux petites filles. Après Beijing, la Commission a été dotée du statut consultatif auprès du Conseil économique et social; elle peut donc communiquer aux femmes et aux organisations féminines du Royaume-Uni la documentation émanant de l'ONU et se faire leur porte-parole.

À l'écoute des femmes

En novembre 1998, le Ministre chargé de la condition de la femme a fait part d'un nouveau programme de concertation avec les femmes, visant à atteindre celles dont la voix n'est pas toujours entendue et qui ne sont pas membres d'organisations représentatives.

Le programme porte sur quatre points principaux :

- Une série de manifestations régionales dans le cadre desquelles les femmes auront l'occasion de débattre des questions qui les intéressent avec les ministres chargés de la condition de la femme;
- Une recherche qualitative, menée en particulier auprès des femmes exclues des formes de dialogue traditionnelles avec les pouvoirs publics;
- Une campagne de cartes postales dans le cadre de laquelle les femmes seront invitées à envoyer leurs idées aux ministres chargés de la condition de la femme;
- Une grande conférence des organisations non gouvernementales visant à promouvoir un échange de vues.

Ce programme sera mis en oeuvre au cours du premier semestre de 1999; ses résultats détermineront les travaux du Groupe sur les affaires féminines, les priorités des ministres chargés de la condition de la femme et se répercuteront sur un large éventail d'initiatives gouvernementales.

Données de référence

Recherche sur l'attitude des femmes

Le Groupe sur les affaires féminines entend s'employer à étudier les attitudes des femmes et à publier des rapports périodiques sur les questions qu'elles soulèvent. Un premier rapport, intitulé *Researching Women's Attitudes*, a été publié en novembre 1998. Il s'appuyait sur des documents précédemment parus – les travaux du Groupe de concertation gouvernemental, des enquêtes d'opinion et d'attitudes – pour mettre en évidence les préoccupations particulières des femmes. Il a fait apparaître, entre autres, que bien que les hommes et les femmes s'intéressent pour l'essentiel aux mêmes questions, les femmes se préoccupent plus, par exemple, des questions de santé et d'éducation que les hommes, qui tendent à donner la priorité à l'économie.

Le Groupe sur les affaires féminines prévoit de mener d'autres recherches qualitatives et quantitatives afin d'analyser ces attitudes et veiller à ce qu'elles soient portées à l'attention de l'ensemble des pouvoirs publics.

Publications

Depuis 1995, le Gouvernement du Royaume-Uni a fait paraître un certain nombre de publications qui cherchent à définir les données dont on dispose pour évaluer la politique menée en faveur de la démarginalisation des femmes, ainsi qu'à mettre en évidence les lacunes à combler. La série de publications intitulée *The Social Focus* présente une image de la société sous forme de statistiques, grâce à l'observation de différents groupes de la population. *Social Focus on Women* a été publié en 1995 et *A Social Focus on Women and Men*, élaboré par la Commission sur l'égalité des chances et le Bureau national de la statistique, est paru à l'automne 1998. Ce dernier rapport rassemble des statistiques ventilées par sexe relatives à une vaste gamme de thèmes qui présentent un tableau de la société du Royaume-Uni, notamment des différences qui existent entre hommes et femmes.

Sexospécificité et statistiques

Le Gouvernement reconnaît que la production et la diffusion de statistiques ventilées par sexe est une condition préalable à l'étude et au suivi des questions de parité entre les sexes que pose le fonctionnement de la société sous tous ses aspects, dans le cadre du processus d'élaboration des politiques à suivre.

Le Service public de statistique du Royaume-Uni s'est employé activement à atteindre ce but en collaboration avec d'autres entités gouvernementales et non gouvernementales, à mettre au point des statistiques sur la parité entre les sexes et à les rendre plus accessibles.

En 1997, le Service a adopté une nouvelle politique générale concernant le rassemblement et la diffusion de statistiques ventilées par sexe : «*Le Service public de statistique se donne pour tâche de rassembler et de diffuser, par exemple dans des publications, les statistiques ventilées par sexe, sauf lorsque des questions de pratique ou de coût l'emportent sur le besoin reconnu. Toutes les publications du service contiennent le nom et les coordonnées d'une personne susceptible de fournir des précisions sur les statistiques et la manière de se les procurer.*»

Le Bureau national de la statistique et la Commission sur l'égalité des chances ont publié en mars 1998 *A Brief Guide to Gender Statistics*, qui passe en revue, par vastes thèmes, les principales sources de statistiques ventilées par sexe, les décrit et propose un index par sujet. Ce guide recense à la fois les sources officielles et officieuses et a été salué par un grand nombre d'utilisateurs de statistiques pour sa capacité à recenser les données disponibles ainsi qu'à mettre en évidence certaines lacunes.

Conférence sur les sexospécificités et les statistiques

et Groupe d'utilisateurs de statistiques ventilées par sexe

En mars 1998, un grand nombre d'utilisateurs de statistiques ont participé à une conférence d'un jour pour créer un Groupe d'utilisateurs de statistiques ventilées par sexe. Dans le cadre de la conférence, le Ministre chargé de la condition de la femme a prononcé un discours d'orientation et d'autres participants du Royaume-Uni et d'ailleurs ont pris la parole.

La Conférence visait à créer un Groupe d'utilisateurs de statistiques ventilées par sexe et à lui définir un programme de travail. Elle était organisée par le Conseil des utilisateurs de statistiques et la Commission sur l'égalité des chances, avec l'appui du Bureau national de la statistique, du Groupe sur les affaires féminines et d'autres départements ministériels.

Législation à venir

Cette législation est examinée ci-après dans le cadre des articles pertinents. Les mesures essentielles dont le Parlement sera saisi au cours de la session parlementaire de 1998-1999 sont les suivantes :

Traitement équitable sur le lieu de travail

Un projet de loi définissant de nouveaux droits et pouvoirs d'émettre des directives, relatifs au congé de maternité et au congé parental, donnant suite aux dispositions de l'Union européenne sur le travail à temps partiel, et instituant de nouveaux droits pour les employés, notamment une meilleure protection contre les licenciements abusifs (voir art. 11).

Projet de loi sur la réforme du système d'aide et de protection sociale

Oblige tout plaignant inactif en âge de travailler à passer un entretien afin de discuter des aides et des appuis auxquels il peut prétendre, modifie le régime des pensions pour incapacité et des pensions accordées aux veuves et définit un cadre pour un nouveau régime de pension de réversion (voir art. 11).

Projet de loi relatif à la justice pour mineurs et aux témoignages en matière de justice pénale

Destiné à accélérer la manière dont l'appareil de justice criminelle traite le cas des jeunes délinquants, à instaurer des mesures spéciales permettant aux témoins de ne pas être confrontés aux accusés lors de l'audience, et à modifier la loi permettant de tirer des conclusions du silence dans lequel peuvent choisir de demeurer les suspects. Bien qu'il s'agisse d'une mesure générale, cette nouvelle loi sera spécialement appréciée par les femmes victimes de délits avec violence (voir art. 2).

Évaluation des politiques et égalité de traitement

Le Gouvernement est déterminé à veiller à ce que la question des femmes soit prise en compte dans tous les domaines de son action. Les retombées éventuelles de l'élaboration, de la mise au point et de l'application de la politique des pouvoirs publics sur les femmes en général et, le cas échéant, sur les groupes de femmes doivent toujours être prises en considération. Il s'agit donc de la prise en compte des sexospécificités.

En mai 1998, les ministres chargés de la condition de la femme ont lancé une initiative tendant à faire prendre en compte les questions intéressant les femmes à tous les échelons des pouvoirs publics. Cette initiative a été lancée en présence de hauts fonctionnaires ainsi

que de représentants des organisations féminines et a marqué le début d'un nouveau partenariat entre les femmes et les pouvoirs publics.

Des directives pour évaluer la politique du Royaume-Uni en matière d'égalité de traitement existent depuis 1992; en novembre 1998, le Ministère de l'intérieur en a émis de nouvelles. Simples et facilement utilisables, elles exposent la législation applicable et présentent succinctement la marche à suivre pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de discrimination illégale ou injustifiable basée sur le sexe et que les principes appliqués soient les mêmes quel que soit l'origine ethnique ou le handicap. Elles sont appuyées par des directives ministérielles détaillées et une documentation de formation destinées à ceux qui s'occupent au quotidien de l'élaboration des politiques.

Les nouvelles directives soulignent la nécessité de consulter les femmes et les groupes de femmes. La Commission nationale des femmes et le Groupe sur les affaires féminines collaborent à améliorer le processus de consultations au sein des pouvoirs publics et avec les organisations qui s'attendraient à être consultées. Elles comportent également des exemples pratiques concernant l'intégration de la dimension féminine dans l'élaboration et l'application des politiques. Elles proposent ainsi des objectifs à atteindre pour accroître le nombre de nominations de femmes aux emplois publics.

On est en train de concevoir un système de contrôle afin de veiller à ce que les progrès accomplis soient consignés annuellement et il est prévu d'organiser à intervalles réguliers des activités visant à préserver la dynamique de l'initiative.

Les dispositions relatives à l'évaluation de la politique à suivre et à la prise en compte des questions concernant les femmes sont différentes en Irlande du Nord. On se propose de faire de la promotion de l'égalité des chances une obligation dont le secteur public ait à s'acquitter dans le cadre de régimes conçus à cet effet.

Groupe multipartite sur l'égalité entre les sexes

En novembre 1997, un Groupe multipartite sur l'égalité entre les sexes a été créé, dans l'optique générale d'œuvrer en faveur de l'égalité entre les sexes comme droit fondamental pour tous. L'objectif principal du Groupe est de maintenir les questions relatives à l'égalité entre les sexes à l'ordre du jour du Parlement :

- En tenant les parlementaires informés des questions pertinentes et d'actualité liées à l'égalité entre les sexes;
- En donnant aux parlementaires les indications nécessaires pour les amener à examiner en temps voulu les projets de loi ayant trait à la question;
- En faisant en sorte que les parlementaires soulèvent les questions voulues.

Application des dispositions de la Convention

Les dispositions de la Convention ne peuvent pas être invoquées directement, mais elles sont appliquées par le biais de la législation nationale comme indiqué plus haut et de façon plus détaillée au titre de l'article 2 et dans d'autres parties du rapport.

Réserves et déclarations

Le troisième rapport du Royaume-Uni contenait une liste de réserves et déclarations qu'il était prévu de retirer. Ces réserves et déclarations ont été retirées en 1995 et 1996. Au cours de l'élaboration du présent rapport, les réserves restantes ont fait l'objet d'un examen minutieux, en vue de leur retrait. Il n'est pour l'instant pas possible d'y procéder. Toutefois, toutes les réserves seront régulièrement examinées et retirées dès que possible.

Les réserves restantes sont les suivantes :

a) Le Royaume-Uni considère, à la lumière de la définition contenue à l'article premier, que la Convention a pour principal objectif de réduire, conformément à ses termes, la discrimination à l'égard des femmes, et il estime donc que la Convention ne comporte aucune obligation d'abroger ou de modifier les lois, dispositions réglementaires, coutumes ou pratiques existantes qui, temporairement ou à plus long terme, assurent aux femmes un traitement plus favorable que celui des hommes; les engagements pris par le Royaume-Uni aux termes du paragraphe 1 de l'article 4 et d'autres dispositions de la Convention doivent être interprétés en conséquence.

c) Compte tenu de la définition donnée à l'article premier, la ratification de la Convention par le Royaume-Uni s'entend sous réserve qu'aucune de ses obligations aux termes de la Convention ne s'applique aux questions de succession, de possession ou de jouissance touchant le Trône, la pairie, les titres honorifiques, la préséance sociale ou les armoiries, ni aux questions concernant les confessions ou les ordres religieux, ou l'entrée ou le service dans les forces armées de la Couronne.

d) Le Royaume-Uni se réserve le droit de continuer d'appliquer les lois sur l'immigration régissant l'admission et le séjour au Royaume-Uni et le départ du Royaume-Uni qu'il pourra juger nécessaires et, en conséquence, accepte la proposition énoncée au paragraphe 4 de l'article 15 et les autres dispositions de la Convention, sous réserve des dispositions desdites lois applicables aux personnes qui, au moment considéré, n'ont pas le droit d'entrer et de demeurer au Royaume-Uni en vertu de la législation du pays.

Article 9

Le *British Nationality Act* de 1981, mis en vigueur avec effet au 1er janvier 1983, est fondé sur des principes qui ne permettent aucune forme de discrimination à l'égard des femmes au sens de l'article premier en ce qui concerne l'acquisition, le changement ou la conservation de la nationalité des femmes ou de la nationalité de leurs enfants. Toutefois, l'acceptation par le Royaume-Uni de l'article 9 ne peut être interprétée comme entraînant l'annulation de certaines dispositions temporaires ou transitoires, qui resteront en vigueur au-delà de cette date.

Article 11

Le Royaume-Uni se réserve le droit d'appliquer toutes ses lois et les règlements relatifs aux régimes de retraite qui concernent les pensions de retraite, les pensions de survivant et les autres prestations prévues en cas de décès ou de mise à la retraite (y compris le licenciement pour raisons économiques), qu'elles soient ou non régies par un régime de sécurité sociale.

Cette réserve s'appliquera également à toutes les nouvelles lois qui modifieraient ou remplaceraient les lois en vigueur ou les règlements relatifs aux régimes de retraite, étant entendu que ces nouvelles lois seront compatibles avec les obligations incombant au Royaume-Uni aux termes de la Convention.

Le Royaume-Uni se réserve le droit d'appliquer les dispositions législatives suivantes en ce qui concerne les prestations ci-après :

b) Majoration des prestations pour les adultes à charge, conformément aux articles 44 à 47, 49 et 66 du *Social Security Act* de 1975 et aux articles 44 à 47, 49 et 66 du *Social Security (Northern Ireland) Act* de 1975.

Pour l'application des dispositions du paragraphe 2 de l'article 11, le Royaume-Uni se réserve le droit d'appliquer toute règle non discriminatoire pour une période minimum d'emploi ou d'affiliation.

Article 15

En ce qui concerne le paragraphe 3 de l'article 15, le Royaume-Uni considère que cette disposition a pour but de préciser que seuls ceux des termes ou éléments d'un contrat ou d'un autre instrument privé qui sont discriminatoires au sens indiqué doivent être considérés comme nuls, et non pas nécessairement le contrat ou l'instrument dans son ensemble.

Article 16

En ce qui concerne l'alinéa f) du paragraphe 1 de l'article 16, le Royaume-Uni estime que la mention du caractère primordial de l'intérêt des enfants n'a pas de rapport direct avec l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, et déclare à ce sujet que, si la législation du Royaume-Uni régissant l'adoption accorde au bien-être de l'enfant une place centrale, elle ne donne pas à l'intérêt des enfants la même importance primordiale que dans les questions liées à la garde des enfants.

Deuxième partie

Article premier **Élimination de la discrimination**

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

Voir autres articles.

Article 2

Dispositions juridiques

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

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

Modifications de la législation

Situation initiale

Comme indiqué dans les rapports précédents, la réalisation pratique des objectifs de la Convention est assurée par des dispositions de la législation nationale du Royaume-Uni grâce à des dispositions de la loi nationale, en particulier de la loi de 1970 sur l'égalité de rémunération et la loi de 1975 sur la discrimination basée sur le sexe, l'une et l'autre telles qu'elles ont été modifiées. Une législation analogue en matière d'égalité de rémunération et de discrimination basée sur le sexe est en vigueur en Irlande du Nord. Il s'agit de l'ordonnance de 1976 sur la discrimination basée sur le sexe et de la loi de 1970 sur l'égalité

de rémunération (Irlande du Nord). Aux termes de la loi de 1975 sur la discrimination basée sur le sexe, celle-ci est devenue illégale dans les domaines de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'enseignement. Par ailleurs, il est illégal pour toute personne fournissant des biens, des installations ou des services au public ou à une partie du public d'exercer une discrimination basée sur le sexe. Ainsi, la loi ne s'applique pas aux transactions de nature purement privée ou personnelle, par exemple aux spectacles, rafraîchissements ou loisirs destinés aux membres de cercles authentiquement privés. La loi assure aussi une protection contre la discrimination basée sur le sexe en ce qui concerne la gestion et la disposition des biens. La loi ne s'applique pas aux ministres du culte quand l'emploi est réservé aux personnes de tel ou tel sexe afin de se conformer aux doctrines de la religion, ni aux organismes bénévoles dans certaines circonstances ou dans le cas où le sexe de la personne est un impératif professionnel authentique. La loi confère aux personnes qui invoquent une discrimination basée sur le sexe le droit d'accéder directement aux tribunaux du travail ou aux tribunaux civils. La loi sur l'égalité de rémunération confère aux employés le droit de porter plainte en vue d'obtenir une égalité de rémunération pour un travail semblable, un travail classé équivalent ou un travail de valeur égale.

Afin que le Royaume-Uni puisse s'acquitter des engagements assumés au titre de la législation de la Communauté européenne, le champ d'application de la loi de 1986 sur la discrimination basée sur le sexe a été étendue à tous les employeurs, y compris ceux qui avaient cinq salariés ou moins, ainsi qu'aux ménages privés. D'autre part, la loi a interdit aux employeurs d'obliger une femme à quitter son emploi à un âge différent de celui qu'aurait un employé de sexe masculin dont la situation serait comparable.

En outre, la loi sur l'emploi de 1989 et les textes législatifs équivalents applicables à l'Irlande du Nord ont réduit le nombre des cas auxquels ne s'appliquerait pas l'interdiction de pratiquer dans le domaine de l'emploi une discrimination fondée sur le sexe. Dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, la législation traitant de la discrimination fondée sur le sexe rend caduques d'une manière générale les conditions discriminatoires fondées sur le sexe.

Les dispositions en matière d'emploi de la loi sur la discrimination fondée sur le sexe et de la loi sur l'égalité de rémunération s'appliquent aux départements ministériels et autres organes du secteur public de la même façon qu'elles s'appliquent aux organes du secteur privé. On trouvera au titre de l'article 7 des informations complémentaires sur la manière dont la fonction publique favorise l'égalité des chances.

Législation adoptée depuis le dernier rapport

Loi de 1998 sur les droits de l'homme (*Human Rights Act* de 1998)

En 1998, le Parlement a voté la loi sur les droits de l'homme. Cette loi inclut la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme dans la législation anglaise remettant ainsi aux citoyens britanniques qui s'estiment lésés au titre de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme de porter plainte devant la Cour suprême du Royaume-Uni (pour plus d'informations, voir art. 3).

Loi relative à la discrimination fondée sur le sexe (amendée en 1996)

En 1996, le Gouvernement a amendé la section 66 3) de la loi de 1975 relative à la discrimination fondée sur le sexe en levant l'interdiction qui était faite aux tribunaux du travail de dédommager un plaignant en cas de discrimination indirecte et de discrimination par

inadvertance. Désormais, les tribunaux sont habilités à dédommager les personnes victimes d'une discrimination indirecte.

Loi de 1997 relative à la protection contre le harcèlement sexuel

La protection au titre de la loi de 1997 relative au harcèlement sexuel est entrée en vigueur en juin 1997. Elle définit deux nouveaux types de délits : provoquer un harcèlement et provoquer la crainte d'un acte de violence. Lorsqu'une personne provoque un harcèlement ou la crainte d'un acte de violence par des comportements (c'est-à-dire plus d'une fois), il commet un délit au titre de cette loi. Les tribunaux prévoient une ordonnance de sursis à exécution qui empêche le délinquant de récidiver; cette ordonnance est applicable même si le délinquant est en détention. La loi reconnaît aussi le délit civil (tort) qui autorise la victime à demander une mise en demeure par le tribunal civil. Depuis le 1^{er} septembre 1998, toute violation de cette ordonnance est passible d'une arrestation et des sanctions plus lourdes sont prévues dans les procédures judiciaires.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel n'est pas bien défini par la législation actuelle. Depuis 1986, il est apparu clairement que le harcèlement sexuel peut être l'équivalent d'une discrimination basée sur le sexe et donner lieu à une plainte au titre de la loi de 1975 relative à la discrimination fondée sur le sexe. Les gens, d'une manière générale, et les femmes, en particulier, continuent de porter plainte périodiquement devant les tribunaux et d'obtenir réparation. Dans certains cas, le harcèlement sexuel peut aussi constituer un acte de violence au regard de la loi et donner lieu à des poursuites devant les instances pénales ou civiles.

Atteintes sexuelles

Le Gouvernement a apporté plusieurs modifications à la législation en vue d'assurer une meilleure protection des femmes contre les atteintes sexuelles graves et le viol en Angleterre et au pays de Galles. La partie 1 de la loi de 1997 prévoit l'obligation pour les pédophiles et autres personnes en cause pour des atteintes sexuelles graves, y compris tous les cas de viol, de notifier à la police leur nom et adresse et de lui signaler tous changements éventuels. La durée de l'obligation de notifier dépendra de la durée de la peine encourue, et une peine d'une durée de 30 mois ou plus exigera que le délinquant soit soumis à cette obligation sa vie durant. La non-déclaration est considérée comme un délit passible du paiement d'une amende et/ou d'un emprisonnement.

L'obligation de notification permet de s'assurer que les informations détenues sur les auteurs d'attentat aux mœurs sont entièrement mises à jour, et qu'elles aideront la police à identifier les éventuels suspects d'un délit futur et serviront de moyen de dissuasion pour d'éventuels récidivistes. Elle permettra aussi à la police d'être informée des déplacements de l'auteur d'une atteinte sexuelle dans une région et de prendre les dispositions utiles pour la protection des personnes vulnérables. Certes, la loi sur les atteintes aux mœurs vise principalement les pédophiles, mais entrent aussi dans son champ d'application les formes les plus graves d'atteintes sexuelles contre les adultes, c'est-à-dire non seulement le viol mais aussi les atteintes sexuelles les plus graves passibles d'une peine de 30 mois de prison ou plus.

Par ailleurs, la loi de 1998 relative aux infractions pénales et atteintes à l'ordre public prévoit des ordonnances relatives aux abus sexuels qui ont été mises en vigueur à partir du 1^{er} décembre 1998. À présent, la police est habilitée à demander l'application d'une ordonnance si le délinquant est un récidiviste (individu cité sur la liste de l'annexe 1 de la

loi de 1997 relative aux abus sexuels) et si son comportement exige que la police prenne des mesures pour protéger le public contre le grave danger qu'il représente. Il s'agit d'un civil qui interdit à l'intéressé de faire ce qui est spécifié dans l'ordonnance (fréquenter les abords d'un établissement scolaire ou d'un terrain de jeux). Cette ordonnance restera en vigueur pour un minimum de cinq ans et impliquera l'obligation de respecter les conditions de la partie 1 de la loi de 1997 relative aux atteintes sexuelles si le prévenu n'y était pas encore soumis. Le non-respect de l'ordonnance relative aux atteintes sexuelles est passible de très lourdes sanctions dont une peine d'emprisonnement de cinq ans au maximum.

La loi de 1997 a introduit (peines) des condamnations à vie systématiques pour les récidivistes de délits ou d'atteintes sexuelles graves. La liste des délits qui, en cas de récidive, impliquent une condamnation à vie systématique comprend le viol, la tentative de viol et les rapports sexuels avec une fille de moins de 13 ans. La loi a également augmenté les pénalités maximales pour comportement indécent à l'égard d'un jeune enfant et pour agression sexuelle d'un mineur à 10 ans d'emprisonnement.

Examen des délits et des peines

En janvier 1999, le Ministère de l'intérieur a également publié les termes de référence de l'examen des atteintes sexuelles. Le Gouvernement britannique estime que la législation doit être actualisée et doit fournir une protection aux personnes. Cet examen a pour but d'assurer que les atteintes sexuelles et les peines répondent aux besoins d'aujourd'hui. Une grande partie de cette législation date d'un siècle ou plus et concerne donc une époque où la société était très différente.

Le Gouvernement estime que la loi relative aux atteintes sexuelles devrait être plus précise et cohérente afin de protéger les citoyens, notamment les plus vulnérables, contre la violence et l'exploitation. Elle devrait permettre que les auteurs de ces atteintes soient convoqués devant la justice. Cette étude devrait s'assurer que les abus sexuels sont examinés de façon juste et non discriminatoire; les délits et les peines devront être conformes aux dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme.

Loi de 1996 sur le droit de la famille

Cette loi repose sur les trois grands principes suivants :

- L'institution du mariage doit être défendue;
- Les conjoints sur le point de se séparer doivent être encouragés à prendre toutes les mesures possibles en s'adressant aux conseillers matrimoniaux ou autres pour sauver le mariage; et
- Au cas où un mariage est irrémédiablement compromis, il doit être rompu de telle sorte que les conjoints et les enfants en souffrent le moins possible; et de façon à maintenir de bons rapports entre les conjoints et les enfants dans la mesure du possible, selon les circonstances.

La partie IV de cette loi (mise en vigueur à partir d'octobre 1997) concerne la violence dans la famille et l'occupation du domicile familial. Elle prévoit un ensemble de réparations applicables par tous les tribunaux ayant compétence sur les problèmes de famille. Deux types d'ordonnance sont envisageables : les ordonnances relatives à l'interdiction de mauvais traitements pour empêcher l'accusé d'infliger de mauvais traitements au demandeur ou à un enfant; et les ordonnances relatives à l'autorisation d'habiter qui décident, par exemple, de la personne qui est autorisée à habiter le domicile familial et interdisent à l'accusé d'habiter le domicile du demandeur ou le voisinage du domicile.

Cette loi donne une définition plus large des individus qui ont des liens familiaux. Aux termes de la loi précédente, seuls les conjoints effectifs et les concubins étaient habilités à demander l'interdiction de mauvais traitements. À présent, la partie IV de cette loi s'étend à une catégorie plus large de personnes (divorcés, concubins, et certains parents ou ceux qui ont accepté une forme de responsabilité parentale à l'égard d'un enfant) qui ont le droit de demander des ordonnances interdisant d'infliger des mauvais traitements.

Les pouvoirs accordés à la police pour traiter de la violence dans les familles ont été également élargis. Lorsque le tribunal donne l'ordre d'occuper le domicile familial ou l'interdiction d'infliger des mauvais traitements et qu'il trouve que l'accusé a eu recours à des menaces ou a proféré des menaces d'acte de violence contre le demandeur ou l'enfant, le tribunal doit alors émettre un mandat d'arrêt à moins qu'il soit assuré que le demandeur ou l'enfant sera suffisamment protégé sans le recours à ces pouvoirs.

En Écosse, le droit de la famille est en cours de révision. Une procédure de consultation sera entreprise au début de 1999 en vue de faire des recommandations au nouveau Parlement écossais. Le document d'information demandera que l'on fasse des commentaires sur plusieurs propositions de modification à la loi sur le divorce et la famille, y compris les motifs de divorce, le partage équitable des biens matrimoniaux en cas de divorce ainsi que les arrangements relatifs à la garde de l'enfant. Ces propositions sont basées sur le principe que l'État et les tribunaux ne devraient intervenir dans les familles que lorsque les parents ne sont pas en mesure d'exercer leur responsabilité, et si l'intervention est le meilleur moyen d'assurer les intérêts de l'enfant. Ce document d'information propose effectivement des modifications ou alors l'usage des responsabilités ou des droits des parents lorsqu'il y a eu des actes de violence dans les relations.

Salaire minimum national

La loi sur le salaire minimum national a été promulguée en juillet 1998. Un salaire minimum national statutaire entrera en vigueur à partir d'avril 1999 marquant ainsi un important pas en avant vers la création de conditions de travail plus décentes et équitables. En outre, cette loi contribuera énormément à réduire l'inégalité des salaires, puisque sur près de 2 millions de personnes qui bénéficieront de ce salaire minimum, on compte près de 1,3 million de femmes.

Loi sur les droits en matière d'emploi (Règlement des conflits) de 1998

La loi sur les droits en matière d'emploi (Règlement des conflits) a été promulguée en 1998. Elle vise à modifier les procédures judiciaires relatives à l'emploi et à promouvoir d'autres modes de règlement des conflits du travail. Au titre de la loi, les tribunaux du travail sont désormais appelés «tribunaux de l'emploi» et il est possible de recourir à l'arbitrage du Service consultatif, de conciliation et d'arbitrage, plutôt qu'aux tribunaux, dans le cas de licenciements abusifs.

La législation a été modifiée en vue de laisser aux tribunaux le soin de décider s'il y a lieu de demander à un expert indépendant d'établir un rapport. Les tribunaux sont par ailleurs habilités à fixer des délais pour l'achèvement des rapports d'experts.

Chapitre social

Le Gouvernement a adopté le Chapitre social lors du Conseil de l'Union européenne à Amsterdam en juin 1997 et a commencé à mettre en application les mesures arrêtées dans ce cadre.

La Directive relative au congé parental donne droit aux parents qui travaillent à trois mois de congé sans solde lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Les Directives du Comité d'entreprise européen exigent des sociétés regroupant 1 000 employés au total, et au moins 150 travailleurs dans deux États membres, de mettre en place des structures de consultation des travailleurs sur les questions qui les intéressent. La Directive relative au travail à temps partiel donne droit aux travailleurs à temps partiel de bénéficier des mêmes clauses et conditions d'emploi au prorata que les travailleurs à plein temps; elle permet ainsi d'abolir toute discrimination et d'améliorer la qualité des emplois à temps partiel. Les deux premières Directives ont été étendues au Royaume-Uni en décembre 1997, la troisième en avril 1998. Celui-ci dispose de deux ans pour les faire appliquer. La Directive relative à la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe fera peser, s'il y a des présomptions suffisantes, la charge de la preuve sur le défendeur (le plus souvent l'employeur) qui devra prouver qu'il n'y a pas eu discrimination sexuelle. La Directive a été étendue au Royaume-Uni en juin 1998; le Gouvernement dispose de trois ans pour la faire appliquer.

Directive relative au temps de travail

La réglementation donnant suite à la Directive européenne relative au temps de travail est entrée en vigueur le 1er octobre 1998. Elle donne droit aux travailleurs de ne pas travailler au-delà d'une moyenne de 48 heures par semaine, de bénéficier de congés annuels payés, de périodes de repos quotidiennes, hebdomadaires et de pauses sur le lieu de travail, et établit des restrictions particulières pour le travail de nuit. Les adolescents, à savoir quiconque ayant dépassé l'âge minimum requis pour quitter le cadre scolaire mais âgé de moins de 18 ans, bénéficieront de protections spéciales.

Les travailleurs sont en droit de se plaindre auprès d'un tribunal de l'emploi si leur employeur leur refuse les périodes de repos, les pauses et les congés annuels payés auxquels ils peuvent prétendre. Le Service de la santé et de la sécurité veille au respect des restrictions concernant le temps de travail et le travail de nuit.

Directive relative à la charge de la preuve

La Directive relative à la charge de la preuve a été adoptée en juillet 1998; le Royaume-Uni dispose de trois ans pour l'appliquer. En substance, elle impose le renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. Toutefois, dans la pratique, peu de changements sont à prévoir concernant la manière dont les cas ressortissant à l'égalité de rémunération et à la discrimination fondée sur le sexe sont traités au Royaume-Uni. En effet, le système satisfait déjà aux buts énoncés dans la Directive. La loi sur l'égalité de rémunération (1970) stipule déjà que, dans le cadre d'un travail égal, lorsque la rémunération ou les clauses du contrat sont en défaveur de l'un des sexes, l'employeur est chargé de démontrer que la différence n'est pas fondée sur des critères de sexe. En cas de discrimination indirecte, la loi sur l'égalité de rémunération et la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe imposent toutes deux à l'employeur de justifier toute exigence ou condition ayant une incidence préjudiciable sur l'un des sexes. En cas de discrimination directe, la pratique établie veut que les tribunaux déduisent qu'il y a eu discrimination lorsqu'ils détiennent la preuve qu'il y ait pu avoir discrimination et que l'employeur ne parvient pas à fournir d'explication satisfaisante.

Pour plus de précisions sur la Directive relative au travail à temps partiel, on se reportera à l'article 11.

Législation à venir

Pour prendre connaissance des projets de loi visant à donner effet au Chapitre social, on se reportera à l'article 11.

Projet de loi relatif à la justice pour mineurs et aux témoignages en matière de justice pénale

Le projet de loi comprend une série de mesures destinées à aider les témoins vulnérables ou intimidés à témoigner devant un tribunal, comme suite aux recommandations contenues dans le rapport intitulé *Speaking Up for Justice* :

- Mesures matérielles destinées à atténuer le stress des témoins appelés à comparaître devant un tribunal : pouvoirs de faire évacuer la salle lorsque la victime d'un viol ou d'un délit sexuel grave doit témoigner; écrans isolant le témoin de l'accusé; possibilité de témoigner en direct par télévision;
- Il sera présumé, dans les procès relatifs à des délits sexuels, que les plaignants sont en droit de bénéficier des dispositions susvisées;
- Modification de la définition de la compétence à témoigner;
- Nouvelles restrictions concernant la publication d'éléments d'information susceptibles de révéler l'identité d'un témoin;
- Restrictions concernant la latitude de l'accusé à interroger personnellement sa victime présumée (interdiction impérative dans les cas de viol ou de délit sexuel grave); et
- Nouvelles restrictions concernant les preuves relatives à l'attitude d'une victime présumée qui peuvent être retenues lors d'une mise en jugement pour délits sexuels graves.

On trouvera à l'article 15 plus de précisions sur le rapport intitulé *Speaking Up for Justice* et l'appui fourni aux victimes devant les tribunaux.

Un groupe de travail du Scottish Office, comprenant des représentants du Bureau du Procureur, de l'Administration des tribunaux écossais, de l'Aide aux victimes et de la police, a récemment étudié la question des témoins vulnérables et intimidés, notamment la manière dont les victimes d'un viol sont traitées en Écosse. Le Groupe a élaboré un rapport intitulé «*Towards a Just Conclusion – Vulnerable and Intimidated Witnesses in Scottish Criminal and Civil Cases*», qui a été publié comme document de consultation en novembre 1998.

Mise en application de la législation

Service consultatif, de conciliation et d'arbitrage

Le Service consultatif, de conciliation et d'arbitrage est un organe officiel indépendant qui a pour mandat de promouvoir l'amélioration des relations professionnelles. Créé en septembre 1974, il tire ses pouvoirs de l'*Employment Protection Act* de 1975.

À l'heure actuelle, le Service s'occupe de :

- Prévenir et régler les différends grâce à la conciliation, l'arbitrage et la médiation, en vue de promouvoir des relations professionnelles constructives;
- Favoriser la conciliation dans le cas de plaintes portées devant les tribunaux de l'emploi ou pouvant l'être;

- Fournir des éléments d'information et des conseils impartiaux sur des questions relatives aux relations professionnelles;
- Promouvoir de saines relations de travail.

En 1997, le Service s'est proposé comme conciliateur pour près de 107 000 plaintes portées devant les tribunaux de l'emploi ou pouvant l'être. Dans 39 % des cas, la conciliation a permis de régler le litige; dans 31 %, la plainte a été retirée; 30 % des plaintes seulement ont effectivement été portées devant les tribunaux.

Tribunaux de l'emploi

En 1995/96, les tribunaux de l'emploi ont eu à connaître de 4 371 plaintes faisant état d'actes de discrimination fondée sur le sexe ou d'inégalités de rémunération. Bon nombre de plaintes concernant l'inégalité de rémunération ou la discrimination fondée sur le sexe sont résolues sans qu'il soit nécessaire d'aller devant un tribunal, grâce à l'assistance de la Commission sur l'égalité des chances et du Service consultatif, de conciliation et d'arbitrage, qui a pour mandat général de promouvoir l'amélioration des relations sur le lieu de travail. Le Service doit, dans le cas de plaintes déposées au titre des lois sur la discrimination fondée sur le sexe et sur l'égalité de rémunération, s'efforcer de favoriser un règlement quand les parties le demandent et/ou quand, moyennant conciliation, il semble possible de parvenir à un règlement. En Irlande du Nord, les fonctions du Service sont exercées par la Labour Relations Agency.

2.1 Plaintes déposées au titre de la loi sur la discrimination fondée sur le sexe en Grande-Bretagne, 1994-1996

	<i>Nombre total de plaintes</i>	<i>Résolues par le Service</i>	<i>Retirées</i>	<i>Ayant obtenu satisfaction à l'audience</i>	<i>Rejetées</i>	<i>Résolues d'une autre façon</i>
1995/96	3 677	1 464 (40 %)	1 508 (41 %)	218 (6 %)	356 (10 %)	131 (4 %)
1994/95	4 052	1 005 (25 %)	2 276 (57 %)	340 (8 %)	350 (9 %)	81 (2 %)

Source : ETS (Labour Market Trends, avril 1997). Les chiffres étant arrondis, les totaux ne sont pas nécessairement égaux à 100 %.

Les plaintes entrant dans le cadre de la loi sur la discrimination fondée sur le sexe ne sont pas toutes déposées par des femmes. Un sondage effectué en 1992 (Information Technology) a révélé que 15 % de ces plaintes étaient déposées par des hommes.

En 1995/96, les tribunaux de l'emploi ont eu à connaître de 694 plaintes portant sur l'égalité de rémunération et de 3 677 plaintes portant sur la discrimination fondée sur le sexe. En 1994/95, ces chiffres s'élevaient respectivement à 418 et 4 052. Le léger recul du nombre de plaintes déposées au titre de la loi sur la discrimination fondée sur le sexe a fait suite à une augmentation de 105 % en 1994/95 du nombre total de plaintes enregistrées par rapport à 1993/94. En outre, malgré une diminution générale du nombre total des plaintes portées devant les tribunaux de l'emploi qui est tombé de 88 910 en 1996/97 à 80 435 en 1997/98, la proportion de plaintes déposées au titre de la loi sur la discrimination fondée sur le sexe est passée de 3,5 % à 4,3 % du total au cours de la même période. De la même manière, en proportion du total, les plaintes enregistrées au titre de la discrimination fondée sur la race sont passées de 2,2 % en 1996/97 à 3,2 % en 1997/98.

2.2 Plaintes déposées au titre de la Loi sur l'égalité de rémunération en Grande-Bretagne, 1994-1996

	<i>Nombre total de plaintes</i>	<i>Résolues par le Service</i>	<i>Retirées</i>	<i>Ayant obtenu satisfaction à l'audience</i>	<i>Rejetées</i>	<i>Résolues d'une autre façon</i>
1995/96	694	128 (18 %)	456 (66 %)	36 (5 %)	46 (7 %)	28 (4 %)
1994/95	418	98 (23 %)	286 (68 %)	8 (2 %)	17 (4 %)	9 (2 %)

Source : ETS (Labour Market Trends, avril 1997). Les chiffres étant arrondis, les totaux ne sont pas nécessairement égaux à 100 %.

2.3 Plaintes déposées au titre de la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe et la Loi sur l'égalité de rémunération en Irlande du Nord, 1995-1997

<i>Année</i>	<i>Loi sur la discrimination fondée sur le sexe</i>	<i>Loi sur l'égalité de rémunération</i>	<i>Total</i>
1995	978	244	1 222
1996	838	58	896
1997	614	72	686

Source : Employment Tribunals Office, Department of Trade and Industry.

Le nombre de plaintes déposées auprès des tribunaux de l'emploi d'Irlande du Nord au titre de la loi sur la discrimination fondée sur le sexe a augmenté de 9 % entre 1995/96 et 1996/97. Toutefois, au cours de la même période, les plaintes déposées au titre de la loi sur l'égalité de rémunération ont diminué de 60 %, passant de 202 à 80. Le nombre total de plaintes déposées a enregistré une diminution de 24 %, passant de 5 018 en 1995/96 à 3 805 en 1996/97. On peut en conclure que les plaintes déposées au titre de la loi sur la discrimination fondée sur le sexe représentaient 12,5 % du total des plaintes déposées en 1996/97, contre 8,7 % en 1995/96.

Code de l'égalité de rémunération de la Commission sur l'égalité des chances

Le Code de l'égalité de rémunération de la Commission sur l'égalité des chances a pris effet en mars 1997. S'adressant à ceux qui, au sein d'une organisation particulière, sont responsables de la paie ou que celle-ci intéresse, il vise à fournir des orientations et à promouvoir une bonne pratique afin d'améliorer les structures salariales et les systèmes de rémunération, de façon que ni l'un ni l'autre des deux sexes ne soit lésé. Il se fonde sur l'idée que la législation du Royaume-Uni et la législation européenne confèrent le droit à l'égalité de rémunération exempte de toute discrimination fondée sur le sexe. Bien qu'il ne soit pas juridiquement contraignant, le Code peut être invoqué lors de toute action intentée devant un tribunal en vue d'obtenir l'égalité de rémunération, si le tribunal en reconnaît l'applicabilité en l'espèce. Il contribue de façon sensible à aider les patrons et les salariés à faire disparaître les écarts de rémunération.

Sensibilisation aux droits reconnus par la loi

Les pouvoirs publics s'efforcent de sensibiliser la population à la législation en vigueur concernant la discrimination fondée sur le sexe et l'égalité de rémunération. Au nombre des

mesures de sensibilisation prises à ce titre figurent la publication de guides concernant la loi sur l'égalité de rémunération et la loi sur la discrimination fondée sur le sexe et la prestation de services de conseils relatifs au harcèlement sexuel sur le lieu de travail et aux droits liés à la maternité. Les multiples documents d'information élaborés par la Commission sur l'égalité des chances comprennent des guides sur la législation en vigueur. Les employeurs, les formateurs et les consultants y trouvent un bulletin périodique qui leur permet d'être régulièrement informés sur la législation et l'évolution de la situation. La participation des membres de la Commission à des séminaires, des conférences et des stages de formation permet également de faire circuler l'information relative aux droits de la population. Le Gouvernement et la Commission considèrent les reportages consacrés par les médias aux affaires juridiques comme un bon moyen d'informer les salariés de leurs droits et les employeurs de leurs obligations. L'attention portée par la presse du Royaume-Uni aux questions relatives à l'égalité des chances a permis de sensibiliser un vaste public.

Infractions pénales commises par des femmes et traitement des délinquantes (dispositions pénales)

Infractions pénales commises par des femmes

Il apparaît en règle générale que les femmes commettent moins de délits de tous types que les hommes et proportionnellement moins de délits graves ou de délits avec violence. Sept pour cent de la population féminine sont condamnés avant l'âge de 29 ans contre 31 % pour les hommes. Au cours des 10 dernières années, pour chaque sujet de sexe féminin, trois à quatre hommes ont été mis en garde ou condamnés en Angleterre et au pays de Galles dans le cadre d'un délit pénal autre qu'une infraction mineure (dite «summary») au Code de la route. En 1997, 219 000 hommes et 63 100 femmes ont été mis en garde. En outre, 1 157 400 hommes et 217 100 femmes ont été condamnés. Le total des mises en garde et des condamnations s'est donc élevé à 1 376 400 pour les hommes et 280 200 pour les femmes.

Les statistiques les plus récentes font apparaître qu'un quart des délinquants ont un passé judiciaire de plus de 10 ans contre seulement 3 % de délinquantes. En Angleterre et au pays de Galles, le principal délit pour lequel les femmes sont condamnées ou mises en garde est le non-paiement de leur redevance de télévision : 24 % des femmes sont coupables contre seulement 3 % des hommes. Les principales infractions plus graves, passibles de poursuites judiciaires, dont se rendent coupables les femmes sont le vol et le recel d'objets volés : 59 % des infractions graves contre 36 % pour les hommes.

2.4 Infractions pénales commises par des femmes entre 1987 et 1997 en Angleterre et au pays de Galles

(En pourcentage)

Type d'infraction	1987		1997	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Voies de fait	6	3	6	4
Attentat/outrage aux moeurs	1	–	1	–
Cambriolage	8	1	5	1
Vol qualifié	1	–	1	–
Vol et recel d'objets volés	26	31	18	25
Escroquerie	2	3	2	3
Dégradation intentionnelle	2	1	1	1
Infraction à la législation sur les stupéfiants	2	1	11	5
Infraction (hors Code de la route)	2	1	6	3
Infraction au Code de la route	3	–	1	–
Non-paiement de la redevance de télévision ¹	5	36	3	24
Autres infractions (hors Code de la route)	41	23	45	34
Total	100 (844 100)	100 (204 100)	100 (808 600)	100 (206 500)

Source : *Criminal Statistics 1997*, Ministère de l'intérieur.

¹ Infractions commises au titre des *Wireless Telegraphy Acts*, s'agissant principalement du non-paiement de la redevance de télévision.

Traitement des infractions pénales

La mise en garde est la principale sanction appliquée en Angleterre et au pays de Galles à l'encontre des délinquantes coupables des infractions pénales les plus graves. En 1997, 52 % de toutes les femmes mises en garde ou condamnées pour une infraction pénale ont fait l'objet d'une mise en garde, contre 34 % pour les hommes. Il en est ainsi pour tous les groupes d'âge et pour la plupart des infractions pénales et des infractions mineures.

Au cours d'une enquête statistique, le Ministère de l'intérieur a examiné le passé judiciaire d'un échantillon de personnes ayant fait l'objet d'une mise en garde en 1985, 1988, 1991 et 1994 en Angleterre et au pays de Galles. L'enquête a révélé que, si la majorité des personnes des deux sexes n'avaient aucun passé judiciaire, les hommes ayant fait l'objet d'une mise en garde et ayant été condamnés antérieurement étaient deux fois plus nombreux que les femmes.

On observe également des différences considérables entre hommes et femmes en ce qui concerne la détermination des sanctions en Angleterre et au pays de Galles. Les femmes notamment risquent beaucoup moins que les hommes d'être condamnées à la prison, et cela pour presque n'importe quel type d'infraction pénale. En 1996, 13 % des hommes et 6 % des femmes ont été condamnés à la détention pour un premier délit. La seule exception concerne les infractions à la législation sur les stupéfiants, la proportion étant alors sensiblement la même pour les deux sexes, soit environ 18 %.

Les femmes ne représentent qu'une faible proportion de l'ensemble des individus qui font l'objet de poursuites judiciaires. En 1996, 11 % des poursuites engagées touchaient des femmes. Entre 1987 et 1996, cette proportion s'est maintenue. Le nombre de poursuites engagées contre des femmes a culminé en 1990, atteignant 4 845; en 1994, il est tombé à 3

787. Au cours des deux années suivantes, une légère augmentation en pourcentage a été enregistrée.

La grande majorité des individus condamnés par les tribunaux sont des hommes (89 %). Si l'on considère les trois grandes catégories d'infractions (infractions graves, infractions mineures, infractions au Code de la route), les condamnations touchent de façon similaire les hommes et les femmes.

2.5 Délinquants âgés de 21 ans et plus ayant fait l'objet de divers types de condamnation, par sexe, en Angleterre et au pays de Galles (1997)

(En pourcentage)

Type de condamnation	Infractions graves		Infractions mineures (hors Code de la route) ¹		Toutes infractions pénales (hors infractions mineures au Code de la route)	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Acquittement	14	27	10	9	12	13
Amende	32	24	81	88	61	72
Travaux d'utilité communautaire	18	31	5	2	18	9
Sursis total	1	2	–	–	1	1
Emprisonnement immédiat	26	13	2	–	12	3
Autres	6	3	2	1	1	2
Nombre total de condamnations	100 (186 600)	100 (30 300)	100 (260 500)	100 (91 800)	100 (447 100)	100 (122 100)

Source : *Criminal Statistics 1997*, Ministère de l'intérieur.

¹ Infractions mineures jugées par les tribunaux correctionnels.

Quand les femmes sont condamnées à la prison en Angleterre et au pays de Galles, la durée de leur détention a tendance à être plus courte que celle des hommes. En 1997, la durée de la condamnation à la prison prononcée par la Cour criminelle était en moyenne de 19,5 mois pour les femmes âgées de 21 ans et plus et de 24,2 mois pour les hommes. La durée moyenne était plus faible pour les femmes condamnées pour cambriolage, escroquerie et contrefaçon, vol qualifié et vol avec recel, infraction à la législation sur les stupéfiants ou voies de faits, mais plus longue lorsqu'il s'agissait de dégradation intentionnelle.

Homicide

Le droit applicable dans les cas d'homicide couvre déjà avec suffisamment de souplesse les circonstances particulières dans lesquelles se trouvent les victimes de violence au foyer. Notamment, la législation relative à l'allégation de provocation a considérablement progressé ces dernières années.

Bien que le Gouvernement garde cet aspect de la législation à l'étude, il ne voit pas la nécessité pour l'heure d'engager une révision des dispositions concernant l'incitation au meurtre. Suite notamment aux jugements de la Cour d'appel concernant les affaires *Ahluwalia (1992)* et *Humphries (1995)*, il apparaît clairement que le tribunal peut tenir compte de la manière particulière dont un sujet réagit à la provocation, en prenant en considération l'effet d'abus cumulatifs, lorsqu'il s'agit d'évaluer l'impact du dernier incident à l'origine de l'homicide.

Les statistiques montrent que les tribunaux tiennent effectivement compte des circonstances particulières dans lesquelles se trouvent les femmes inculpées d'homicide. Les suspects de sexe féminin inculpés pour le meurtre de leur époux ou ex-époux, de leur concubin ou de leur amant risquaient moins d'être reconnus coupables d'homicide (c'est-à-dire de meurtre ou d'assassinat) que les hommes – la proportion était de 69 % pour les femmes contre 94 % pour les hommes entre 1990 et 1994 – et si elles étaient reconnues coupables, les femmes risquaient moins d'être inculpées de meurtre que les hommes : un cinquième contre deux cinquièmes. Les femmes condamnées pour meurtre risquaient moins d'être incarcérées et la durée de la condamnation était plus brève.

Les femmes en prison

Nombre de détenues

Les femmes ne représentent qu'une faible proportion de la population carcérale totale : 3 120 sur un total de 65 730 détenus en Angleterre et au pays de Galles, soit 4,7 %, à la fin juin 1998. Toutefois, les chiffres ont augmenté depuis 1992, année où le nombre total de détenues était de 1 580, soit 3,5 % de la population carcérale totale. Le nombre moyen de femmes condamnées à la détention a augmenté de 72 % entre 1992 et 1997, passant de 1 190 à 2 050. L'augmentation des cas d'infractions majeures à la législation sur les stupéfiants jugés par les tribunaux explique en partie l'augmentation des condamnations à la détention.

En 1997/98, l'Irlande du Nord comptait 30 femmes détenues (21 condamnées et 9 prévenues) ainsi que 5 délinquantes mineures (âgées de moins de 21 ans), toutes incarcérées à la prison de Maghaberry.

Prison Statistics 1997 faisait apparaître que 930 femmes adultes condamnées à des peines d'emprisonnement de 12 mois ou plus avaient été libérées en 1997. Dans la majorité des cas, le Service de probation avait été chargé du suivi des détenues après leur élargissement.

En Écosse, l'Inspection des services sociaux et l'Inspection des prisons ont récemment publié un rapport sur les délinquants intitulé *A Safer Way*. Six des recommandations contenues dans le rapport portent sur la manière de mettre sur pied et d'entretenir des services de justice pénale de substitution destinés aux délinquantes; la septième préconisant que les jeunes femmes âgées de moins de 18 ans pour lesquelles une incarcération s'imposerait devrait d'ici à l'an 2000 pouvoir être détenues dans des locaux sous surveillance, administrés par les autorités locales, et non incarcérées. Dans le cadre de ces sept recommandations, des dispositions sont prises en vue d'utiliser le rapport comme fondement d'une démarche nouvelle et intégrée concernant la délinquance féminine.

Établissements pénitentiaires

Les détenues sont réparties entre 17 établissements pénitentiaires. Du fait de l'augmentation sensible du nombre des détenues (13 % d'augmentation entre septembre 1997 et septembre 1998), il est devenu nécessaire de trouver des locaux supplémentaires. Trois prisons jusqu'alors réservées aux hommes sont en train d'être converties en prisons pour femmes : Durham, Low Newton et Send.

Le Ministère de l'intérieur fait savoir que le nombre des détenues au pays de Galles ne justifie pas la construction de prisons pour femmes.

Disparités des besoins des femmes

Le service pénitentiaire a accueilli favorablement la publication en mai 1997 de l' *Étude de l'Inspecteur en chef des prisons sur les détenues* qui a défini un certain nombre de domaines critiques et contribué utilement aux débats concernant la manière dont le système pénitentiaire doit traiter la question des femmes incarcérées.

On a donné la priorité à l'élaboration de politiques et de régimes constructifs qui tiennent compte des besoins particuliers des femmes, en visant avant tout à prévenir les récidives. Comme suite à une étude structurelle du Service pénitentiaire, le Groupe des politiques féminines a été créé au début de 1998 dans le cadre de la nouvelle Direction des régimes pénitentiaires, en vue d'orienter l'action à mener. Il a pour mandat de mettre au point des régimes adaptés aux détenues et de veiller à ce que l'on tienne compte de leurs besoins lors de l'élaboration des politiques.

Partenariat

L'étude a conclu que l'incarcération ne devait pas être synonyme d'isolement mais servir à préparer les détenues à se réinsérer dans la société et le monde du travail, afin de réduire les risques de récidive. Le Groupe des politiques féminines est déterminé à collaborer étroitement avec les directeurs de prisons pour femmes et leurs collaborateurs et est en train de créer de nouveaux liens avec le Service de probation.

Toutes les délinquantes mineures et adultes incarcérées pour des peines de 12 mois ou plus seront libérées et suivies par le Service de probation. Le Service pénitentiaire et le Service de probation doivent collaborer à la planification des sentences, afin d'évaluer les risques et les besoins, de définir l'action à mener en prison, puis lors du suivi ultérieur. Ceci afin de faciliter la réinsertion des détenues et de faire en sorte qu'elles ne représentent pas un danger éventuel pour leurs victimes ou le reste de la population.

Sécurité

Des consultations ont eu lieu en vue de veiller à ce que les circonstances et besoins particuliers des délinquantes mineures et adultes soient pris en compte par le système de sécurité pénitentiaire.

Le Service pénitentiaire prévoit de créer des sites pénitentiaires polyvalents pour femmes, comme suite à la suggestion formulée par l'Inspecteur en chef dans son étude thématique. L'un de ces sites devrait être construit à Ashford, sous réserve d'autorisation.

Mise à l'essai des nouveaux régimes

La priorité du Groupe sur les politiques féminines a été de mettre à l'essai des régimes pénitentiaires mieux conçus, dans les prisons de Holloway et de Styal. Chaque établissement a disposé de 500 000 livres pour améliorer les régimes afin qu'ils répondent aux besoins particuliers des détenues. Le Service pénitentiaire a mis au point des programmes pilotes destinés à concevoir des régimes novateurs et constructifs destinés aux délinquantes de tous âges qui prévoient, entre autres, une plus grande participation à diverses activités : programmes de réhabilitation, instruction, travail, éducation physique, loisirs.

Programmes de réhabilitation

L'élaboration de programmes de réhabilitation est l'un des domaines les plus importants et les plus prometteurs de l'amélioration du système pénitentiaire dans les prisons de femmes. On s'emploie activement à prévenir les récidives. Les programmes destinés à aider les détenues à se réformer se sont révélés très efficaces, permettant de réduire les risques de récidive; la priorité est au perfectionnement des programmes spécialement destinés aux

femmes. Un certain nombre de programmes-phares ont d'ores et déjà été retenus : amélioration des capacités de réflexion, automutilation, traitement des déviances sexuelles ou jeunes délinquantes. D'autres programmes tels que ceux consacrés à l'instruction (mise en valeur de l'alphabétisation et de l'apprentissage du calcul), au travail et à la formation au travail seront des composantes importantes des nouveaux régimes. Une agence d'étude externe procède à l'évaluation de l'incidence de ces programmes sur les détenues.

On a fait exécuter des travaux de recherche pour détecter les facteurs criminogènes chez les femmes, en vue d'améliorer les programmes destinés aux délinquantes et d'en concevoir de nouveaux qui répondent spécialement aux besoins des femmes.

Formation

Le Trust for the Study of Adolescence a mis au point un programme de formation destiné au personnel pénitentiaire qui s'occupe spécialement des jeunes délinquants.

La formation du personnel est un autre domaine essentiel qu'il importe de renforcer, en s'attachant aux besoins des nouveaux arrivants et à la formation des directeurs de prisons de femmes. Un nouvel opuscule de formation a été publié à l'intention du personnel en 1997.

Encadrement des détenues à problèmes

Un groupe de travail restreint a été constitué afin d'étudier la manière d'encadrer au mieux le petit nombre de détenues difficiles ou caractérielles, en s'appuyant sur les données d'expérience du Service pénitentiaire et des services de santé mentale. Un document qui pourra être consulté par les établissements pénitentiaires paraîtra au printemps de 1999.

Jeunes délinquantes

On se préoccupe depuis quelques années de la présence de mineures dans les prisons et de la façon dont les jeunes délinquantes et les détenues adultes cohabitent. On est en train de revoir les politiques et les pratiques en usage dans ce domaine.

Détenues de nationalité étrangère

Le Service pénitentiaire est conscient des difficultés particulières auxquelles doivent faire face les détenues de nationalité étrangère dont la famille réside à l'étranger et a pris un certain nombre de mesures destinées à aider ces détenues à maintenir des contacts satisfaisants avec leur famille.

Les restrictions concernant les communications téléphoniques payantes ne s'appliquent pas aux détenues de nationalité étrangère qui peuvent également se voir accorder le droit d'utiliser les postes téléphoniques de l'établissement lorsqu'elles n'ont pas reçu de visite les mois précédents. Les directeurs de prisons sont informés que dans ces conditions, il peut s'avérer nécessaire de prendre des dispositions spéciales pour permettre à ces détenues d'appeler l'étranger.

Le service téléphonique d'interprétation *Language Line* est disponible 24 heures sur 24 dans tous les établissements pénitentiaires. Le dossier sur les détenus étrangers et le dossier d'information pour les détenus ont été traduits dans diverses langues.

Relogement

Les plans de relogement sont essentiels à la prévention des récidives. Les études menées sur la question font apparaître que 39 % des femmes perdent leur domicile lors de leur incarcération. Étant donné que bon nombre d'entre elles sont des chefs de famille, les

problèmes à résoudre sont patents. Le Service pénitentiaire collabore avec la National Association of the Care and Resettlement of Offenders (NACRO) à la formation d'agents chargés d'aider les détenues à trouver un logement avant leur sortie de prison.

Les dispositions concernant la libération provisoire des détenus prennent en compte les besoins des chargés de famille dans un certain nombre de domaines, par exemple lorsqu'il s'agit de libérer un détenu pour raison humanitaire afin qu'il puisse régler un problème de famille ou de logement urgent. Le Gouvernement a récemment annoncé un certain nombre de changements qui étendent la portée de la libération provisoire, notamment pour les jeunes délinquantes.

Travail en prison

Avoir un travail constitue également l'un des facteurs essentiels qui permettent d'éviter les récidives. Le Programme d'action en faveur du travail du Service pénitentiaire, qui s'inscrit dans le cadre de l'Initiative gouvernementale en faveur du travail, est à l'essai dans 11 établissements pénitentiaires dont une prison de femmes (New Hall). Il vise à accroître les qualifications et l'aptitude à l'emploi des jeunes détenus (18-24 ans) et à favoriser leur embauche à leur sortie de prison.

Une étude portant sur les aspirations des détenues, leur expérience et ce qu'elles entendent faire une fois libérées est en cours; elle vise à émettre des recommandations concernant les mesures à adopter pour accroître l'aptitude à l'emploi des femmes.

Soins de santé

On travaille à l'élaboration d'une norme concernant les soins de santé apportés aux détenues qui sera adoptée en 1999. On veille particulièrement à ce que tous les services de maternité soient offerts dans le cadre d'un protocole conclu avec les National Health Service Trusts des diverses zones où se situent les établissements pénitentiaires. Des accords de partenariat analogues relatifs au dépistage des cancers du col de l'utérus et du sein donnent de bons résultats. On est également en train de revoir le système de prescription médicale dans les prisons de femmes.

Automutilation dans les prisons de femmes

L'une des tâches essentielles du Service pénitentiaire est de veiller sur les détenues susceptibles de se suicider ou de s'automutiler. Les suicides chez les détenues sont rares. Leur proportion est à peu près égale à celle des suicides commis par les détenus. Elle diffère du reste de la société où les hommes sont trois fois plus nombreux que les femmes à se suicider. Trois détenues se sont donné la mort en 1997, deux en 1998.

L'automutilation est beaucoup plus courante chez les femmes (en prison et dans la société civile) que chez les hommes. La proportion des cas d'automutilation chez les détenues en 1997-1998 était de 469 pour 1 000, soit cinq fois plus élevée que chez les détenus. En avril 1994, le Service pénitentiaire a lancé une stratégie portant sur les soins à apporter aux suicidaires et aux détenus susceptibles de s'automutiler.

La stratégie vise à apporter des soins spéciaux aux prisonniers anxieux et déprimés. Elle permet de réduire les risques de suicide et d'automutilation en créant un environnement sûr, en aidant les détenus à vivre mieux leur incarcération, en soutenant les détenus en crise et en les traitant avec dignité, en veillant aux besoins de ceux qui ont des tendances suicidaires et sont enclins à l'automutilation, et en sensibilisant tout le personnel pénitentiaire à ses responsabilités vis-à-vis des détenus enclins à s'automutiler.

Le Service pénitentiaire mène également une étude sur la surveillance et la consignation des cas d'automutilation et étudiera ensuite les motivations des détenus qui s'automutilent en vue d'améliorer la façon dont ceux-ci sont traités.

Installations pour mères avec nourrissons

On trouve des installations pour mères avec nourrissons dans quatre établissements pénitentiaires (Askham Grange, Holloway, New Hall et Styal), offrant 64 places au total.

En décembre 1998, le Directeur général du Service pénitentiaire a annoncé que le Service procéderait à une révision complète des principes, politiques et procédures applicables aux détenues avec nourrissons ou enfants. Des cas récents ayant fait l'objet de controverses avaient montré qu'il était opportun de procéder à une étude de fond.

L'étude a notamment pour objet de réexaminer les principes qui sous-tendent la politique et l'action du Service, au regard des obligations juridiques découlant des conventions européennes, en vue d'assurer l'application des dispositions pertinentes. On évaluera en priorité la manière de veiller, dans tous les cas, aux intérêts de l'enfant. Toute nouvelle disposition devra être agréée par le Ministère de la santé.

Le rapport prévu, assorti de recommandations pour une stratégie future, doit être soumis d'ici à la fin de mars 1999 au Directeur général qui a informé les ministres de son intention de le publier.

Enseignement dispensé aux détenues

Une étude récente menée en septembre 1997, portant sur l'enseignement dispensé aux détenues, a fait apparaître qu'une majorité des femmes n'avaient pas poursuivi leur scolarité au-delà de l'âge de 16 ans, qu'elles n'avaient pas de qualifications et que leur expérience professionnelle était limitée. La majorité d'entre elles avaient des personnes à charge, manquaient de confiance en elles-mêmes et estimaient que la meilleure façon de trouver un emploi à leur sortie de prison était d'acquérir une qualification professionnelle plutôt que des titres.

Le Service pénitentiaire a mis sur pied un Groupe d'enseignement et de formation afin d'émettre des recommandations sur l'élaboration d'un cursus éducatif qui réponde mieux aux besoins des détenues.

Approuvée par la Direction des établissements pénitentiaires en novembre 1998, la politique de l'enseignement et de la formation a défini des objectifs précis pour tous les détenus qui prennent en compte l'effort du Gouvernement en faveur du *lifetime learning* et sont dans la ligne des objectifs de formation nationaux. Elle permettra de veiller à ce que l'enseignement dispensé aux détenues soit axé sur les compétences de base, l'aptitude à l'emploi et la reconnaissance nationale des qualifications.

Un *Annuaire des services éducatifs et de formation dans les prisons de femmes* a été publié en août 1998. Il offre une mise à jour de toutes les matières enseignées et garantit la continuité des cours dispensés.

Cultes

Depuis le vote de 1993 lors du Synode général de l'Église anglicane, les femmes sont admises comme aumôniers et officient comme tels dans toutes les catégories d'établissements pénitentiaires : prisons d'hommes, de femmes et institutions pour jeunes délinquants.

Infractions à la discipline

Dans son dernier rapport, le Royaume-Uni signalait que les infractions à la discipline étaient plus fréquentes chez les femmes incarcérées que chez les hommes. Pour ce qui est des infractions commises par les délinquantes, les chiffres disponibles montrent que la tendance est plus irrégulière pour les femmes que pour les hommes. La proportion des infractions sanctionnées a chuté de 343 % (taux record) en 1994 à 244 % en 1997 pour les femmes. Au cours de la même période, le taux est tombé de 220 % à 174 % pour les hommes.

Article 3

Élimination de la discrimination

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

Élimination de la discrimination

Le Gouvernement entend réduire l'incidence de la discrimination dans tous les domaines. De nombreuses femmes continuent d'être victimes de discriminations dans des contextes très divers et certaines peuvent souffrir d'un double handicap, par exemple, lorsqu'elles présentent une infirmité et appartiennent à une minorité ethnique.

Convention européenne des droits de l'homme

Le Parlement britannique a voté la loi sur les droits de l'homme en novembre 1998. Cette loi permet de mieux intégrer dans la législation interne les droits et libertés garantis par la Convention européenne des droits de l'homme et ouvre la possibilité d'invoquer les dispositions de la Convention devant les tribunaux britanniques, notamment celles de l'Article 14, qui interdit toute discrimination dans la jouissance des droits énoncés dans la Convention.

La loi sur les droits de l'homme, qui n'admet que de très rares exceptions, interdit aux pouvoirs publics d'enfreindre les droits garantis par la Convention. Les personnes qui estiment avoir fait l'objet d'une violation de leurs droits en vertu de la Convention pourront présenter un recours devant les tribunaux britanniques et obtenir réparation si le tribunal juge que l'autorité publique concernée est en effet coupable. Cette loi impose aussi à toutes les cours et tous les tribunaux, chaque fois que possible, d'interpréter et de faire appliquer les lois nationales dans le respect des droits énoncés dans la Convention. Si cela s'avère impossible, la Cour suprême et les juridictions supérieures pourront déclarer ces lois incompatibles avec la Convention et signaler au Parlement qu'une révision de la législation s'impose.

Les principales dispositions de la loi ne sont pas encore entrées en vigueur. Il faudra avant toute chose que les magistrats reçoivent la formation leur permettant de manier avec aisance les articles de la Convention. Les ministères auront aussi besoin de délais supplémentaires pour préparer l'application de la nouvelle législation.

Appartenance raciale et double handicap

Du printemps 1984 au printemps 1998, le taux d'emploi des femmes blanches a augmenté de 10 % mais pour les femmes appartenant aux minorités ethniques, il n'a progressé que de 4 %. En 1997, ce sont les femmes noires antillaises qui ont enregistré le taux d'activité économique le plus élevé (75 %), celui des femmes blanches s'élevant à 73 %. En revanche, le taux d'activité économique des femmes bangladaises est resté particulièrement modeste

(29 %). Il faut noter toutefois que les taux d'activité économique officiels peu élevés des femmes pakistanaises et bangladaises ne reflètent pas nécessairement la part qui revient à ces femmes dans des entreprises familiales et l'économie parallèle.

Les femmes pakistanaises, bangladaises, indiennes et noires africaines sont moins susceptibles d'exercer une profession libérale ou spécialisée. Les femmes chinoises sont les mieux représentées dans ces catégories d'emplois, du fait en particulier qu'elles possèdent le niveau de qualifications générales le plus élevé. Les femmes antillaises en tant que groupe ont plus de chances de posséder les plus hautes qualifications inférieures au grade universitaire; les femmes pakistanaises et bangladaises, quant à elles, sont nettement moins qualifiées que toutes les autres catégories de femmes.

3.1 Niveau maximal d'aptitude des femmes de divers groupes ethniques âgées de 16 à 59 ans

(En pourcentage)

	<i>Sans qualifications, ou niveau d'aptitude inférieur au GCE</i>	<i>GCE ou équivalent</i>	<i>«A Level» ou équivalent</i>	<i>Diplôme universitaire de 1er, 2e ou 3e cycle</i>
Blanches	38	25	29	8
Antillaises	34	29	34	3
Indiennes	40	21	19	19
Africaines/asiatiques	32	25	27	15
Pakistanaises	60	22	11	7
Bangladaises	73	17	7	3
Chinoises	25	29	30	17
Toutes minorités ethniques confondues	41	24	24	11

Source : Modood, T. et consorts (1996), *Ethnic Minorities in Britain*, Londres, PSI.

En 1997, quel que soit le groupe ethnique auquel elles appartenaient, les femmes avaient plus de chances que les hommes d'être cantonnées dans certaines professions et secteurs d'activité, et notamment de travailler dans le secteur des services. Les hommes étaient presque deux fois plus nombreux (19 %) à travailler dans le secteur manufacturier que les femmes (11 %). Toutefois, les femmes indiennes et pakistanaises avaient deux fois plus de chances que les autres femmes de travailler dans ce secteur.

Les femmes noires se concentraient dans certains secteurs d'activité, comme l'industrie hôtelière, la restauration, le commerce de détail et d'autres services. Un tiers d'entre elles environ travaillait dans les secteurs de la santé ou de l'aide sociale contre un cinquième pour les femmes de toutes catégories. Leur carrière progressait plus lentement et elles travaillaient un plus grand nombre d'heures que les autres. Les femmes blanches travaillaient en moyenne 31 heures par semaine et les femmes des minorités ethniques 33 heures.

La ségrégation au niveau de l'emploi et du secteur d'activité peut créer un nouvel handicap. L'enquête sur la population active réalisée en 1997 a permis d'établir que les femmes percevaient un salaire horaire moyen inférieur à celui des hommes, et que les femmes issues de certains groupes ethniques, à savoir les femmes indiennes et pakistanaises/bangladaises, avaient les plus faibles taux de salaires.

Les femmes des minorités ethniques dans la fonction publique

En 1994, dans le cadre de sa politique générale de promotion de l'égalité des chances dans la fonction publique, le Cabinet du Conseil des ministres a fait réaliser une étude dont les objectifs étaient les suivants :

- Recueillir les vues des femmes fonctionnaires issues de minorités ethniques concernant les éventuels obstacles à l'égalité des chances qu'elles avaient pu rencontrer;
- Comparer le déroulement de la carrière de ces femmes à celui des hommes et des femmes de race blanche sur la base des données statistiques disponibles;
- Définir les obstacles qui s'opposaient à l'égalité des chances, en tenant compte des vues recueillies, des statistiques et autres données disponibles;
- Trouver des solutions concrètes efficaces pour lutter contre les obstacles à la parité hommes-femmes.

Si le principal objet de l'étude était de recueillir les vues des femmes fonctionnaires issues de minorités ethniques sur leur expérience du travail dans la fonction publique, elle a aussi permis de sonder des femmes blanches, des cadres ayant eu l'occasion de diriger des services multiethniques, des directeurs du personnel et des ressources humaines et des hommes issus de minorités ethniques.

Une étude publiée en 1996 sous le titre «Le double handicap : les femmes des minorités ethniques dans la fonction publique» a permis de dégager les conclusions suivantes :

Ambiance de travail : La plupart des fonctionnaires interrogés ont indiqué que les femmes des minorités ethniques étaient victimes de discrimination raciale et de sexisme. Ces femmes devaient supporter une ambiance de travail beaucoup moins agréable que les femmes blanches et les hommes issus de minorités ethniques.

Communication et esprit d'équipe : Les femmes des minorités ethniques avaient du mal à s'intégrer dans la culture de la fonction publique et à communiquer avec les fonctionnaires blancs;

Degré de satisfaction au travail et aspirations professionnelles : Bien que la plupart des fonctionnaires interrogés se soient montrés déçus par le manque de perspectives d'avenir dans la fonction publique, les femmes des minorités ethniques semblaient aussi retirer moins de satisfaction de leur travail en substance que les femmes blanches et les hommes des minorités ethniques. Autre différence notable, les femmes des minorités ethniques semblaient accumuler davantage d'insatisfaction car leur carrière stagnait et leurs mérites étaient peu reconnus.

Avancement, formation et évolution de carrière : Alors même qu'elles estimaient mériter une promotion, les femmes des minorités ethniques estimaient qu'elles avaient moins de possibilités d'avancement que les femmes blanches. On ne pouvait accuser le manque de formation ou d'amélioration des aptitudes individuelles : ces femmes étaient nombreuses à avoir suivi davantage de stages de formation que leurs collègues blanches et à avoir fait tout leur possible pour élargir le champ de leurs compétences et de leur expérience.

Efficacité des politiques en faveur de l'égalité des chances et réformes proposées : Les femmes des minorités ethniques n'ont rien vu de très concret résulter des politiques en faveur de l'égalité des chances dans la fonction publique; les femmes blanches ont estimé au contraire que ces politiques constituaient l'un des principaux avantages offerts par la fonction publique.

Recommandations issues de l'étude

L'étude de 1996 a recommandé cinq types de mesures :

- Ouverture du dialogue avec les femmes des minorités ethniques
- Exploitation du potentiel de chacun
- Meilleure gestion du personnel
- Amélioration de l'ambiance de travail pour tous
- Meilleure application des politiques en faveur de l'égalité des chances

Bilan des progrès accomplis

En avril 1998, le Cabinet du Conseil des ministres a fait distribuer aux divers ministères et organismes publics un bilan des progrès accomplis indiquant que la plupart desdits organismes ont commencé à étudier les incidences que l'Étude sur le double handicap pouvait avoir pour leur organisation. L'Étude et le bilan des progrès accomplis ont tous deux souligné la nécessité d'identifier les problèmes de discrimination et de les résoudre dans le cadre d'une stratégie efficace d'égalisation des chances.

Le bilan donne des exemples de bonnes pratiques et énumère les domaines où de nouvelles mesures s'imposent. Les mesures ponctuelles que les ministères et organismes publics sont invités à prendre sont les suivantes : s'assurer que le personnel dispose de procédures simples pour déposer des plaintes pour harcèlement sexuel, y compris les fonctionnaires qui travaillent au contact direct du public, et évaluer dans quelle mesure les fonctionnaires ont confiance dans ces procédures; mettre en place des stages de formation pour bien sensibiliser le personnel aux questions d'égalité des chances et donner aux administrateurs les moyens d'encadrer efficacement des équipes hétérogènes; établir si les fonctionnaires bénéficient réellement de l'égalité des chances et contrôler l'efficacité des politiques et des procédures en matière de gestion du personnel.

Tous les ministères et organismes publics sont encouragés à mettre en place une stratégie en faveur de l'égalité des chances qui tienne compte des obstacles rencontrés par certains groupes. Ces stratégies consisteront pour l'essentiel à dénoncer ce double handicap et à y porter remède. Par exemple, le Ministère de la sécurité sociale a lancé une initiative sous le titre «Réaliser les potentiels» afin d'assurer que le personnel issu de minorités puisse donner toute sa mesure.

Les femmes handicapées

En décembre 1996, 366 332 personnes étaient enregistrées au titre de la loi de 1944 sur les personnes handicapées (emploi), dont 99 254 femmes. En avril 1995, il y avait 381 409 personnes reconnues handicapées dont 280 381 hommes et 101 028 femmes.

Le tableau ci-après donne quelques précisions sur les handicapés et le marché du travail. (En milliers de personnes ou en pourcentage)

3.2 Nombre de personnes souffrant d'un handicap à long terme

	<i>Handicap à long terme* a) ou b)</i>	<i>a) Handicap au sens de la législation</i>	<i>b) Handicap limitant la capacité au travail</i>	<i>Handicap autre qu'à long terme</i>
Population totale d'âge actif	6 201	4 969	5 208	28 664
Hommes de 16 à 64 ans et femmes de 16 à 59 ans	18 %	14 %	15 %	82 %
Pourcentage de femmes	47 %	48 %	46 %	48 %
Pourcentage de personnes issues de minorités ethniques	6 %	6 %	6 %	7 %

Source : Enquête sur la population active, hiver 1997/1998. Les chiffres concernent exclusivement la Grande-Bretagne.

* On classe dans cette catégorie les personnes dont le handicap limite les choix professionnels ou la capacité de travail ou rend très difficiles les actes de la vie quotidienne, et celles dont l'infirmité est évolutive. On peut exclure les personnes souffrant d'un handicap évolutif ou d'une grave déficience esthétique qui estiment que leur infirmité n'a pas d'incidence sur leur capacité de travail ou leurs activités journalières.

** Ces chiffres sont plus bas du fait que les femmes âgées de 60 à 64 ans ne sont pas comptabilisées dans la population active.

La loi sur la discrimination à l'égard des handicapés

Depuis son dernier rapport, le Gouvernement du Royaume-Uni a promulgué la loi de 1995 sur la discrimination à l'égard des handicapés, qui consacre pour la première fois un droit à la non-discrimination sur le lieu de travail en remplacement des dispositions de la loi de 1944 sur les personnes handicapées (emploi), introduit un droit d'accès aux biens et aux services et porte création d'un nouveau Conseil national des handicapés (englobant la Grande-Bretagne et l'Irlande du Nord). Les principales dispositions relatives à l'emploi et les premiers droits relatifs à l'accessibilité contenus dans la loi sont entrés en vigueur en décembre 1996.

Bien que la loi s'applique aux hommes comme aux femmes, ses dispositions sont évoquées dans le détail dans le présent rapport parce qu'elle devrait avoir d'importantes incidences sur la vie des femmes handicapées. Au sens de la loi, est reconnue handicapée toute personne présentant une infirmité physique ou mentale qui compromet gravement et durablement sa capacité à assumer les actes de la vie ordinaire. Les personnes qui ont souffert d'un handicap sont également couvertes par les dispositions relatives à l'emploi et à l'accessibilité. D'autres dispositions relatives à la définition de la personne handicapée figurent dans le dispositif réglementaire et des directives juridiques sont également disponibles.

Entrée en vigueur en décembre 1996, la partie II de la loi interdit à tout employeur ayant 20 salariés ou plus de prendre des mesures discriminatoires contre un handicapé. À ce titre, l'employeur n'a pas le droit de réserver à un employé ou à un candidat handicapé un traitement moins favorable qu'aux autres personnes à cause de son infirmité, sauf dans les cas où cela peut être justifié. Les employeurs ont également le devoir de traiter leurs employés handicapés comme les autres pour tout ce qui a trait aux possibilités d'avancement, de transfert, de formation et autres avantages.

3.3 Effectifs totaux de la population d'âge actif britannique souffrant d'un handicap en 1998 (en nombre et en pourcentage)

	Femmes	Hommes	Total
Personnes souffrant soit d'un handicap au sens de la législation, soit d'une incapacité de travail	2 112 000 11 %	1 896 000 11 %	4 008 000 11 %
Personnes souffrant d'un handicap au sens de la législation seulement	474 000 3 %	479 000 3 %	954 000 3 %
Personnes souffrant d'une incapacité de travail seulement	727 000 4 %	551 000 3 %	1 278 000 4 %
Total*	3 313 000 18 %	2 926 000 17 %	6 239 000 17 %
Nombre total de handicapés au sens de la législation*	2 586 000 14 %	2 376 000 14 %	4 961 000 14 %
Nombre total de personnes souffrant d'une incapacité de travail*	2 839 000 15 %	2 447 000 14 %	5 286 000 15 %

Source : Étude sur la population active, printemps 1998.

* N.B. Le résultat des additions est donné en chiffres ronds.

Concernant les personnes en âge de travailler au Royaume-Uni, les données recueillies grâce à l'Étude sur la population active réalisée au printemps de 1998 sont résumées dans le tableau ci-dessus. On entend par personnes souffrant d'un handicap au sens de la législation les personnes ayant une infirmité à long terme qui compromet gravement les actes de la vie courante, et par personnes souffrant d'une incapacité de travail celles qui souffrent d'un handicap à long terme limitant le type ou le volume de travail qu'elles sont capables d'assumer.

On considère aussi qu'il y a discrimination lorsqu'un employeur ne s'acquitte pas de l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables en faveur de la personne handicapée, sauf si cela peut être justifié. Un code d'usages contenant des conseils pratiques a été publié à l'intention des employeurs.

En décembre 1997, on a réexaminé le seuil qui exemptait de toute obligation les personnes employant moins de 20 salariés. Après avoir mis en place un vaste processus de consultations, le Gouvernement a annoncé qu'à partir de décembre 1998, les dispositions de la loi sur la discrimination concernant l'emploi s'appliqueraient aux entreprises qui emploient 15 salariés ou plus, et non plus 20 ou plus comme précédemment. La Commission des droits des handicapés, une fois créée, sera chargée de suivre les progrès accomplis dans ce domaine afin de faire de nouvelles recommandations. Un service amélioré d'assistance téléphonique fournit aux entreprises de toutes tailles des renseignements mieux ciblés et des conseils sur les meilleures pratiques en vigueur et renvoie ceux qui appellent aux services de conseils spécialisés compétents.

Les dispositions interdisant aux organisations professionnelles toute pratique discriminatoire à l'encontre des handicapés ont été introduites le 2 décembre 1996 (avec les autres dispositions relatives au droit à l'emploi) à l'exception du droit à l'ajustement raisonnable. Cela signifie que les syndicats, les associations professionnelles, les chambres de commerce, les compagnies à charte et les institutions et organismes professionnels comme l'Union des avocats sont couverts par ces dispositions outre les autres droits qu'ils pourraient avoir en tant qu'employeurs et prestataires de services.

Le Conseil national des handicapés, créé par la loi sur la discrimination à l'égard des handicapés (1995) est un organisme indépendant qui a pour vocation de conseiller le Gouvernement sur les mesures propres à réduire ou à éliminer la discrimination contre les handicapés, et sur les modalités pratiques d'application et de fonctionnement de la loi. Il peut conseiller le Gouvernement de sa propre initiative et établit des codes d'usages sur divers aspects de la loi sur demande. Le Conseil fait rapport au Parlement à la fin de chaque exercice budgétaire. En novembre 1998, il a achevé un exercice de consultation sur un projet de code d'usages qui doit entrer en vigueur en octobre 1999, pour ce qui est des dispositions restantes de la partie III de la loi qui concernent les ajustements raisonnables des politiques et des pratiques et la fourniture d'aides auxiliaires, et en 2004 pour ce qui est des aménagements raisonnables des locaux. Les réponses recueillies dans le cadre de la consultation sont actuellement à l'étude. Ce code remplacera celui publié par le Gouvernement sur la base des propositions du Conseil, qui couvre les premiers droits d'accès entrés en vigueur en décembre 1996.

Pour aider les 8,5 millions de handicapés de Grande-Bretagne, le Gouvernement doit établir une commission des droits des handicapés afin de mieux faire respecter les droits de l'ensemble des handicapés, notamment des femmes. La commission assumera un large éventail de fonctions, notamment celle d'observatoire, et centralisera les services de conseils aux handicapés, aux entreprises et aux secteurs public et associatif. Le projet de loi sur la Commission des droits des handicapés a été présenté en décembre 1998 et la commission devrait être créée en 2000. Dès que la commission sera créée, il est prévu d'abolir le Conseil national des handicapés.

Un groupe d'experts sur les droits des handicapés a été créé en décembre 1997, sous la présidence du Ministre chargé des handicapés et sous la houlette du Ministère de l'éducation et de l'emploi. Il a pour mandat de fournir des recommandations au Gouvernement sur les moyens d'assurer l'intégralité des droits civils des handicapés d'ici au mois de juin 1999. Le projet de loi sur la Commission des droits des handicapés se fonde sur les recommandations faites par le groupe d'experts en mars 1998.

La composition du groupe d'experts a été annoncée en décembre 1997. Il comprend 24 membres issus d'organisations de handicapés, de syndicats, de collectivités locales et d'entreprises, y compris de petites entreprises. Douze des membres de la Commission sont eux-mêmes handicapés et neuf d'entre eux sont des femmes.

Possibilités d'emploi pour les handicapés au Royaume-Uni

La majorité des hommes et des femmes handicapés des deux sexes peuvent aussi chercher du travail par l'intermédiaire des agences pour l'emploi et au titre des programmes d'emploi et de formation, les personnes frappées d'incapacité ayant priorité pour bénéficier de ces derniers. Quand le concours d'un spécialiste est nécessaire, il est assuré par le réseau d'équipes de services à l'intention des handicapés du Service de l'emploi. Au sein de ces équipes, les conseillers pour l'emploi des handicapés sont chargés de fournir des informations sur l'emploi et la formation, de faciliter l'évaluation et la réadaptation en vue d'un emploi, de donner des conseils concernant le Programme d'accès au travail qui aide les handicapés à surmonter les obstacles à cet égard, et, pour les personnes atteintes d'incapacité grave, le Programme d'emploi aménagé. Les conseillers pour l'emploi des handicapés peuvent aussi donner des avis sur le maintien en poste de personnes qui deviennent handicapées ou dont le handicap rejaillit sur leur capacité de travail.

Les équipes de services à l'intention des handicapés favorisent aussi de bonnes pratiques en matière d'emploi en faisant connaître le logo incapacité du Service de l'emploi. Ce logo incapacité permet aux employeurs de signaler qu'ils s'engagent à employer des personnes

handicapées et aident celles-ci à connaître les organisations qui se sont engagées à leur offrir des possibilités d'emploi satisfaisantes.

Programme de réformes pour les handicapés

Dans le cadre du programme de réformes pour les handicapés, 195 millions de livres sterling ont pu être dégagés grâce à l'impôt sur les bénéfices exceptionnels pour financer un programme qui offre de nouveaux créneaux aux handicapés qui cherchent un emploi ou veulent rester dans le monde du travail.

Le programme de réformes pour les handicapés s'insère dans une politique plus large d'insertion des handicapés dans le milieu du travail. Un nouvel allègement fiscal pour personnes handicapées dont l'introduction est prévue pour octobre 1999 remplacera en améliorant l'allocation de travail pour handicapés. Le Gouvernement est également en train d'étudier les effets des réglementations en matière de prestations sur les incitations en faveur des handicapés qui souhaitent exercer une activité professionnelle afin de les modifier éventuellement dans les cas où elles limitent l'accès à l'emploi.

Plus de 2 millions de personnes d'âge actif perçoivent des prestations d'incapacité. 1,6 million reçoit une prestation d'incapacité contributive, dont plus de 31 % de femmes.

Parmi ces personnes recevant une indemnité d'incapacité, 1 million souhaiteraient exercer une activité professionnelle. La majorité d'entre elles ne travaillent plus depuis cinq ans ou plus et la moitié ont plus de 50 ans. Deux tiers des personnes qui font une demande pour toucher une indemnité d'incapacité sont malades depuis six mois et le reste perçoit une indemnité de chômage.

Le programme de réformes pour les handicapés comprend quatre volets :

- Des projets novateurs – l'un des principaux éléments du programme consiste à financer des projets visant à tester des formules novatrices d'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi;
- Des services de conseils personnalisés – une initiative à l'essai dans 12 régions, qui couvre près d'un quart de million de personnes ayant droit à des indemnités d'incapacité. Les conseillers offrent des conseils et un appui individuellement aux personnes handicapées dans leur recherche d'un emploi;
- Des travaux de recherche et d'évaluation – un programme de recherche et d'évaluation sera mis en place. Il permettra de mesurer l'efficacité du programme de réformes et d'étudier des problèmes touchant le groupe client;
- Une campagne d'information – une campagne d'information sera menée pour mieux faire connaître les mesures existantes en faveur de l'insertion des handicapés dans le monde du travail et faire évoluer les mentalités des employeurs et du public.

Mesures relatives aux handicapés dans la fonction publique

En 1994, le cabinet du Conseil des ministres a établi un Programme d'action pour offrir aux handicapés l'égalité des chances dans la fonction publique. Ce programme a été révisé comme suite à la promulgation de la loi sur la discrimination à l'égard des handicapés, en 1996, et aux amendements aux ordonnances prises en Conseil portant sur la fonction publique qui autorisent l'application de mesures spéciales de recrutement, comme les garanties d'entretien. Un guide pratique intitulé *Focus on Ability: A Practical Guide to Good Practice in the Employment of Disabled People* (Savoir exploiter toutes les capacités : code de bonnes pratiques pour l'emploi des handicapés) a été diffusé auprès des ministères et des organismes publics en 1996.

3.4 Pourcentage total de fonctionnaires handicapés en 1997

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Ouvriers	3,8	3,9	3,8
Employés	3,2	1,7	3,0
Total	3,7	3,8	3,8

Source : Recueil de données relatives à l'égalité des chances dans la fonction publique, 1997.

3.5 Pourcentage de handicapés, ventilé par sexe (1997)

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Ouvriers	48,5	51,5	100
Employés	91,4	8,6	100
Total	51,0	49,0	100

Source : Recueil de données relatives à l'égalité des chances dans la fonction publique, 1997.

Pour favoriser l'égalité des chances sur le lieu de travail, plusieurs ministères et organismes publics ont demandé le label «Positive About Disabled People» (Bon accueil aux handicapés) attribué par le Service de l'emploi. Les ministères et les organismes publics marqués de ce label s'engagent officiellement à accroître les possibilités ouvertes 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 fournissant des conseils sur les moyens de retenir les personnes devenues handicapées et en établissant des programmes de sensibilisation destinés aux cadres hiérarchiques.

La fonction publique appuie aussi plusieurs autres initiatives du Service de l'emploi permettant d'offrir du travail aux handicapés. Le Programme d'emploi aménagé offre des formules adaptées aux personnes dont le handicap est trop lourd pour leur permettre de s'acquitter de toutes leurs attributions.

Le Programme d'accès au travail aide les ministères et les organismes publics à vaincre les obstacles auxquels se heurtent les handicapés dans l'exercice de leurs activités professionnelles, en contribuant par exemple au financement de l'aménagement des postes de travail et des locaux et au remboursement des frais de transport supplémentaires que les handicapés doivent assumer pour se rendre sur leur lieu de travail.

Le pourcentage total de personnes handicapées est passé de 2,9 % à 3,8 % de 1996 à 1997. Parmi les agents qui quittent la fonction publique, 3 % souffrent d'un handicap, mais le taux de démission des handicapés dans la fonction publique ne s'élève qu'à 1 %, contre 3 % pour l'ensemble des fonctionnaires.

En avril 1997, le Système de bourses à l'intention des fonctionnaires handicapés a été créé au titre des mesures prises par l'Administration britannique en application des recommandations faites en 1995 par le Conseil consultatif sur l'égalité des chances dans la haute administration. Dans le cadre de ce système, un fonds de 10 000 livres est alloué à un certain nombre de particuliers inscrits à un programme de deux ans de formation professionnelle et de gestion de carrière. Chaque boursier se voit attribuer un tuteur de la haute fonction publique qui l'aide à planifier sa carrière et sa vie personnelle. Ce programme est ouvert à tous les fonctionnaires permanents qui ont l'étoffe d'un cadre supérieur de la fonction

publique et dont le handicap tombe sous le sens de la loi sur la discrimination à l'égard des handicapés. Dix bourses ont été accordées depuis le lancement de ce programme en 1997, dont quatre à des femmes.

«WORKABLE dans la fonction publique» est une nouvelle initiative mise en place par le Cabinet du Conseil des ministres en collaboration avec l'association de handicapés WORKABLE. Elle a été lancée en juillet 1998 et a pour but d'aider les ministères et les organismes publics à donner aux étudiants et aux diplômés de l'enseignement supérieur handicapés une expérience professionnelle utile par le biais de stages de un à 12 mois. Ces stages peuvent être associés à la préparation d'un diplôme universitaire. Vingt-sept stages au minimum ont déjà été organisés dont 13 au profit de femmes. On a dénombré un cas au moins de stagiaire ayant obtenu un poste permanent de fonctionnaire.

Développement international

L'élimination de la discrimination fondée sur le sexe est une préoccupation centrale de la politique menée par le Royaume-Uni en matière d'assistance aux pays en développement. On peut se référer au Livre blanc de novembre 1997 sur le développement international qui énonce l'engagement pris par le Royaume-Uni à cet égard, qui vient conforter les efforts déployés au service de l'élimination progressive de la pauvreté mondiale, la défense des droits de l'homme et la lutte pour la justice sociale.

Le Livre blanc stipule que la politique du Gouvernement en faveur de la parité hommes-femmes «constitue l'un des éléments fondamentaux de son approche du développement» qui «se fonde sur les principes des droits de l'homme et de la justice sociale» et que la pauvreté ne peut pas être éliminée «tant que les femmes et les hommes n'ont pas accès, dans des conditions d'égalité, aux ressources et aux services nécessaires pour réaliser tout leur potentiel et remplir leurs obligations auprès de leur foyer, de leur communauté et de la société tout entière».

La nouvelle politique de développement international renforce et élargit les engagements pris par le Royaume-Uni en faveur de l'égalité entre les sexes, et vient appuyer la nouvelle approche prise par la communauté internationale dans ce domaine, à savoir que les femmes ne sont plus seulement perçues comme des bénéficiaires de l'aide au développement mais comme des acteurs à part entière du processus de développement et de la lutte contre la pauvreté, sur un pied d'égalité avec les hommes. En application de cette politique, le Département du développement international (DFID) intervient sur deux plans : d'une part, il évalue les inégalités existant entre hommes et femmes, garçons et filles, et s'efforce d'y remédier dans le cadre de toutes ses activités de développement; d'autre part, il appuie des initiatives individuelles, ciblées, en faveur de la promotion des femmes. Le Livre blanc souligne le rôle fondamental des partenariats au service des objectifs du développement international. Le Département travaille de concert avec la communauté internationale, les gouvernements des pays en développement, le secteur privé et la société civile.

Le Royaume-Uni mobilise actuellement des appuis en faveur d'une série d'objectifs de développement arrêtés au niveau international pour le XXI^e siècle. Ces objectifs visent à réduire de moitié d'ici à 2015 la part de la population mondiale vivant dans la pauvreté. Selon les estimations, jusqu'à 70 % des pauvres que compte la planète sont des femmes. Les principaux objectifs visés sont l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'enseignement et la nette réduction des taux de mortalité maternelle.

Le Département a fortement accru ses dépenses dans tous les secteurs d'activité qui accordent une place à la promotion de l'égalité entre les sexes et à l'élimination de la

discrimination, et cette tendance devrait se poursuivre. De 1997 à 1998, 124 nouveaux projets et programmes d'une valeur de 266 millions de livres sterling ont été approuvés avec la parité entre les sexes comme objectif principal ou dominant. Ils représentent au total plus de 35 % des engagements bilatéraux pour l'année, confortant une tendance observée ces dernières années, à savoir l'augmentation de 50 % des engagements relatifs à la mise en place de politiques en faveur des femmes. Le Département appuie actuellement plus de 300 projets et programmes dans le monde qui s'attaquent au problème de la parité sous divers angles.

Le Département s'efforce de rendre plus facilement accessibles aux femmes, surtout aux plus pauvres, des ressources et des possibilités de développement économique et humain. Il s'efforce surtout d'améliorer l'accès des femmes aux marchés, notamment celui de l'emploi, de leur faciliter l'accès au crédit, et de veiller à ce que les améliorations apportées aux infrastructures profitent autant aux femmes qu'aux hommes. Le Royaume-Uni aide aussi les pays à établir des programmes de gestion économique et d'investissement sectoriel tenant compte des spécificités de chaque sexe et à développer un secteur privé davantage soucieux de ses responsabilités sociales.

De nouveaux travaux ont démarré sur les effets de la mondialisation et de la libéralisation du commerce international sur les femmes. Un programme a également été lancé à l'appui des initiatives relatives au commerce respectueux des codes éthiques et des entreprises socialement responsables et de la promotion de normes fondamentales du travail permettant de protéger les femmes et les autres travailleurs de toute forme d'exploitation.

Des données fiables attestent que les femmes sont pénalisées dans les domaines de l'éducation et de la santé. Près de deux personnes analphabètes sur trois dans le monde sont des femmes, et les femmes pauvres ont 100 fois plus de chances de mourir des suites d'une grossesse ou d'un accouchement que les femmes européennes. La volonté du Royaume-Uni d'intervenir dans ce domaine s'est traduit par l'engagement pris par le Premier Ministre au Sommet de Denver de 1997 de doubler les dépenses consacrées à la santé, l'éducation et la fourniture d'eau potable en Afrique d'ici à l'an 2000.

Le Département défend l'objectif de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines où il intervient, et des exemples de son action peuvent être cités dans tous les secteurs d'activité. Les travaux visent de plus en plus l'émancipation des femmes, et l'allègement des tâches très lourdes que les femmes des pays en développement doivent assumer.

Plus de la moitié du budget d'aide du Royaume-Uni est canalisée par des voies multilatérales, notamment l'Union européenne, l'ONU et les banques internationales de développement.

Le Royaume-Uni joue un rôle actif dans les travaux du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) qui est l'une des principales instances de coordination des donateurs. Le Département du développement international a apporté une importante contribution à l'établissement des Lignes directrices du CAD pour l'égalité hommes-femmes et le renforcement du pouvoir des femmes publiées en février 1998, et du Compendium de notions et approches relatives à l'égalité hommes-femmes réalisé par le CAD en parallèle. Le Département renforce aussi les liens qui l'unissent au Secrétariat du Commonwealth, dont l'approche novatrice consiste à aider les femmes à accroître leurs budgets et à mettre en place des systèmes de gestion tenant compte de la problématique hommes-femmes afin d'améliorer les services publics.

La collaboration du Royaume-Uni avec le système des Nations Unies ne cesse de se renforcer et de s'étendre. On citera en exemple le soutien accru apporté par le Gouvernement à UNIFEM en 1997 et en 1998 et la fourniture d'un appui technique au programme de l'Organisation internationale du travail pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure

qualité pour les femmes. Le Département aide aussi l'Organisation mondiale de la santé à mettre en oeuvre des politiques, des directives et des programmes de formation à l'intention des travailleurs sociaux afin de lutter contre les pratiques préjudiciables à la santé des jeunes filles, comme les mutilations génitales.

Le Département travaille en étroite collaboration avec la Banque mondiale, en contribuant notamment aux travaux du Groupe de lutte contre la pauvreté et de la politique sociale du Programme spécial d'assistance à l'Afrique sur l'intégration du principe de l'égalité entre les sexes dans la conception des programmes de réforme économique. Une contribution importante a été faite au Rapport sur l'état de la pauvreté en Afrique sur le thème des femmes et de la pauvreté en Afrique subsaharienne.

Article 4

Mesures spéciales provisoires

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

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

Mesures provisoires

Les dispositions «d'action positive» de la loi de 1975 sur la discrimination fondée sur le sexe autorisent le principe de la formation réservée exclusivement aux femmes afin d'accroître la représentation dans les emplois où elles sont en nombre insuffisant. Ces dispositions ont permis aux responsables de nombreux programmes d'éducation et de formation comme les conseils de formation et d'entreprise et les conseils d'entreprises locales d'offrir un large éventail de programmes répondant aux besoins particuliers des femmes. Comme en Grande-Bretagne, l'Ordonnance sur la discrimination sexuelle (Irlande du Nord) autorise la formation de personnes de sexe déterminé dans certaines circonstances et des initiatives spéciales ont été prises pour aider les femmes à se réinsérer dans le monde du travail. Des renseignements complémentaires sur la formation sont fournis au titre de l'article 10. Une action positive est également autorisée au titre de la législation sur les relations entre groupes ethniques. Les employeurs et autres intervenants peuvent choisir parmi toute une gamme de mesures pour aider les personnes appartenant à des minorités ethniques à présenter leur candidature à des emplois sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.

Élections

Le Gouvernement entend améliorer l'équilibre entre les candidats et candidates qui se font élire aux élections européennes, nationales et locales. De nouveaux projets de systèmes électoraux ont été publiés récemment par la Commission Jenkins, créée par le Premier Ministre pour examiner le déroulement des élections. On s'est surtout attaché à encourager un plus grand nombre de femmes à présenter leur candidature aux élections, mais cela dépend du mode de sélection des candidates au sein des partis politiques.

Programme d'aide spéciale en faveur de la paix et de la réconciliation

En Irlande du Nord, des fonds ont été prélevés dans le cadre du Sous-Programme pour l'emploi du Programme d'aide spéciale en faveur de la paix et de la réconciliation de l'Union européenne afin de promouvoir la réconciliation et de répondre aux perspectives et aux défis de la paix. Ce financement vise à favoriser la croissance et l'emploi, à aider les personnes dont les qualifications ne correspondent plus à la demande à se recycler, à appuyer les efforts en faveur des chômeurs de longue durée et à établir des programmes de soutien à l'intention des groupes marginalisés. La première tranche de financement par l'Union européenne s'est

élevée à 25 millions de livres environ (33 millions compte tenu des contributions de contrepartie).

Les prestations de soins aux enfants ont été très largement renforcées dans le cadre des mesures 3 et 4 du Sous-programme pour l'emploi du Programme d'aide spéciale qui concerne l'élargissement de l'accessibilité et de la qualité des services de formation, d'éducation et d'emploi. À ce jour, 94 programmes extrascolaires sont financés grâce à ces fonds, qui permettent à 3 000 enfants de prendre part à l'un des programmes locaux de formation, d'enseignement supérieur ou d'aide à l'emploi.

Fixation d'objectifs

Du moment que la discrimination fondée sur le sexe est illégale, la fixation de «quotas» l'est aussi au sens de la loi sur la discrimination fondée sur le sexe. Toutefois, dans le secteur privé comme dans le secteur public, on applique une autre formule qui s'est révélée efficace dans de nombreux cas, et qui consiste à se fixer des objectifs au lieu d'imposer un nombre précis de femmes dans des postes ou des secteurs particuliers. Le principe même de cette approche, c'est que c'est toujours le meilleur candidat qui doit être sélectionné pour chaque emploi, mais que l'on doit donner des chances plus égales aux hommes et aux femmes.

Égalité devant l'emploi dans la fonction publique

Le Gouvernement a fait sien l'objectif de la parité hommes-femmes dans les emplois de la fonction publique sans déroger pour autant au principe que toutes les nominations doivent se faire au mérite. Les femmes occupent actuellement 32 % de l'ensemble des postes publics, contre 30 % en 1995 et 23 % en 1990. On trouvera de plus amples précisions à l'article 7.

Article 5

Rôles stéréotypés et préjugés

Les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

- a. *Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;*
- b. *Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.*

Rôles stéréotypés et préjugés en général

Les politiques de formation et d'éducation du Gouvernement visent à favoriser l'égalité des chances et d'accès pour les femmes. Là où les femmes sont sous-représentées ou obtiennent de mauvais résultats pour ce qui est de l'éducation et de la formation, le Gouvernement s'efforce d'utiliser tous les moyens dont il dispose pour supprimer les obstacles à l'égalité des chances et permettre aux femmes d'exploiter pleinement leur potentiel.

Alors que les filles sont plus nombreuses que les garçons à décrocher le Certificat général de fin d'études secondaires (GCSE) et qu'elles obtiennent de meilleures notes, notamment de niveau A, leur réussite scolaire n'est guère récompensée sur le marché du travail. Elles n'obtiennent pas de meilleurs emplois que les garçons et demeurent défavorisées par rapport à ceux-ci dans l'emploi et dans d'autres domaines. Lorsqu'il s'agit de choisir une carrière, les filles sont encore victimes d'un grand nombre de stéréotypes. Au niveau du GCSE, les filles et les garçons obtiennent exactement les mêmes résultats dans les matières scientifiques et techniques, ce qui n'apparaît pas dans les choix de carrière qu'elles font par la suite. Six fois plus d'hommes que de femmes obtiennent un diplôme d'ingénieur et moins de 2 % de femmes suivent un apprentissage dans la plomberie et le bâtiment.

De 1992 à 1997, autant de femmes que d'hommes ont suivi les cours de Qualifications professionnelles nationales générales (GNVQ). Toutefois, on constate des différences entre les sexes en ce qui concerne les cours suivis (par exemple, la grande majorité des candidats admis à suivre les cours d'ingénieur étaient des hommes).

Des facteurs sociaux et culturels expliquent pourquoi les garçons et les filles choisissent tel ou tel cours. Afin d'augmenter les taux de participation, des garçons comme des filles, il importe d'offrir des cours de qualité couvrant un large éventail de domaines. Les cours de GNVQ répondent à ces critères. L'enseignement dispensé est le même pour les garçons et les filles et les brochures promotionnelles destinées aux futurs étudiants évitent tout stéréotype fondé sur le sexe.

Rôles stéréotypés dans l'emploi

Le Gouvernement a pris un certain nombre d'initiatives non législatives qui devraient permettre, au fil du temps, de lutter contre la discrimination dont souffrent traditionnellement les femmes qui exercent un emploi mal rémunéré.

- L'objectif des programmes scolaires nationaux est de permettre aux filles et aux garçons d'étudier le plus grand nombre de matières et donc de pouvoir choisir une carrière en toute connaissance de cause. Les femmes représentent actuellement 50 % des étudiants du premier cycle. Comme les femmes hautement qualifiées sont de plus en plus nombreuses et qu'elles peuvent aspirer à des rémunérations plus élevées, leurs salaires devraient augmenter. Pour plus de renseignements, voir l'article 10;
- Les initiatives destinées à attirer les femmes dans les secteurs non traditionnels, comme celles prises ou appuyées par le Groupe des femmes, de la science, de l'ingénierie et de la technologie (Département du commerce et de l'industrie), permettront également d'augmenter le nombre de femmes dans tous les secteurs de l'emploi;
- La mise en oeuvre de la Stratégie nationale concernant la garde des enfants est un des volets importants de la politique du Gouvernement qui vise à aider les travailleurs à mieux concilier leur vie de famille et leur vie professionnelle. L'augmentation du nombre de places dans les crèches devrait permettre aux femmes de garder leur emploi. D'autres initiatives dans ce domaine sont à l'étude (voir l'article 11 pour plus de renseignements).

Les services d'orientation sur les carrières doivent s'assurer que les cours d'orientation ne sont fondés sur aucun stéréotype et favorisent l'égalité des chances. Ces services oeuvrent notamment de concert avec les établissements scolaires afin de permettre aux garçons et aux filles de suivre toutes sortes d'enseignement, d'encourager les parents et les employeurs à ne pas écarter les femmes des emplois non traditionnels et de présenter à des employeurs des entreprises qui ont recruté avec succès des femmes pour occuper des emplois non traditionnels. Tous les élèves du secondaire ont accès aux services de conseillers d'orientation et suivent plus systématiquement des programmes d'orientation à partir de 14 ans.

Depuis septembre 1998, les établissements du secondaire en Angleterre et au pays de Galles doivent offrir un programme d'orientation sur les carrières à tous les jeunes âgés de 14 à 16 ans. Ce programme peut faire naître des vocations, en particulier chez ceux dont les horizons sont limités, et permettre aux jeunes de mieux gérer leur future carrière afin qu'ils puissent saisir les possibilités qui leur sont offertes. Le Département de l'éducation et de l'emploi a publié plusieurs brochures d'orientation qui visent à aider les élèves à choisir une carrière en leur présentant un panorama de certaines industries ou certains secteurs de l'emploi. On s'est efforcé de présenter des exemples qui vont à l'encontre des stéréotypes et d'encourager les jeunes femmes à choisir d'autres voies que celles qui leur sont traditionnellement réservées dans l'enseignement, la formation et l'emploi.

Le système d'«apprentissages modernes» instauré en 1995 s'adresse aussi bien aux jeunes femmes qu'aux jeunes gens et offre l'occasion de contester toute conception stéréotypée du rôle des deux sexes à une époque critique pour la carrière des jeunes femmes. Les jeunes bénéficient d'avis et de conseils pour tout l'éventail des possibilités offertes, y compris dans des secteurs non traditionnels. En 1997/98, près de la moitié (47 %) des nouveaux apprentis en Angleterre et au pays de Galles étaient des jeunes femmes, ce qui correspond également au nombre de femmes qui suivent des programmes de formation professionnelle pour les jeunes.

Le fait que les jeunes femmes continuent de choisir les emplois qui leur sont traditionnellement réservés montre qu'elles craignent d'embrasser certaines carrières, en raison

notamment de la pression qu'elles continuent de subir afin de se conformer aux rôles qui leur sont dévolus par la société. C'est pourquoi le Département de l'éducation et de l'emploi a souligné qu'il fallait choisir avec soin les procédures d'embauche et de promotion et a engagé les services d'orientation professionnelle à prêter une attention particulière aux conseils qu'ils prodiguent. Le Département a également demandé à la Commission pour l'égalité raciale et à la Commission pour l'égalité des chances d'adresser leurs directives à tous les instituts de formation dans le secteur industriel.

Les femmes, la science et la technique

Les femmes continuent d'être sous-représentées dans les secteurs traditionnellement réservés aux hommes, à savoir les sciences physiques et les techniques, dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. Une petite unité a été créée au sein du Bureau de la science et de la technique afin de promouvoir la participation des femmes dans les secteurs scientifiques et techniques. Doté d'un vaste mandat, l'unité a pour objectif d'inciter plus de filles à suivre des filières scientifiques et techniques à l'école; d'encourager les femmes à poursuivre des études supérieures; de trouver des moyens d'améliorer les perspectives d'avancement des femmes dans l'enseignement et d'encourager les femmes à postuler à des postes à tous les niveaux. L'unité coordonne et appuie les activités des nombreuses associations industrielles et groupes de pression qui défendent les intérêts des femmes.

L'unité s'est récemment employée à appeler l'attention des élèves, en particulier des filles, sur les filières scientifiques et techniques. Après avoir réalisé des études approfondies, elle a mis au point une série d'affiches qui seront envoyées dans toutes les écoles mixtes et les écoles de filles. Ces affiches montrent des jeunes femmes qui ont choisi des carrières scientifiques et techniques et qui expliquent que cela leur avait permis d'élargir leur horizon tant sur le plan professionnel que social et que leur emploi leur donnait de grandes satisfactions.

Les femmes, les carrières scientifiques et les carrières d'ingénieur en Écosse (initiative WISE)

Le Women in Science, Engineering and Technology Committee pour l'Écosse a été créé en 1996. Avec l'appui financier du Bureau écossais de l'éducation et des établissements d'enseignement supérieur, ce comité a créé sur Internet un site qui dresse les listes de toutes les initiatives et manifestations visant à encourager les femmes à devenir ingénieures.

Dans le cadre de l'initiative WISE, un bus fait depuis trois ans la tournée de tous les établissements du secondaire en Écosse. L'objectif est de montrer aux filles les aspects positifs d'une carrière scientifique et d'ingénieur. Le bus, qui sert de centre d'enseignement et d'exposition et se fonde sur la base industrielle de l'Écosse, vise à familiariser les élèves avec la technologie. Cela permet aux filles de prendre conscience que les carrières techniques peuvent être stimulantes et divertissantes et d'avoir davantage confiance en elles.

Les médias

La façon dont les différents médias présentent les femmes, leurs problèmes, ainsi que les activités auxquelles elles participent a une influence sur la façon dont elles sont considérées par l'opinion publique.

D'aucuns s'inquiètent de l'image des femmes véhiculée par les médias. À long terme, l'augmentation sensible du nombre de femmes à des postes de responsabilité dans les médias devrait contribuer à régler ce problème.

Le Gouvernement, les instances de réglementation et les sociétés de radiodiffusion et de télévision sont conscients du rôle et de l'influence des médias en ce qui concerne l'image qu'ils donnent de la femme. Toutefois, il est admis que le Gouvernement ne doit pas intervenir directement pour traiter de la programmation ou du contenu des programmes. Il ne doit pas non plus intervenir dans les politiques de promotion et d'embauche des médias, lesquels sont considérés comme tout autre employeur. Des informations complètes sur le fonctionnement et la réglementation des médias au Royaume-Uni ont été fournies dans de précédents rapports et on mettra ici l'accent sur les faits nouveaux.

La représentation de la femme à l'écran et sur les ondes

En vertu des lois sur la radiodiffusion et la télévision, les sociétés elles-mêmes, les instances de réglementation, les gouverneurs de la BBC, la Independent Television Commission (ITC), la Welsh Fourth Channel Authority (S4C) et la Radio Authority sont responsables de ce qui passe à l'écran et de ce qui se dit sur les ondes. Ils jouissent de la plus grande indépendance et sont donc tenus de veiller à l'intérêt du public. Ils doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour s'assurer que le contenu des programmes radiotélévisés n'offense personne. Cette responsabilité a été attribuée pour la première fois aux gouverneurs de la BBC par la nouvelle Charte de la BBC qui est entrée en vigueur en 1996.

Les instances de réglementation élaborent des codes de pratique à l'intention des sociétés de radiodiffusion et de télévision, qui comprennent des dispositions sur les programmes jugés offensants. La Independent Television Commission (ITC) et la Radio Authority veillent à l'application des codes de pratique et, en cas de violation, imposent un large éventail de sanctions qui peuvent aller du paiement d'amendes élevées à la suspension ou au retrait de l'autorisation d'émission. Les sociétés de radiodiffusion et de télévision et les instances de réglementation reçoivent également des plaintes des auditeurs et des téléspectateurs.

La BBC est seule compétente en matière de programmes et d'horaires et il lui appartient de se prononcer sur le contenu des émissions, notamment sur la façon dont les femmes sont représentées. Les nouvelles directives diffusées par la BBC à ses producteurs en novembre 1996 contiennent des conseils spécifiques sur l'image de la femme et l'utilisation d'un langage non sexiste dans les émissions. En 1998/99, la BBC, dans un communiqué à l'intention des téléspectateurs et des auditeurs, s'est engagée à donner une représentation fidèle de tous les groupes de la société et à éviter de renforcer les préjugés dans ses programmes.

La Broadcasting Standards Commission

En application de la loi de 1996 sur la radiodiffusion et la télévision, le Broadcasting Standards Council a fusionné avec la Broadcasting Complaints Commission. La nouvelle commission ne s'occupe pas seulement des plaintes mais a également publié, en novembre 1997, un code de pratique sur l'équité et la protection de la sphère privée à l'intention des sociétés de radiodiffusion et de télévision et, en juin 1998, un code de pratique sur la vulgarité et les bonnes moeurs. Ces directives comprennent des dispositions sur l'usage de stéréotypes ainsi que sur l'humour et les insinuations à caractère sexuel.

La Commission publie depuis 1994 le rapport *Perspectives of Women in Television*, qui comprend une étude de la représentation des femmes dans plusieurs programmes télévisés.

La presse

En vertu du code de pratique élaboré par la Press Complaints Commission à l'intention de la presse écrite, celle-ci doit éviter toute référence préjudiciable ou péjorative au sexe, à la race, à la couleur, à la religion, à l'orientation sexuelle ou au handicap ou à la maladie physique ou mentale d'une personne.

L'image de la femme dans la publicité

La publicité à la télévision est régie par le Code des normes et pratiques en matière de publicité que la Independent Television Commission (ITC) a publié au cours de l'été 1997. Le Code ne traite pas expressément de la représentation des femmes dans la publicité à la télévision mais précise qu'aucune publicité ne doit porter atteinte au bon goût ou à la décence ni à la sensibilité du public et qu'aucune publicité ne doit nuire au respect de la dignité humaine. Il faut veiller en particulier à éviter toute publicité qui, par l'emploi irréfléchi d'images stéréotypées, pourrait offenser certains types de public.

Le Broadcast Advertising Clearance Centre vérifie que toutes les publicités sont conformes au Code des normes et pratiques en matière de publicité avant qu'elles ne soient acceptées par les chaînes de télévision. Cela permet de réduire les risques de diffusion de publicités jugées suffisamment insultantes pour justifier l'intervention de la Independent Television Commission (ITC). Si les images stéréotypées sont encore répandues, on a constaté ces dernières années qu'elles étaient moins fréquentes et qu'elles étaient de plus en plus présentées avec humour et ironie. La majorité des plaintes émanent directement des téléspectateurs (98 %) et très peu des associations de femmes (1 %).

5.1 Plaintes concernant la représentation de la femme dans la publicité au Royaume-Uni

	1995	1996	1997
Nombre total de plaintes	3 432	5 427	5 337
Nombre concernant la représentation de la femme	74 (2,1 %)	104 (1,9 %)	76 (1,4 %)
Nombre de ces plaintes confirmées	32 (43 %)	21 (20 %)	18 (23 %)

Source : Independent Television Commission, Département de la culture, des médias et des sports.

L'emploi des femmes dans les sociétés de radiodiffusion et de télévision

Le Gouvernement estime que l'un des moyens de représenter les femmes de manière plus équitable et positive est de leur confier un plus grand nombre de postes de responsabilité dans les sociétés de radiodiffusion et de télévision. Les nominations au sein des instances de réglementation se font au mérite et dépendent des besoins requis et de la nécessité pour chaque organe de disposer d'un large éventail de compétences. C'est dans ce contexte que l'on envisage actuellement de nommer davantage de femmes et de membres d'autres groupes dans les organes de réglementation. Conformément aux objectifs fixés pour le nombre de femmes devant occuper des emplois dans des organes publics de radiodiffusion et de télévision, objectifs évoqués dans le chapitre concernant l'article 4, 20 de ces postes sur 48 (soit 42 %) étaient occupés par des femmes en août 1998.

Les médias doivent respecter la législation sur l'égalité des chances. En outre, en vertu de la loi de 1990 sur la radiodiffusion et la télévision, les compagnies privées doivent

s'engager à promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi avant d'être autorisées à émettre. En vertu de la loi de 1996 sur la radiodiffusion et la télévision, cette disposition s'applique également à tous les nouveaux services numériques.

Au titre de sa politique d'égalité des chances, la BBC a désigné au sein de chaque direction un administrateur chargé de promouvoir l'égalité des chances. Elle appuie un certain nombre d'initiatives importantes visant à assurer l'égalité des chances, parmi lesquelles :

- L'initiative de promotion de la femme, lancée en 1995 pour les programmes internationaux de la BBC, a été étendue aux services BBC Production et BBC News;
- La BBC participe depuis 1995 à l'initiative de promotion des femmes dans la région de l'East Midlands (Opportunity 2000 Finalist);
- Des programmes de flexibilité du travail ont été mis en oeuvre;
- Le service BBC News a conçu un programme vidéo sur l'image des femmes à l'écran afin d'engager la direction à prendre des mesures en faveur des femmes et la BBC est sur le point de publier un programme vidéo sur les questions relatives aux femmes et aux groupes ethniques; et
- Le service BBC Resources a pris diverses mesures en faveur des femmes, parmi lesquelles la mise en place d'un programme de formation qui s'est déroulé en 1997/98 pour apprendre aux femmes à utiliser une caméra et qui a permis à un certain nombre d'entre elles d'être admises à participer au concours Opportunity 2000.

Au début de 1998, la proportion de femmes occupant des postes de cadres supérieurs à la BBC avait considérablement augmenté et atteignait 29 % pour les postes de direction (contre 19 % en 1995), 33 % pour les cadres supérieurs (contre 25 % en 1995) et 36 % pour les cadres moyens (contre 32 % en 1995). La BBC est sur le point d'atteindre l'objectif qu'elle s'était fixé, à savoir 30 % de femmes à des postes de direction d'ici à l'an 2000 et 40 % à des postes de cadres supérieurs et de cadres moyens. Elle a participé à l'initiative Opportunity 2000 parce que ses buts et objectifs étaient compatibles avec celle-ci et qu'elle correspondait à sa volonté de parvenir à de meilleures pratiques et de parvenir à une plus grande transparence dans la mise en oeuvre de sa politique d'égalité des chances.

Les 15 chaînes de télévision indépendantes, la GMTV (unique concessionnaire diffusant 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 ont mis en place des mécanismes pour évaluer les résultats de leurs politiques en ce qui concerne par exemple les embauches et les nominations. Diverses initiatives ont été prises dans les domaines suivants : flexibilité du travail, mise en place de crèches, travail à temps partiel, diffusion d'offres d'emploi pour les femmes, stages de formation et d'initiation à la vie professionnelle à l'intention des femmes. La plupart des chaînes entretiennent également des contacts étroits avec des organisations comme Opportunity 2000 qui font campagne pour la promotion des femmes. En 1997, HTV a participé aux *Welsh Woman of the Year Awards* (titres récompensant la femme de l'année au pays de Galles). Les chaînes qui emploient le plus de femmes sont Channel 4 (58 % de femmes), Channel 5 (55 %), GMTV (54 %) et Carlton (54 %). En 1997, pour la première fois, plus de femmes que d'hommes occupaient des postes de cadres débutants. Les chaînes de télévision Carlton et Central ne comptent aucune femme au sein de leur conseil d'administration. Granada en compte quatre et LWT trois.

5.2 Nombre de femmes occupant des postes de responsabilité dans des chaînes de télévision indépendantes

	1995	1996	1997
ITV			
Membres du Conseil d'administration	11	14	16
Cadres supérieurs	non disponible	68	83
Channel 4			
Membre du Conseil d'administration	3	2	3
Cadres supérieurs	non disponible	19	21
Channel 5			
Membres du Conseil d'administration	–	–	1
Cadres supérieurs	–	–	7

Source : Independent Television Commission, étude annuelle des chaînes de télévision indépendantes.

S'agissant des stations de radio privées, les trois stations indépendantes nationales sont tenues, en vertu des licences qui leur sont délivrées, de promouvoir l'égalité des chances. Dans ces entreprises, les femmes occupent surtout des postes de cadre supérieur dans les services commerciaux et parmi les équipes de journalistes. Toutefois, on constate qu'elles sont nettement moins nombreuses au sein des conseils d'administration. En ce qui concerne Virgin Radio, un membre du conseil d'administration sur huit est une femme et le conseil d'administration de Talk Radio ne compte qu'une femme sur un total de cinq membres.

Législation concernant l'obscénité

Le Gouvernement est résolu à maintenir le contrôle qu'il exerce sur les documents obscènes et pornographiques. L'efficacité de la législation en la matière a permis que le contrôle aille de pair avec les progrès technologiques. Le principal moyen d'action est l'*Obscene Publications Act* de 1959, en vertu duquel la publication de tout article jugé obscène constitue un délit en Angleterre et au pays de Galles. Est jugé obscène par un tribunal tout article susceptible de pervertir ou de corrompre ceux qui le lisent, voient les images qu'il contient ou entendent parler du sujet qu'il traite. Ce délit est passible d'une peine d'emprisonnement maximale de trois ans et d'une amende d'un montant illimité. Aux termes de la loi de 1959, est considéré comme publiant un article quiconque distribue, fait circuler, vend, laisse reproduire, donne ou prête cet article ou est prêt à en céder les droits de reproduction; ou dans le cas d'images ou d'enregistrements, les montre, les diffuse ou les projette, ou, dans le cas d'articles sur support électronique, les transmet.

En vertu de la loi de 1959, les articles jugés obscènes et destinés à être publiés à des fins lucratives peuvent être saisis par la police avec un mandat conféré par un magistrat ou portés à l'intention d'un magistrat pour saisie. Contrairement aux procédures pénales, pour engager une procédure de saisie, il n'est pas nécessaire de prouver au-delà de tout doute raisonnable qu'un article publié est obscène, il suffit simplement que les magistrats «jugent» obscène l'article en question.

Pornographie

L'*Obscene Publications Act* de 1959 s'applique également à tout document publié, radiodiffusé ou télévisé, y compris sur Internet. Il existe aussi au Royaume-Uni des moyens légaux spécifiques pour exercer un contrôle sur la pornographie infantile, à savoir le *Protection of Children Act* de 1978, qui interdit la production, la possession et la distribution d'images indécentes d'enfants. L'*Indecent Displays (Control) Act* de 1981 permet d'exercer un contrôle sur l'étalage de documents indécents dans des lieux publics.

Le *Criminal Justice and Public Order Act* de 1994 a permis de renforcer les contrôles en matière de pornographie en disposant que les délits relevant de la section 2 de l'*Obscene Publications Act* et de la section 1 du *Protection of Children Act* de 1978 constituent de graves délits passibles d'une peine d'emprisonnement. La police dispose ainsi d'un large éventail de moyens lui permettant de lutter contre cette pornographie et la peine maximum encourue pour la possession de photographies indécentes d'enfants peut maintenant aller jusqu'à six mois d'emprisonnement. La loi s'applique désormais aux images indécentes d'enfants produites par ordinateur, y compris les photographies d'enfants stockées sur ordinateur.

Internet

Le développement d'Internet pose d'importants problèmes mais la législation concernant l'obscénité et la loi d'une manière générale s'appliquent à Internet comme à tout autre domaine. 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 enfantine, sur Internet, s'appuient donc sur le cadre juridique en vigueur. La Fondation détermine quel groupe de discussion traite de pornographie enfantine et prend des mesures pour interdire l'accès aux sites concernés. Elle a également créé une ligne de communication directe afin que les usagers d'Internet puissent l'informer de la présence de documents de pornographie enfantine sur un site. La Fondation recherche l'origine des documents et communique les informations nécessaires à la police britannique si le document est d'origine britannique ou aux autorités du pays concerné, via le National Criminal Intelligence Service, si le document vient de l'étranger.

Le Gouvernement suit les travaux de la Fondation et a annoncé qu'il publierait un rapport à ce sujet au début de 1999. Il y examinera entre autres les possibilités d'élargir le mandat de la Fondation afin qu'elle puisse s'occuper des sites de pornographie adulte illégale. Par ailleurs, la Fondation élabore actuellement un système de classification des documents qui pourrait être utilisé par la justice britannique. Ce système devrait être compatible avec les logiciels qui permettent aux écoles et aux parents de filtrer l'accès des enfants aux sites Web.

Classement des films et des cassettes vidéo

Les films et les cassettes vidéo sont examinés et classés par le British Board of Film Classification (BBFC). En vertu du *Video Recordings Act* de 1984, le Board est également responsable des cassettes vidéo qui font l'objet d'un classement plus restrictif que les films diffusés en salle car elles sont destinées à être visionnées dans les foyers. Aux termes du *Video Recordings Act* de 1984, le fait de fournir une cassette vidéo, classée ou non, sans tenir compte de sa classification en fonction de l'âge du spectateur constitue un délit. Ces dispositions ont été complétées par le *Criminal Justice and Public Order Act* de 1994, en vertu duquel le Board doit veiller à ce que la façon dont une cassette vidéo aborde des thèmes comme le crime, la drogue, la violence, l'horreur ou le sexe ne porte pas préjudice aux spectateurs. En vertu de la même loi, le fait de fournir ou de proposer une cassette vidéo non classée est passible d'une peine maximale d'emprisonnement de deux ans et d'une amende dont le montant est illimité; le fait de fournir une cassette vidéo sans tenir compte de sa classification en fonction de l'âge est passible d'une peine d'emprisonnement de six mois et d'une amende de 5 000 livres; en outre, les responsables des normes de classement des

cassettes vidéo sont autorisés à enquêter sur des délits commis en dehors des zones relevant de leur compétence.

Article 6

L'exploitation des femmes

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

Contexte général

Il existe de toute évidence un trafic vers le Royaume-Uni de femmes provenant de pays comme le Ghana et le Nigéria, le Brésil et la Colombie, en Amérique latine, et les Philippines et la Thaïlande, en Asie du Sud-Est. Plus récemment, depuis l'effondrement de l'Union soviétique et du mur de Berlin, un grand nombre de pays d'Europe centrale et orientale servent de pays de transit ou de pays fournisseurs de femmes. On ne dispose pas d'informations précises sur le nombre de femmes concernées, mais le trafic de femmes n'est pas considéré comme un problème majeur au Royaume-Uni.

Participation du Royaume-Uni à des programmes internationaux

Le Royaume-Uni s'oppose fermement au trafic des femmes et à toutes les activités connexes. Le Gouvernement prend actuellement des mesures pour appliquer la Déclaration commune adoptée par l'Union européenne en décembre 1996 afin de lutter contre le trafic des personnes et l'exploitation sexuelle des enfants. En outre, le Royaume-Uni a récemment adopté la Déclaration ministérielle de La Haye concernant l'adoption d'un code de conduite européen visant à prévenir et à combattre la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle.

Parmi les autres initiatives prises au cours de l'année écoulée, le Royaume-Uni a participé à une campagne d'information de l'Union européenne et des États-Unis concernant le problème du trafic de femmes provenant de Pologne et d'Ukraine. Le Gouvernement s'efforce également de régler ce problème avec d'autres États membres de l'Union européenne et des pays d'Europe centrale et orientale.

Le Gouvernement appuie également toutes les initiatives visant à lutter contre l'immigration illégale, y compris celle des femmes à des fins d'exploitation sexuelle, dans le cadre des institutions européennes et internationales. Il a participé à des campagnes d'information visant à alerter les femmes sur les risques que représente l'immigration illégale. Il s'efforce également de promouvoir le partage de l'information et les bonnes pratiques visant à lutter contre le trafic des femmes.

L'exploitation des femmes

Comment le Royaume-Uni lutte contre ce problème

Le Royaume-Uni a mis en place un important appareil législatif de répression contre les personnes qui participent à des activités liées au trafic et à la prostitution des femmes. La loi permet l'inculpation des personnes qui encouragent la prostitution d'autrui à des fins lucratives et de celles qui en vivent et accorde une protection spéciale aux femmes et aux jeunes filles susceptibles de se prostituer. Les délits les plus graves sont sévèrement punis,

leurs auteurs pouvant même être condamnés à la prison à vie. Les tribunaux sont habilités à confisquer les biens des personnes condamnées pour trafic.

En vertu du *Sexual Offences Act* de 1956, le fait d'offrir les services d'une femme à des fins de prostitution, quelle que soit la région du monde, constitue un délit et les tribunaux anglais sont habilités à engager des poursuites judiciaires si ce délit est commis, même en partie, en Angleterre et au pays de Galles. Le fait de fournir les services d'une fille de moins de 21 ans aux fins de relations sexuelles illégales avec une tierce personne, quelle que soit la région du monde, constitue un délit, de même que le fait de maintenir une femme contre son gré dans un établissement de prostitution. Ces délits sont passibles d'une peine maximale de deux ans d'emprisonnement. Le fait de vivre de gains obtenus de manière immorale constitue un délit passible d'une peine maximale d'emprisonnement de sept ans. Ceux qui se livrent à la traite des femmes peuvent également être condamnés pour les délits suivants : immigration illégale, tromperie, proxénétisme et prostitution.

Les programmes de formation à l'intention des agents d'immigration visent notamment à sensibiliser ces derniers au problème du trafic des femmes et à les rendre plus vigilants. Plutôt que d'accorder systématiquement des permis de séjour aux victimes de la traite afin de leur permettre de témoigner devant les tribunaux, le Royaume-Uni préfère étudier chaque cas, en tenant compte de la nécessité de contrôler l'immigration et de l'importance du témoignage de la victime pour le bon déroulement du procès.

Délits sexuels

6.1. Nombre de femmes ayant fait l'objet de poursuites, ayant fait l'objet d'une mise en garde ou déclarées coupables pour délit de racolage au titre de la loi de 1959 sur les délits sexuels, 1994-1997, Angleterre et pays de Galles

Année	Poursuite	Mise en garde	Nombre total de femmes déclarées coupables
1994	7 000	3 100	6 600
1995	5 900	3 200	5 500
1996	5 700	3 300	5 300
1997	5 800	3 400	5 500

Source : Ministère de l'intérieur.

6.2. Nombre d'hommes et de femmes reconnus coupables du délit de tenue d'un établissement de prostitution ou du délit de proxénétisme, 1994-1997, Angleterre et pays de Galles

Délit	Sexe	1994	1995	1996	1997
Tenue d'un établissement de prostitution	Hommes	11	4	13	10
	Femmes	60	26	20	16
Proxénétisme	Hommes	92	70	66	60
	Femmes	10	11	5	9

Source : Ministère de l'intérieur.

D'aucuns se sont demandé s'il était vraiment efficace de considérer comme un délit le fait pour un individu de suivre une femme en voiture en vue de la racoler (kerb-crawling) comme le prévoit la loi de 1985 sur les délits sexuels en Angleterre et au pays de Galles. Toutefois, ce délit a été enregistré le 1er avril 1997, ce qui signifie que la police peut désormais prélever des échantillons d'ADN sur les personnes accusées de «kerb-crawling». Ces échantillons peuvent être incorporés dans une base de données nationale et servir dans le cadre d'enquêtes sur des délits sexuels plus graves.

6.3 Personnes contre lesquelles des poursuites ont été engagées pour «kerb-crawling» en Angleterre et au pays de Galles

Année	Sexe	Nombre total de poursuites	Nombre de personnes condamnées	Mise en garde
1994	Hommes	1 112	914	345
	Femmes	1	–	5
1995	Hommes	1 262	1 095	42
	Femmes	6	5	4
1996	Hommes	1 200	1 100	112
	Femmes	2	4	1
1997	Hommes	449	811	112
	Femmes	3	2	1

Source : Ministère de l'intérieur.

Tourisme sexuel

Le Gouvernement britannique est résolu à lutter contre l'exploitation commerciale des enfants au Royaume-Uni et à l'étranger. Le *Criminal Justice (Terrorism and Conspiracy) Act* de 1998 considère comme un délit le fait de conspirer pour commettre un délit à l'extérieur du Royaume-Uni si ce délit est considéré comme tel par la législation britannique et la législation du pays dans lequel il est commis. Les tribunaux britanniques sont ainsi habilités à juger toute conspiration visant à commettre des délits sexuels à l'étranger. Par exemple, avec l'accord du Ministre de la justice, ils peuvent engager des poursuites contre les voyagistes qui organisent en toute connaissance de cause des voyages à l'étranger pour le compte de pédophiles ou contre des groupes d'individus qui organisent un voyage dans le même but. Le fait d'inciter des individus à commettre certains délits sexuels contre des enfants à l'étranger constitue également un délit.

En vertu de la Section II du *Sex Offenders Act* de 1997, les tribunaux britanniques sont habilités à juger les citoyens britanniques qui commettent des délits sexuels graves à l'étranger, y compris contre des enfants. Les tribunaux appliquent le principe de la double incrimination; ils ne peuvent engager leur compétence extraterritoriale que si le délit est considéré comme tel par la législation britannique et la législation de l'État dans lequel il a été commis. Le Royaume-Uni reconnaît qu'il est généralement plus facile et plus pratique de poursuivre les auteurs de délit dans le pays dans lequel le délit a été commis. Le Royaume-Uni demande systématiquement le transfert des poursuites dans le pays où le délit a été commis et les tribunaux britanniques engagent des poursuites extraterritoriales en dernier ressort.

L'adoption de cette législation ne constitue qu'un volet de la stratégie de lutte du Gouvernement contre le tourisme sexuel. Parmi les autres mesures prises, on citera l'échange d'informations et de compétences entre la police britannique et celle d'autres pays, notamment

dans le cadre de programmes de formation. Les policiers britanniques ont suivi des stages de formation aux Philippines et à Sri Lanka. Lors du deuxième sommet Asie-Europe, qui s'est tenu à Londres en avril 1998, le Ministre britannique des affaires étrangères et son homologue philippin ont annoncé le lancement d'une vaste initiative visant à lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales. Une conférence d'experts s'est tenue à Londres en 1998 afin d'échanger les meilleures pratiques et de renforcer les liens entre les États, les organisations non gouvernementales et les organisations internationales.

La condamnation de citoyens britanniques pour délits sexuels aux Philippines, l'existence d'une législation extraterritoriale et la coopération entre la police britannique et les polices étrangères montrent que toutes les parties concernées accordent beaucoup d'importance au problème du tourisme sexuel.

Prostitution infantine

En décembre 1998, le Ministère de l'intérieur et le Ministère de la santé ont publié un projet de directives concernant les enfants et la prostitution. Il s'agit de la première initiative du Gouvernement britannique visant à expliquer comment reconnaître la prostitution infantine et comment les organismes compétents, en particulier la police et les services sociaux, doivent lutter contre ce problème.

Le projet de directives interorganisations ne vise pas à dépenaliser le fait pour un enfant de racoler, de vagabonder et d'importuner un adulte mais à faire comprendre que les enfants prostitués sont avant tout des enfants maltraités et que les adultes qui profitent d'eux, comme proxénètes ou «clients», sont des bourreaux. Les directives préconisent l'application de toutes les peines prévues pour ce type de délits contre ceux qui corrompent ou maltraitent les enfants.

Les directives devraient servir de guide pratique dont l'objectif est de permettre à tous les organismes concernés d'oeuvrer ensemble pour :

- Reconnaître le problème de la prostitution infantine;
- Considérer avant tout les enfants comme des victimes;
- Protéger les enfants et assurer leur bien-être; et
- Donner aux enfants les moyens de sortir de la prostitution.

Le projet de directives s'inspire des directives novatrices adoptées par l'Association of Chief Police Officers, qui ont été mises en oeuvre avec succès à Wolverhampton et Nottingham.

Article 7

Les femmes dans la politique et la vie publique

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

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

Suite aux élections générales de mai 1997, le nombre de femmes élues à la Chambre des communes a augmenté de façon significative pour atteindre 121, soit 18 % du nombre total de députés en novembre 1998. À cette même date, le nombre de femmes nommées à des postes de ministre était de 5 sur 22, alors que le nombre total de femmes occupant des postes gouvernementaux était de 22. Toujours en novembre 1998, la Chambre des Lords comptait un total de 103 membres de sexe féminin, parmi lesquels 16 avaient un titre héréditaire et 87 étaient membres à vie.

La fonction publique

Ces dernières années, plusieurs initiatives ont été conçues pour garantir, sur la base du mérite, une plus grande représentation des femmes et des membres de minorités ethniques dans les organismes publics. Depuis 1992, tous les départements de la fonction publique ont des plans individuels incluant des objectifs quantifiables en vue d'améliorer les résultats. Le tableau ci-après montre que depuis lors, le nombre de postes occupés par des femmes n'a pas cessé d'augmenter.

7.1 Nominations de femmes à des emplois publics au Royaume-Uni entre 1992 et 1997

	1992	1995	1997
Toutes nominations à des emplois publics	41 011	40 170	38 083
Nombre de postes occupés par des femmes	10 701 (26 %)	11 898 (30 %)	12 010 (32 %)

Source : *Public Bodies 1997*, Cabinet Office.

Le nombre d'emplois publics occupés par des membres de minorités ethniques a également augmenté pendant cette période et le tableau ci-après récapitule la situation des femmes appartenant à des minorités ethniques.

7.2 Nominations de femmes appartenant à des minorités ethniques à des emplois publics au Royaume-Uni entre 1992 et 1997

	1992	1995	1997
Nominations de membres de minorités ethniques	802 (2 %)	1 184 (3 %)	1 377 (4 %)
Parmi les nominations de membres de minorités ethniques, nombre de postes occupés par des femmes	158 (20 %)	349 (30 %)	430 (31 %)

Source : *Public Bodies 1997*, Cabinet Office.

Pour assurer la poursuite des progrès, le Gouvernement a lancé une nouvelle initiative visant à encourager une plus grande participation des groupes sous-représentés dans la vie publique. Cette initiative comporte un plan d'action reposant sur les points suivants :

- Égalité de la représentation des hommes et des femmes dans les emplois publics, et représentation au prorata de membres de minorités ethniques et de handicapés;
- Nomination au mérite, en utilisant des procédures de sélection équitables qui reconnaissent que des carrières non traditionnelles sont des qualifications suffisantes pour des emplois.

Tous les départements ministériels sont tenus d'établir des plans individuels sur une période de trois ans, détaillant leurs objectifs en ce qui concerne les fonctionnaires de sexe féminin et les mesures prises pour atteindre ces objectifs. Les plans sont mis à jour et publiés chaque année et les progrès sont contrôlés. Des données relatives au plan d'action du Gouvernement et aux plans individuels des départements pour la période 1998-2001 ont été publiées en juin 1998 dans un rapport intitulé *Quangos: Opening Up Public Appointments*.

La publication annuelle du Cabinet Office intitulée *Public Bodies*, contient des informations sur les nominations aux emplois publics, y compris une ventilation par sexe des nominations et des emplois rémunérés.

Les chiffres publiés montrent que le nombre d'emplois occupés par des femmes est en hausse. Toutefois, les femmes sont confinées dans des emplois moins prestigieux, au niveau local, et leur représentation aux plus hauts niveaux est faible.

7.3 Pourcentage des emplois publics rémunérés occupés par des femmes au Royaume-Uni : 1997 (président)

Salaire : président (rémunéré, temps partiel et non rémunéré)	Nombre total d'emplois	Emplois occupés par des femmes
Plus de 10 000 livres sterling	195	40
De 1 à 9 999 livres sterling	10	2
Non rémunéré	11	2

Source : *Public Bodies 1997*, Cabinet Office.

7.4 Pourcentage des emplois publics rémunérés occupés par des femmes au Royaume-Uni : 1997 (vice-président et fonctionnaires)

<i>Salaire : vice-président/ fonctionnaires (rémunérés, à temps partiel et non rémunérés)</i>	<i>Nombre total d'emplois</i>	<i>Emplois occupés par des femmes</i>
Plus de 10 000 livres sterling	101	32
De 1 à 9 999 livres sterling	1 151	431
Non rémunérés	285	89

Source : *Public Bodies 1997*, Cabinet Office.

Outre les efforts de chaque département ministériel, des mesures sont prises au niveau du Gouvernement pour améliorer la nomination de femmes dans des organes publics.

Cette démarche est appuyée par le Groupe des nominations publiques (Public Appointment Unit) au Cabinet Office qui continuera à surveiller les progrès réalisés par rapport aux plans des départements ministériels. Par ailleurs, le Groupe promeut activement l'égalité des chances dans ses divers programmes de travail, notamment par une liaison étroite avec le Women's Unit, des contacts réguliers avec des organisations féminines, et en participant à des manifestations et des séminaires organisés par de tels groupes. Le Groupe a également constitué un petit groupe de travail sur les emplois publics et l'égalité des chances et donne des conseils aux différents départements sur tous les aspects d'une politique d'égalité des chances. Le Groupe tient à jour une base de données contenant des informations relatives à des candidats à des postes publics, comprenant le nom de femmes et de membres de minorités ethniques, et est capable de fournir des renseignements précis sur des candidats potentiels pour une vaste gamme de postes.

Le Groupe travaille en étroite collaboration avec le Commissaire aux nominations aux postes publics (Commissioner for Public Appointments) qui s'intéresse particulièrement aux questions d'égalité des chances. Le Commissaire a été nommé en 1995 pour surveiller, réguler et donner des avis au niveau des procédures de nomination dans les départements pour les organes exécutifs des organes publics non ministériels et du Service national de santé. Son mandat a été élargi le 1er octobre 1998 pour couvrir les nominations faites par des ministres à des postes dans des entreprises nationalisées, des entreprises publiques, des services publics et des organismes publics non ministériels consultatifs. L'un des sept principes de son Code de conduite pour les procédures de nomination à des emplois publics est que les départements ministériels devraient disposer de programmes visant à promouvoir et respecter les principes d'égalité des chances.

En juillet 1995, le précédent gouvernement a donné suite aux recommandations du Comité Nolan sur les normes de la vie publique concernant les nominations à des organismes publics non ministériels, y compris aux organismes de santé publique, qui étaient conçues pour rendre le processus de nomination plus ouvert et transparent. L'une des premières recommandations qui ait été mise en oeuvre a été la création d'un poste de commissaire aux nominations aux postes publics (Commissioner for Public Appointments) qui contrôle les nominations aux organes publics non ministériels et aux organes du Service national de santé.

Le Women's Unit aide également activement les départements ministériels dans leurs efforts pour atteindre un équilibre entre les hommes et les femmes dans les emplois publics, et donne des conseils sur les mesures permettant d'augmenter le nombre de femmes à toutes les phases du processus.

La Commission nationale féminine (WNC) a publié un ouvrage intitulé *Stepping Out in Public – A Woman's Guide to Public Appointments*, dont la mise à jour est prévue. Ce guide donne des informations, des orientations et des conseils aux femmes en ce qui concerne les possibilités qui leur sont offertes, et contient des analyses de la réussite de plusieurs

femmes à différents niveaux. La Commission fait également parvenir des données relatives à certains emplois publics aux organisations féminines et encourage les femmes à poser leur candidature.

En plus de la publication *Stepping Out in Public*, la WNC publie *Public Appointments: A Directory for Women* qui répertorie les emplois publics par départements, décrit la composition des organismes publics et donne des précisions relatives aux prochaines nominations prévues, aux qualifications demandées, aux responsabilités incluses et éventuellement à la rémunération. Cette publication est régulièrement mise à jour.

Les femmes dans les collectivités locales

Livre blanc : Des collectivités locales contemporaines proches de la population

En juillet 1998, le Gouvernement a publié son Livre blanc consacré aux collectivités locales, qui présente son programme de modernisation de la démocratie au niveau local. Les modifications apportées aux structures politiques, aux dispositions électorales et consultatives, à la transparence et au contrôle des conseils proposées dans le document permettront de rendre les collectivités locales plus accessibles et devraient notamment encourager davantage de femmes à se présenter à des élections. Les propositions du Gouvernement relatives à de nouvelles structures d'encadrement permettront notamment de réduire le nombre de réunions de comité auxquelles doit participer chaque conseiller, diminuant ainsi les emplois du temps très chargés et permettant à davantage de femmes de participer.

Historique

Le nombre de femmes conseillers municipaux est faible, estimé à environ 1 sur 4 en Grande-Bretagne. Mais cette proportion est passée de 10 % en 1964 à 27 % en 1997. Par ailleurs, il y a environ le même nombre de femmes que d'hommes dans les positions supérieures alors qu'elles ne représentent que le tiers du nombre total de conseillers.

Le Gouvernement espère encourager davantage de femmes à devenir conseillers municipaux. Le principal problème du recrutement de nouveaux conseillers municipaux, quels qu'en soient le sexe ou la race, est la baisse continue de l'intérêt du public pour les problèmes locaux, le rôle des collectivités locales et la politique en général. Le Gouvernement essaie de résoudre ce problème par son programme de renouveau démocratique. Il est déterminé à augmenter la participation du public à la prise de décisions au niveau local pour tous les secteurs de la communauté. Faire participer davantage les femmes aux décisions des collectivités auxquelles elles appartiennent devrait encourager certaines d'entre elles à devenir conseillers municipaux en temps utile.

Conseils municipaux

Des chiffres récents indiquent que 28 % des conseillers municipaux d'Angleterre sont des femmes; ce chiffre est de 20 % pour le pays de Galles, et ce alors qu'une fois qu'elles ont décidé de s'être présentées, les femmes ont tout autant de chances que les hommes d'être élues.

Une étude portant sur des candidates potentielles dans le sud-ouest de l'Angleterre a déterminé que les raisons pour lesquelles les femmes hésitent à se présenter sont les mêmes que les raisons pour lesquelles certaines femmes ne peuvent réaliser leur potentiel dans des emplois rémunérés :

- Difficulté à concilier responsabilités familiales et responsabilités au Conseil municipal;

- Difficulté à s'adapter aux horaires souvent inhabituels correspondant à des responsabilités de conseiller; et
- Manque de confiance dans leurs aptitudes en séance (en particulier pour celles qui ont peu d'expérience professionnelle).

Des préoccupations similaires portant sur les attitudes réactionnaires, la pression sociale et les responsabilités familiales ont également été notées dans une étude consacrée aux conseillers de sexe féminin au pays de Galles.

Toutefois, si l'on considère les mesures qui pourraient être prises pour augmenter le nombre de femmes dans les collectivités locales, tout dépend dans une grande mesure de la façon dont les partis politiques sélectionnent leurs candidats.

Personnel des collectivités locales

Soixante-dix pour cent des employés des collectivités locales sont des femmes (la répartition semble plus équitable au niveau des districts). Toutefois, seulement 42 % de la main-d'oeuvre féminine travaille à plein temps et les femmes constituent 90 % de la main-d'oeuvre à temps partiel. À l'heure actuelle, les femmes ne représentent que 10 % des Chief Executives et des Chief Officers; ce pourcentage était de 1 % et 5 % respectivement en 1991.

Les collectivités locales participent à plusieurs initiatives d'égalité des chances visant à améliorer les possibilités d'emploi offertes 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.

Les fonctionnaires

La fonction publique

La fonction publique est déterminée à garantir l'égalité des chances pour tout son 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, d'un handicap, du sexe, de l'état civil, des préférences sexuelles, de la race, de la couleur, de la nationalité, de l'origine ethnique ou nationale, ou (en Irlande du Nord) de la communauté d'origine.

La place des femmes dans la fonction publique s'est considérablement améliorée depuis le lancement, en 1984, du premier programme d'action visant à permettre l'égalité des chances pour les femmes.

Plus de 90 % du personnel est employé dans des départements et des agences qui disposent de plans d'action en ce sens.

Les classes supérieures de la fonction publique

Depuis la publication du dernier rapport en 1995, le nombre de femmes occupant des postes de cadre moyen a augmenté, mais il reste encore beaucoup à faire, en particulier dans les classes supérieures de la fonction publique où les femmes ne représentent que 16 % des effectifs.

Les dernières années ont vu une nette tendance encourageante, à savoir l'augmentation du nombre de nominations de femmes à des postes de cadre supérieur attribués par des concours ouverts aux candidats externes et de la proportion de candidatures de femmes à de tels postes.

Conscient de la nécessité d'améliorer encore la situation actuelle, le Cabinet Office a constitué à l'automne 1997 un groupe de travail de hauts fonctionnaires de Whitehall chargé d'examiner comment la représentation des femmes, des minorités ethniques et des handicapés dans la fonction publique pourrait être améliorée. Dans le cadre de cette mission, le groupe a examiné la représentation des femmes dans les classes supérieures de la fonction publique. Le groupe examine en particulier les avantages de la fixation d'une norme ou d'un objectif pour la représentation des femmes dans les classes supérieures de la fonction publique avant l'an 2000 ou 2005.

7.5 Pourcentage de femmes, par classe, dans la fonction publique non industrielle au Royaume-Uni : 1994-1997

Classe	1994*	1997**	1998
Classes supérieures de la fonction publique***	12	15	16
Classe 6	13	17	17
Classe 7	19	20	24
Senior Executive Officer (SEO)	15	21	20
Higher Executive Officer (HEO)	22	30	30
Executive Officer (EO)	47	47	48
Administrative Officer	69	61	62
Administrative Assistant	70	66	64
Représentation pour toutes les classes	51	51	51

Source : *Civil Service Data Summary 1995 & Equal Opportunities in the Civil Service Data Summary 1998*, Cabinet Office.

* 1994 à l'exclusion des postes scientifiques et des postes du service diplomatique, ainsi que de la fonction publique en Irlande du Nord.

** 1997 à l'exclusion de la fonction publique en Irlande du Nord.

*** Les classes supérieures de la fonction publique (SCS) ont été créées le 1er avril 1996. Elles incluent la majorité du personnel correspondant aux précédentes classes 2 à 5. Les données correspondant aux chiffres du SCS reposent sur le niveau de responsabilité du SCS et comprennent du personnel extérieur au SCS mais aux responsabilités similaires, notamment le personnel diplomatique de haut niveau.

Le programme «Fast Stream»

De 1995 à 1997, la proportion de candidatures émanant de femmes au programme de développement «Fast Stream» est demeurée constante, représente environ 42 % du total. Toutefois, le taux global de réussite des femmes dans ce programme a augmenté. Malgré une baisse entre 1995 et 1996, la proportion de femmes parmi les lauréats est passée de 36 % en 1996 à 39 % en 1997.

Les politiques favorables à la famille

La fonction publique reconnaît la nécessité d'aider les parents qui travaillent et qui doivent combiner des responsabilités professionnelles et familiales. De nombreux départements et agences fournissent une assistance pour la garde des enfants, par exemple en participant aux frais de garde d'enfants, en donnant des informations sur des garderies privées ou en accordant des congés spéciaux pour des urgences liées aux enfants. Quasiment tous les départements et les agences fournissent au moins l'un des avantages suivants : travail à temps partiel, interruption de carrière ou partage de poste. Le nombre des fonctionnaires

travaillant à temps partiel a augmenté et maintenant plus de 11 % des fonctionnaires travaillent à temps partiel, par rapport à 3 % en 1984. Vingt-deux pour cent des femmes travaillent désormais à temps partiel.

Évaluation du personnel

Dans le cadre de la volonté de la fonction publique de garantir l'égalité des chances, des recherches ont été demandées par le Cabinet Office pour identifier les meilleures méthodes d'évaluation du personnel. Ces données seront disponibles dans le courant de 1999. Elles aideront les départements et les agences à garantir que leurs systèmes d'évaluation respectifs traitent les femmes de la même façon que les hommes, par exemple en mettant en évidence des partis pris sexistes et discriminations potentiels.

Intégration et évaluation des politiques

Le rapport *Equal Opportunities in the Civil Service Progress Report 1995-1997* considère l'intégration comme une priorité. Il recommande aux départements et aux agences d'examiner leurs politiques et leurs procédures et de déterminer comment garantir au mieux que l'égalité des chances existe dans les politiques et dans la pratique. La fonction publique est déterminée à adopter les principes d'intégration exposés dans les directives *Policy Appraisal for Equal Treatment*, publiées en novembre 1998 par le *Women's Unit* en collaboration avec le Ministère de l'intérieur et le Ministère de l'éducation et de l'emploi.

Programme d'action visant à permettre l'égalité des chances dans la fonction publique

Le Cabinet Office travaille actuellement à un programme d'action unique qui aiderait les départements et les agences à mettre au point une stratégie d'égalité des chances, tout en maintenant l'importance spécifique accordée à chaque groupe particulier.

Cela permettra de garantir que l'égalité des chances ne relève pas seulement des responsables des ressources humaines, mais est effectivement intégrée dans les tâches quotidiennes de tous les fonctionnaires.

Les syndicats

À la fin de 1996, la Grande-Bretagne comptait 245 syndicats, totalisant 7,94 millions de membres, dont 45 % de femmes. Le nombre des femmes occupant le poste de secrétaire général, actuellement 33, a quintuplé depuis 1993 et représente en gros 13 % du total. Environ 10 % des syndicats sont présidés par des femmes et 12 des 47 membres, soit 26 %, du Conseil général du Trades Union Congress (TUC) sont des femmes. Les syndicats sont de plus en plus conscients de la nécessité d'attirer davantage de femmes s'ils veulent stopper le déclin constant du nombre de leurs membres. Cela se traduit par des initiatives comme le nouveau projet de syndicalisme du TUC, lancé pour dynamiser l'affiliation au mouvement, qui visent les secteurs en croissance de l'économie, à savoir les emplois féminins, à temps partiel et les emplois non manuels. Un organisme de formation de syndicalistes, lancé en janvier 1998 pour être à la pointe de l'initiative, assure la formation des nouveaux dirigeants syndicaux. Il est dirigé par une directrice et les deux tiers de ses 35 membres initiaux sont des femmes.

Les femmes et le bénévolat

Au Royaume-Uni, le secteur du bénévolat est très complet, actif et influent. L'apport des femmes y est important dans tous ses aspects, qu'il s'agisse de présider de grands organismes de bienfaisance ou des organisations bénévoles nationales, ou de diriger des groupes communautaires plus modestes. Le Centre national du bénévolat (National Centre for Volunteering) a demandé une enquête nationale en 1997 et cette enquête a indiqué que la moitié des bénévoles du moment étaient des femmes, en particulier dans les domaines de la santé, de l'aide sociale et de l'éducation des enfants.

L'étude a également montré que les femmes participent trois fois plus souvent que les hommes à des activités bénévoles liées à l'éducation des enfants ou à l'école, et sont également plus souvent actives dans les domaines de l'aide sociale, de l'assistance aux personnes âgées et de la religion. En revanche, les hommes sont deux fois plus souvent impliqués dans des activités bénévoles liées aux sports et à l'exercice physique, et participent à des groupes s'occupant de loisirs, des arts et de politique.

Les femmes participent plus souvent que les hommes aux activités de collecte ou de gestion des fonds et aux activités qualifiées de services directs. Les hommes ont davantage tendance à participer à des comités, à assurer des services de transport et des activités de représentation. L'expérience acquise dans des postes de gestion et de prise de décisions dans le secteur du bénévolat peut s'avérer précieuse pour les femmes qui s'intéressent à occuper des postes dans la fonction publique.

Les femmes ont un peu plus souvent que les hommes tendance à estimer qu'une société disposant de travailleurs bénévoles prouve qu'elle est une société charitable, alors que deux fois plus d'hommes que de femmes considèrent que les bénévoles sont moins efficaces que le personnel rémunéré. Les femmes sont davantage favorables à une campagne gouvernementale visant à encourager les jeunes à être bénévoles et légèrement plus favorables à l'inclusion d'un élément de contrainte à cet égard dans un programme du gouvernement.

Pays de Galles

Emplois publics

De nouvelles procédures ont été mises en place au pays de Galles pour les nominations à des emplois publics. La pratique générale est que les postes vacants sont désormais annoncés publiquement et sur une grande échelle et les nominations sont acceptées de diverses sources comme des autonymes et d'associations professionnelles et de syndicats. Le Welsh Office, en collaboration avec les syndicats, met au point un programme visant à augmenter les réserves de candidats valables d'origines diverses. Le programme cherche à rendre le processus de nomination à des emplois publics plus accessible, les critères de nomination plus explicites, à garantir que des évaluations indépendantes reflètent également la diversité et à donner aux candidats une meilleure information en retour et des suggestions constructives quant aux voies vers la fonction publique. Dans le cadre de ce programme, le Welsh Office a récemment conçu et mis en oeuvre un projet intitulé «Spreading the Word» dans le cadre de la reconfiguration des conseils du Service national de santé au pays de Galles, en utilisant les médias et en prenant contact avec diverses organisations.

Le Welsh Office a entrepris plusieurs initiatives pour attirer davantage les femmes, notamment par des articles de journaux, des interviews à la radio et des séminaires, et ce avec un certain succès. Sur les 84 nouvelles nominations effectuées depuis mai 1997 relevant exclusivement du Secrétaire d'État pour le pays de Galles, 34, soit 40 %, étaient des femmes, ce qui a entraîné une augmentation globale de 3 % de la proportion de femmes dans tous les postes publics au pays de Galles. Par ailleurs, les autorités sanitaires et les conseils du Service

national de santé du pays de Galles ont tendance à encourager davantage de femmes à se présenter à des postes de président et de directeur.

Le Welsh Office

Le Welsh Office mène une politique globale d'égalité des chances qui inclut des initiatives comme des horaires de travail souples, le travail à temps partiel, le partage de poste, des installations de garderie et des centres aérés pendant les vacances. Le département s'attache à intégrer sa politique d'égalité dans toutes les méthodes de gestion et pour ce faire, un manuel sur l'égalité des chances a été distribué à tout le personnel, donnant des orientations, des informations et des exemples de méthode à suivre.

Au 1er janvier 1998, 53 % du personnel du Welsh Office était de sexe féminin. La politique d'égalité des chances ayant été introduite en 1985, les femmes ont progressivement avancé dans les classes successives. La représentation des femmes a augmenté dans toutes les classes, de Executive Officer à la classe 1. Les femmes occupent 23 % des postes du Senior Civil Service et 54 % des postes des classes inférieures.

À l'heure actuelle, 12,5 % du personnel permanent travaille à temps partiel, aussi bien des assistantes administratives que des membres des classes supérieures de la fonction publique. Vingt-trois pour cent de toutes les femmes du département travaillent à temps partiel.

Le Welsh Office assume désormais un rôle plus important et plus dynamique dans la représentation des intérêts des femmes et des membres des minorités ethniques et pour faire progresser des politiques relatives aux droits de l'homme et à l'égalité des chances, y compris les procédures de nomination à des emplois publics. Un réseau pour l'égalité a été créé et joue un rôle essentiel pour l'intégration des femmes et pour que les considérations d'égalité des chances soient un facteur pris en compte dans la conception et l'exécution de politiques.

Les conseils locaux

En 1997, la University of Wales a publié une étude consacrée aux femmes membres de conseils municipaux gallois qui a montré qu'elles avaient quatre fois plus souvent des diplômes, notamment de niveau supérieur, que la population en général. La majorité d'entre elles étaient âgées de plus de 40 ans et mariées, et seulement 9 % avaient moins de 40 ans. Le rapport a également montré que les conseillers de sexe féminin estimaient que les attitudes réactionnaires de la part des sections locales des partis politiques et de l'électorat, les pressions sociales, l'éducation des enfants, les responsabilités familiales et le manque de confiance étaient les principales raisons pour lesquelles il y avait si peu de femmes dans les collectivités locales au pays de Galles. Le Livre blanc des collectivités locales au pays de Galles indique que le Welsh Office examinera avec la Commission sur l'égalité des chances comment les conseils peuvent être rendus plus attrayants pour les femmes.

Après la tenue des élections de mai 1999, le pays de Galles disposera d'une branche régionale du Gouvernement sous la forme d'une assemblée nationale. Ce nouvel organe assumera les responsabilités assumées actuellement par le Secrétariat d'état, en plus de pouvoirs législatifs secondaires. Au niveau inférieur, la structure actuelle de 22 collectivités locales au pays de Galles demeurera inchangée.

7.6. Femmes occupant des postes de cadre supérieur au pays de Galles en avril 1998

<i>Catégorie</i>	<i>Pourcentage</i>
Chief Executive	10,3
Chief Officer et Director	10,5
Deputy Chief Officer, Deputy Director et Head of service	16,1

Source: *Local Government Management Board Survey*, avril 1998.

L'Assemblée nationale du pays de Galles

Le *Government of Wales Act 1998*, portant création de l'Assemblée nationale du pays de Galles, contient deux sections, 48 et 120, concernant l'égalité des chances. La première demande à l'Assemblée de tenir dûment compte de l'égalité des chances dans la conduite de ses affaires et de prendre des mesures appropriées en ce sens. La seconde demande à l'Assemblée de prendre des dispositions pour exercer ses fonctions d'une façon tenant dûment compte de l'égalité des chances. Elle demande également à l'Assemblée de publier un rapport à l'issue de chaque exercice financier, montrant l'efficacité des dispositions prises pour ce faire.

Irlande du Nord

Nominations à des emplois publics

Sir Len Peach, Commissaire aux nominations à des emplois publics pour la Grande-Bretagne et l'Irlande du Nord, a publié les directives pour l'Irlande du Nord en juillet 1996. Ces directives ont désormais été intégrées dans les nouvelles procédures de nomination mises au point par les départements ministériels en Irlande du Nord. Les principales modifications sont :

- L'utilisation de la publicité pour les principales nominations;
- La mise au point d'un «descriptif de poste» et d'un «profil de candidat» pour chaque poste;
- La création de «comités de sélection» pour examiner les candidatures pour chaque poste;
- La condition qu'au moins un tiers des membres de chaque comité soient indépendants;
- La condition que les candidats se présentant à des emplois publics fournissent des informations sur leurs activités publiques; et
- Le contrôle de l'origine communautaire, ethnique et géographique, des handicaps éventuels et du sexe des candidats et des personnes sélectionnées afin de vérifier si les organismes publics représentent de façon satisfaisante la communauté d'Irlande du Nord.

Ces modifications ont été appliquées à la majorité des nominations effectuées en Irlande du Nord, y compris à celles ne relevant pas de la responsabilité du Commissaire, afin de garantir les meilleures pratiques possibles.

Les directives du Commissaire soulignent que les départements ministériels d'Irlande du Nord doivent également garantir que leurs procédures intègrent les principes d'égalité des chances. Les départements sont priés d'avoir des contacts réguliers avec le public et avec des syndicats, notamment avec des organisations féminines, afin d'identifier les obstacles éventuels et les moyens de les surmonter.

Initiatives visant à augmenter la proportion des femmes dans les organismes publics d'Irlande du Nord

Les plans et projets du Northern Ireland Office pour 1997-2000 concernant la parité incluent un objectif de 40 % pour la participation des femmes aux organismes publics avant l'an 2000. Ce chiffre est à l'heure actuelle de 35 %. Les plans des départements sont surveillés régulièrement pour évaluer les progrès réalisés en vue de cet objectif.

En janvier 1998, le Secrétaire d'État a publié un rapport sur les nominations à des emplois publics en Irlande du Nord. Ce rapport expose pour la première fois des informations sur la composition des organismes publics en Irlande du Nord et sur les nominations effectuées en 1996-1997. Le rapport mettait également en évidence la nécessité de s'attaquer aux problèmes de la sous-représentation dans les organismes publics. Un additif au rapport a été publié en mars 1998, répertoriant les titulaires de postes de fonctionnaire en Irlande du Nord au 31 mars 1997. Il est possible d'obtenir sur le réseau Internet des exemplaires des deux volumes du rapport.

Le Groupe central des relations intercommunautaires d'Irlande du Nord a financé une étude de recherche sur les nominations à des emplois publics en Irlande du Nord. Le projet a été entrepris par l'University of Ulster entre mars 1996 et mars 1998. Cette dernière a examiné le problème de la diversité dans les emplois publics, en insistant particulièrement sur l'âge, le sexe, la classe, la religion et l'emplacement géographique. Le Groupe central des nominations du Secrétariat central examine les recommandations contenues dans le rapport. Il est prévu de faire fond de la recherche pour améliorer le nombre de femmes figurant dans la base de données du Centre et d'améliorer encore les procédures de nomination pour garantir que les femmes soient au courant des postes vacants et s'y présentent.

Un groupe interne s'est également penché sur le problème de la sous-représentation dans les organismes publics de divers groupes : les femmes, les jeunes, les handicapés et les membres de minorités ethniques. Les conclusions de l'examen devaient comprendre des recommandations sur la fixation d'objectifs, l'examen des critères décrivant les emplois et les candidats, et l'amélioration des informations relatives aux possibilités d'emploi.

Le pourcentage de femmes actuellement employées dans des organismes publics en Irlande du Nord (voir le tableau ci-après) approche les 35 %, par rapport à 23 % en 1991. Ce pourcentage s'est accru régulièrement, pour ne pas dire de façon spectaculaire, au cours des dernières années. Sur les 163 organismes à nomination publique en Irlande du Nord, 77 postes de président et 10 postes de vice-président sont occupés par des femmes.

7.7 Pourcentage des emplois publics occupés par des femmes en Irlande du Nord : 1995–1998

	<i>Total des emplois au 31 mars</i>	<i>Nombre d'emplois occupés par des femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>
1995	2 258	718	32
1996	2 263	747	33
1997	2 946*	1 027	35
1998	2 833*	986	35

Source : Northern Ireland Central Appointments Unit.

* Ces chiffres incluent quatre conseils sanitaires qui n'étaient pas pris en compte dans les chiffres de 1995/96.

Conseils municipaux

Il y a actuellement 84 conseillers municipaux de sexe féminin dans les 26 conseils municipaux d'Irlande du nord. Cela représente un pourcentage global de 14 %, soit une augmentation de 2 % depuis 1994. Dans les 26 conseils de district, 14 % des conseillers des districts locaux d'Irlande du Nord sont des femmes. Quatre d'entre eux ont une femme comme maire ou président et sept autres ont une femme au poste de maire adjoint ou de vice-président.

La fonction publique en Irlande du Nord

Au 31 janvier 1998, les femmes représentaient plus de 53 % de tout le personnel non industriel de la fonction publique d'Irlande du Nord. En 1998, dans les classes les plus élevées de la fonction publique, les femmes occupaient 25 % des postes de Deputy Principal et 15 % des postes de la classe 7, par rapport à 24 % et 13 % respectivement en 1993. En février 1993, la fonction publique d'Irlande du Nord a annoncé un objectif d'une représentation de 10 % des femmes pour les postes de classe 5 et au-dessus pour le groupe des services généraux avant la fin décembre 1998. Au 1er janvier 1998, la proportion de femmes à ce niveau était de 9 %, par rapport à 6 % en 1993.

Le Département des finances et du personnel examine un nouvel ensemble d'objectifs et d'échéances pour les échelons administratifs des services généraux où les femmes sont sous-représentées. Le Département s'attaque à cette tâche en consultation avec les syndicats et avec la Commission d'égalité des chances pour l'Irlande du Nord.

Le Northern Ireland Office a lancé une gamme d'initiatives visant à favoriser l'égalité des sexes. Elles incluent des mesures relatives aux congés familiaux, des méthodes de travail favorables à la famille, des garderies d'enfants, des conseils et des informations en matière de harcèlement et l'annonce d'une politique active. Ces initiatives ressemblent de près à celles prises dans la fonction publique britannique.

L'Assemblée d'Irlande du Nord

Une nouvelle Assemblée fantôme a été constituée en Irlande du Nord, à la suite des élections du 25 juin 1998 pour préparer le transfert des pouvoirs au début de 1999. L'Accord relatif à l'Irlande du Nord prévoit que l'Assemblée assumera la responsabilité exécutive et législative totale pour toutes les questions qui sont actuellement gérées par les départements ministériels d'Irlande du Nord, actuellement sous la responsabilité du Secrétaire d'État à

l'Irlande du Nord, et qu'elle pourrait, à l'avenir, assumer la responsabilité d'autres domaines actuellement gérés par le Northern Ireland Office lui-même.

La nouvelle Assemblée doit refléter et concrétiser la nouvelle résolution du peuple d'Irlande du Nord d'oeuvrer ensemble aux affaires publiques d'une façon qui implique un soutien intercommunautaire aux décisions locales, prises par les habitants, qui sont plus à même de tenir pleinement compte de toutes les préoccupations.

Quatorze femmes ont été élues membres de la nouvelle Assemblée d'Irlande du Nord, soit un total de 13 %.

Écosse

Nominations aux emplois publics

Le Scottish Office (SO) prend des mesures positives pour encourager davantage de femmes à se présenter. En septembre 1997, 47 % des nominations faites par le Secrétaire d'État à l'Écosse étaient des femmes et 24 % des organismes étaient présidés par des femmes, soit une augmentation par rapport à septembre 1996 où les chiffres équivalents étaient de 44 % et 20 %, respectivement. Les nouveaux objectifs publiés en juin 1998 sont que 50 % des nominations effectuées par le Secrétaire d'État à l'Écosse soient des femmes, et que 35 % des organismes soient présidés par des femmes.

En mai 1998, le Secrétaire d'État à l'Écosse a lancé une campagne de publicité par voie de presse et de radio sous le titre «Changing Scotland», pour encourager davantage de citoyens ordinaires à participer à la vie publique. Plusieurs de ces annonces étaient particulièrement destinées aux femmes. La campagne est accompagnée d'un dépliant d'information et d'une brochure donnant des informations sur les organismes publics et sur les postes disponibles. La campagne s'est avérée un succès puisque 7 000 demandes de renseignements ont été faites alors que 5 000 exemplaires de la brochure ont été publiés.

L'étape suivante invitait les destinataires à faire connaître leur intérêt pour des postes particuliers. Il semblerait au premier abord que près d'un quart des personnes ayant manifesté un intérêt pour des postes particuliers étaient des femmes. C'est moins que ce que l'on aurait espéré, mais cela a permis à plusieurs candidates valables d'être invitées à se présenter pour des postes qui auraient pu autrement leur échapper.

La fonction publique en Écosse

En Écosse, au 1er avril 1998, les femmes représentaient plus de 45 % de tout le personnel non industriel du Scottish Office. En 1998, dans les classes les plus élevées de la fonction publique, les femmes occupaient 23 des postes, soit 1 %. Cent trente, soit 5 % des postes du groupe C (niveau Principal/classe 7), étaient occupés par des femmes.

Le Scottish Office a une solide politique d'égalité des chances qui soutient plusieurs méthodes de travail en faveur de la parité. Cela inclut des politiques de travail favorables à la famille, des arrangements de garde d'enfants, la possibilité de congés rémunérés et non rémunérés en cas d'obligations familiales et des mesures visant à régler les problèmes de harcèlement sur le lieu de travail.

Le Scottish Office examine actuellement comment les problèmes d'égalité des chances, en particulier pour les femmes, peuvent être résolus.

Le Parlement écossais

Dans un référendum organisé en septembre 1997, la population écossaise s'est prononcée en faveur d'un Parlement écossais. Les premières élections auront lieu en mai 1999.

Le Gouvernement est déterminé à promouvoir l'égalité de la représentation des hommes et des femmes au sein du Parlement écossais. Le Livre blanc *Scotland's Parliament* indique clairement que le Gouvernement attache une grande importance à l'égalité des chances pour tous, y compris les femmes, et a invité instamment tous les partis politiques présentant des candidats aux élections d'en tenir compte dans leur processus interne de sélection.

Le nouveau Parlement sera installé dans un nouvel immeuble conçu à cet effet et comprendra toutes les installations nécessaires pour assurer l'égalité d'accès. Des installations de garde d'enfants seront à la disposition des membres du Parlement et du personnel.

Un groupe consultatif rassemblant tous les partis a été constitué pour examiner le fonctionnement du Parlement. L'une des principales préoccupations du Groupe est de garantir que le Parlement soit aussi accessible que possible. Parmi les idées avancées, on compte l'adoption d'horaires de travail normaux et la reconnaissance des vacances scolaires écossaises.

Le Groupe consultatif a publié un rapport en avril 1998 intitulé *Your Views on How the Scottish Parliament Should Work*. Le document a été envoyé à plus de 800 organisations et a été mis à disposition sur Internet. Il demandait des observations sur quatre principes essentiels : le partage du pouvoir, la transparence, l'accès au Parlement et l'égalité des chances. Plus de 350 réponses ont été reçues et analysées. Le rapport final au Secrétaire d'État, comportant les recommandations du Groupe consultatif, a été publié en janvier 1999.

Conseils municipaux

Il y a actuellement 276 conseillers municipaux de sexe féminin en Écosse, sur un total de 1 245 conseillers, soit 22,2 %. La Commission des collectivités locales et du Parlement écossais examine notamment le recrutement de candidats pour les conseils municipaux. La Commission devrait faire rapport au Premier Ministre écossais peu après l'entrée en fonctions du Parlement écossais.

Le personnel des collectivités locales en Écosse

En Écosse, une seule femme occupe un poste de *Chief Executive*, ce qui représente 3 % du total dans les collectivités locales écossaises.

En décembre 1997, la proportion des femmes employées par des conseils écossais était :

- 63 % des employés des collectivités locales;
- 47 % des employés des collectivités locales travaillant à temps complet;
- 92 % des employés des collectivités locales travaillant à temps partiel;
- 56 % de tous les employés administratifs et professionnels des collectivités locales travaillant à temps complet;
- 92 % de tous les employés administratifs et professionnels des collectivités locales travaillant à temps partiel;
- 17 % de tous les employés manuels et autres des collectivités locales travaillant à temps complet; et

- 92 % de tous les employés manuels et autres des collectivités locales travaillant à temps partiel.

Article 8

Les femmes en tant que représentants internationaux

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

Le service diplomatique

Le Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth (FCO), dont relève le personnel en poste dans les missions diplomatiques, s'est fixé pour objectif de lutter contre la discrimination directe et indirecte dont pourraient faire l'objet ses employés et de promouvoir l'égalité des chances de l'ensemble de son personnel. Le Ministère revoit actuellement les politiques menées en matière d'égalité des chances et réexamine la place qu'occupent les femmes dans son organisation. Dans le cadre de cet examen, il est prévu de proposer des solutions visant à accroître le nombre de femmes qui parviennent aux échelons supérieurs (Senior Management Structure); un programme d'action axé sur l'amélioration des perspectives des femmes à moyen terme; et des mesures propres à éliminer les obstacles culturels auxquels se heurtent les femmes dans le service diplomatique.

Le FCO a déjà mis en place une série de mesures visant à améliorer la condition des femmes, notamment :

- Mesures en faveur de l'égalité des chances;
- Formules de travail modulables;
- Possibilité d'obtenir des lieux d'affectation communs pour les couples;
- Sévère répression du harcèlement sexuel;
- Interruptions de carrière pouvant atteindre cinq ans;
- Possibilité de rester à la maison pendant 10 ans pour faire face à des obligations domestiques; et
- Aides pour charge de famille.

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. Il est prévu de revoir le système de promotion afin que les femmes qui reprennent leur carrière après une interruption ne soient pas pénalisées.

À titre pilote, le FCO a lancé des centres d'évaluation et de développement dont l'objectif est de faciliter la progression vers les échelons supérieurs. Les résultats obtenus dans d'autres organisations suggèrent que ce type de système favorise l'égalité des chances indépendamment du sexe.

Pour l'année se terminant au 31 mars 1998, 48 femmes (soit 44 % de l'ensemble des personnes embauchées) avaient intégré le service diplomatique (classes DS 1 à 9) par les voies ordinaires. À la fin de 1998, 719 femmes (soit 32 % des effectifs totaux du service diplomatique) étaient en poste à l'étranger; 6 (soit 4 % des effectifs) occupaient des postes

d'ambassadeur ou de chef de mission; et 6 (soit 8 % des effectifs) étaient chefs de service au Royaume-Uni.

8.1 Femmes occupant des postes de direction dans le service diplomatique en mars 1998

<i>Classe</i>	<i>Équivalent dans la fonction publique nationale</i>	<i>Nombre de femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes par rapport aux effectif totaux</i>
Hauts fonctionnaires (1 à 4)	Classes 1 à 5	23	6
5 (Senior)	Classe 6	9,5	17
5	Classe 7	80	18
6	Senior Executive Officer (niveau supérieur)	24	10
7 (général)	Higher Executive Officer (niveau intermédiaire)	128	27
7 (développement) (+8)	Higher Executive Officer (niveau intermédiaire) (D)	50	34
9	Executive Officer (niveau initial)	338	43
Total		652,5	26

Source : Human Resources Statistics and Planning Section, Personnel Command-Personnel Policy, FCO.

Le rôle des femmes dans la défense

Les femmes représentent actuellement 8 % des forces armées. Certes, elles ne sont pas présentes de manière homogène dans les trois armes, mais, au 1er avril 1998, la marine comptait 7 % de femmes, l'armée de terre en comptait 7 % et la Royal Air Force, 9 %. Actuellement, aux grades les plus élevés, on trouve des femmes capitaines de vaisseau, généraux de brigade et généraux de brigade aérienne. Les femmes occupent des postes très divers : il y en a notamment qui sont pilotes d'avions à réaction rapides, officiers principaux au combat ou commandants d'unités de formation de la marine (University Royal Navy Units) parmi les plus réputées. Elles sont présentes sur tous les théâtres d'opérations et servent par exemple comme interprètes, chauffeurs, dans les équipes de communications ou de déminage avec les forces britanniques déployées en Bosnie; plus de 700 femmes servent sur une cinquantaine de navires.

Les possibilités d'emploi ne cessent de s'élargir. L'une des décisions les plus importantes de ces 10 dernières années a été d'autoriser les femmes à servir dans la marine. Plus récemment, le Secrétaire d'État à la défense a annoncé en octobre 1997 une augmentation du nombre de postes ouverts aux femmes dans l'armée de terre à compter du 1er avril 1998, qui passeraient ainsi de 40 à 70 %. Cette décision a été renforcée par l'introduction d'épreuves de sélection fondées sur les aptitudes physiques des recrues, indépendamment de leur sexe [Physical Selection Standards (Recruits)]. Ces épreuves permettront d'orienter les recrues vers les postes pour lesquels elles disposent des aptitudes physiques requises, étant donné que chaque catégorie d'emploi ne nécessite pas les mêmes aptitudes.

Lors d'un débat consacré à la défense en juillet 1997, on a annoncé un nouvel examen de la situation relatif aux domaines encore fermés aux femmes dans les trois armes. Selon les conclusions de cet examen publiées dans la Strategic Defence Review en juillet 1998, le corps des Royal Marines réservera 1 300 places aux femmes, qui devront être pourvues par du personnel issu de l'armée de terre et de la marine. Les domaines encore fermés aux femmes (infanterie et blindés, Royal Marine Commandos et RAF Regiment qui n'acceptent

pas de femmes au motif d'une moindre efficacité au combat) continueront à faire l'objet d'un examen pendant que l'armée évalue sur une période de deux ou trois ans l'incidence de la politique des «70 %».

8.2 Femmes servant dans les forces armées britanniques au 1er avril 1998 (nombre et pourcentage)

	<i>Officiers</i>	<i>Autres grades</i>	<i>Total</i>
Marine	453 (5,8 %)	2 809 (7,7 %)	3 262 (7,3 %)
Armée de terre	1 172 (8,4 %)	6 260 (6,5 %)	7 432 (6,8 %)
Armée de l'air	939 (8,6 %)	4 067 (9,1 %)	5 006 (9,0 %)
Toutes forces confondues	2 564 (7,9 %)	13 136 (7,4 %)	15 700 (7,5 %)

Source : Defence Analytical Services Agency, Ministry of Defence.

8.3 Femmes servant dans les forces armées britanniques au 1er avril 1995 (nombre et pourcentage)

	<i>Officiers</i>	<i>Autres grades</i>	<i>Total</i>
Marine	473 (5,4 %)	3 437 (8,2 %)	3 910 (7,7 %)
Armée de terre	1 105 (7,9 %)	5 472 (6,2 %)	6 577 (6,0 %)
Armée de l'air	1 011 (7,9 %)	5 110 (9,7 %)	6 121 (9,3 %)
Toutes forces confondues	2 589 (7,3 %)	14 019 (7,1 %)	16 608 (7,1 %)

Source : Defence Analytical Services Agency, Ministry of Defence.

8.4 Femmes servant dans les forces armées régulières britanniques (y compris les stagiaires) (nombre et pourcentage)

	<i>Officiers</i>	<i>Autres grades</i>	<i>Total</i>
Avril 1995	2 589 (7,3 %)	14 019 (7,1 %)	16 608 (7,1 %)
Avril 1996	2 478 (7,3 %)	13 204 (7,0 %)	15 682 (7,1 %)
Avril 1997	2 380 (7,3 %)	12 451 (7,0 %)	14 831 (7,0 %)
Avril 1998	2 564 (7,9 %)	13 136 (7,4 %)	15 700 (7,5 %)

Source : Defence Analytical Services Agency, Ministry of Defence.

D'autres études portent sur le corps des sous-marinières et celui des plongeurs-démineurs où, à présent, les femmes ne peuvent pas servir pour des raisons médicales et pratiques. Le Ministre des forces armées est actuellement en possession des recommandations.

Article 9 Nationalité

1. Les États Parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de nationalité. Ils garantissent

en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.

2. Les États Parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

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

La réglementation britannique en matière d'immigration [loi HC 395 par. 277 à 295 (1/10/94) amendée par le texte HC 26 (5/6/97)] autorise les conjoints à entrer et à séjourner au Royaume-Uni pour une période de 12 mois dans un premier temps, à condition de satisfaire à des conditions très strictes. La période de 12 mois s'applique aussi bien aux femmes qu'aux hommes et est considérée comme un instrument indispensable pour dissuader tous ceux qui, souhaitant s'établir au Royaume-Uni alors qu'ils n'en ont pas le droit, sont prêts à recourir au mariage.

Les personnes autorisées à séjourner au Royaume-Uni pour une période d'un an sont protégées par la législation, notamment par les lois qui répriment la violence familiale. D'après la législation actuellement applicable aux conjoints victimes de mauvais traitements, lorsqu'un couple décide de se séparer, pour un motif quelconque, pendant la période probatoire, il est normalement prévu que le conjoint étranger retourne dans son pays. En effet, le motif essentiel qui a présidé à l'admission de la personne – fonder un foyer ou ne pas être séparé de sa famille – n'existe plus. Le Gouvernement envisage la possibilité d'introduire un aménagement qui permettrait aux personnes victimes de mauvais traitements de s'établir au Royaume-Uni même si elles ne vivent plus sous le même toit que leur conjoint, à condition de pouvoir produire une preuve matérielle, telle qu'un arrêt judiciaire, une décision de condamnation ou une mise en demeure adressée par la police. Il reste toutefois à préciser les conditions de cet aménagement. Les principes de la réforme sont énoncés dans le Livre blanc «Fairer, Faster and Firmer – A Modern Approach to Immigration and Asylum».

Conformément à sa volonté d'instituer une réglementation en matière d'immigration et d'asile où les maîtres mots seraient justice, diligence et fermeté, le Gouvernement a aboli la disposition relative à l'«intention première» le 5 juin 1997. Cette disposition de la réglementation en matière d'immigration concernant le mariage faisait obligation au demandeur d'apporter la preuve que le mariage n'avait pas pour objectif premier de donner le droit au conjoint de s'établir au Royaume-Uni. De manière générale, cette disposition était jugée arbitraire, inefficace et injuste dans la mesure où elle contrecarrait non seulement les mariages blancs mais aussi ceux où les conjoints entendaient réellement vivre ensemble, même si l'intention première du demandeur était de pouvoir s'établir au Royaume-Uni.

Personnel de maison étranger

Depuis quelque temps, le Gouvernement britannique est préoccupé par les rapports dénonçant les mauvais traitements dont font l'objet les employés de maison accompagnant leurs employeurs au Royaume-Uni. La majorité des employés de maison sont des femmes.

En collaboration avec Kalayaan, organisation représentant les employés de maison étrangers, le Gouvernement a examiné les changements qui pouvaient être apportés aux conditions d'admission sur le territoire britannique dans l'optique d'améliorer les conditions de vie du personnel de maison et d'empêcher que des abus ne se produisent.

À la suite de cet examen, les seuls employés de maison autorisés à accompagner leur employeur au Royaume-Uni seront ceux dont les attributions vont au-delà de celles définies dans la Classification internationale type des professions de l'Organisation internationale du Travail. En d'autres termes, les personnes dont les seules fonctions sont de nettoyer, laver et cuisiner ne seront pas admises sur le territoire britannique. Les employés de maison autorisés à séjourner au Royaume-Uni pourront changer d'employeur, à condition que leurs attributions continuent à satisfaire aux critères mentionnés précédemment.

Ces changements, qui seront apportés à la réglementation en matière d'immigration dès que l'occasion se présentera, auront pour effet de réduire le nombre d'employés de maison étrangers admis sur le territoire britannique.

Le Gouvernement envisage également de régulariser la situation des employés de maison étrangers qui, ayant été victimes de mauvais traitements, ont quitté leur employeur et se sont retrouvés en situation irrégulière sans que leur responsabilité soit en cause.

Réfugiés

En vertu des amendements apportés en 1996 à la réglementation relative à la protection sociale des étrangers (Social Security (Persons from Abroad) (Miscellaneous Amendments) Regulations 1996), les personnes, hommes ou femmes, qui déposent une demande d'asile lors de leur arrivée dans un port britannique peuvent prétendre à une allocation jusqu'à ce que l'on ait statué sur leur demande. Toutefois, les personnes qui déposent une demande d'asile après leur arrivée au Royaume-Uni ne peuvent généralement pas bénéficier de cette allocation. Le Gouvernement revoit les arrangements en vigueur en matière d'allocations auxquelles peuvent prétendre les demandeurs d'asile dans la mesure où il semble inacceptable qu'ils soient contraints de vivre dans la pauvreté, et introduira les changements nécessaires en temps utile.

Les demandeurs d'asile, hommes et femmes, sont autorisés à travailler si, passé un délai de six mois après le dépôt de la demande, ils n'ont pas reçu de réponse ou si l'asile leur a été refusé et qu'ils ont introduit un recours.

Les femmes qui obtiennent le droit d'asile au Royaume-Uni jouissent des mêmes droits que les résidents et sont autorisées à travailler et à suivre des formations. Les femmes appartenant à des minorités ethniques ont droit aux services prévus par la loi au même titre que les autres femmes.

Le Gouvernement reconnaît néanmoins que les réfugiés éprouvent plus de difficultés que la population locale à accéder aux services existants. C'est pourquoi il subventionne des organisations bénévoles qui conseillent des groupes de réfugiés et les aident à mettre sur pied des programmes d'auto-assistance. Ces organisations savent que les femmes réfugiées n'ont pas autant de possibilités d'emploi ou de formation que les hommes, en raison d'obstacles culturels ou de pressions exercées par leur famille, et elles s'emploient à favoriser la création de groupes féminins pouvant susciter un mouvement d'entraide envers les femmes réfugiées. Malgré les difficultés, on constate qu'une proportion non négligeable de femmes participent activement aux organisations bénévoles en faveur des réfugiés et aux groupes communautaires. Les femmes réfugiées tirent généralement parti de l'appui fourni par ces organisations.

Le Refugee Council, principale organisation non gouvernementale représentant les intérêts des réfugiés, propose des services aussi bien directs qu'indirects. Il assure une fonction de conseiller auprès des individus et des communautés de réfugiés et leur vient en aide dans de nombreux domaines : formation professionnelle, éducation, prestations sociales et soins de santé. Cette organisation s'efforce également d'améliorer la qualité des services prévus par la loi et de les rendre plus accessibles; de favoriser le développement communautaire; d'assurer des services et un appui organisationnel aux femmes réfugiées; et d'encourager le développement de réseaux féminins.

Des conseils régionaux et d'autres associations, qui interviennent aux échelons local et régional en différents points du pays, donnent des conseils et fournissent des services d'appui dans de très nombreux domaines intéressant les réfugiés. Le rôle moteur joué par les femmes réfugiées dans ces organisations leur a donné les moyens de parvenir à un développement autonome.

L'organisation Refugee Action a lancé un programme de développement communautaire pour les réfugiés en dehors de Londres et propose différents services d'orientation aux réfugiés et aux personnes déplacées. Le développement des femmes occupe une place centrale dans ces services. En 1996, Refugee Action a favorisé la création d'un groupe d'action juridique en faveur des femmes réfugiées. Ce groupe composé de juristes essaie de faire appliquer le code de conduite qu'il met au point afin que les femmes qui demandent à bénéficier du droit d'asile soient mieux représentées. En 1998, Refugee Action a également aidé à promouvoir l'action d'un groupe qui lui est affilié, Action for Refugee Women, qui s'efforce de donner la parole aux femmes réfugiées afin qu'elles puissent influencer la politique et les pratiques en vigueur.

Article 10 Éducation

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

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

Engagements pris par le Gouvernement en matière d'enseignement

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 19 milliards de livres à l'enseignement durant les trois années à venir en vue de relever le niveau des élèves grâce à la modernisation du système éducatif.

Les principaux objectifs fixés pour 2002 sont les suivants :

- Les enfants âgés de 5 et 7 ans devront être placés dans des classes de 30 élèves au plus;
- 80 % des élèves âgés de 11 ans devront avoir atteint le niveau d'alphabétisation requis;
- 75 % des enfants âgés de 11 ans devront avoir atteint le niveau exigé en mathématiques;
- Chaque école, collège, université et bibliothèque ainsi que le plus grand nombre d'établissements communautaires possibles devront être reliés au réseau national pour l'éducation;
- Les effectifs inscrits de l'enseignement complémentaire et de l'enseignement supérieur devront augmenter de 500 000;
- L'absentéisme et les exclusions devront avoir diminué d'un tiers au début de l'année scolaire 2001/02;
- En Écosse, à compter de l'hiver 1998, tous les enfants d'âge préscolaire devront avoir la possibilité d'être admis à temps partiel dans un établissement pour y recevoir un enseignement préscolaire de qualité, mesure qui devra être étendue aux enfants âgés de 3 ans en 2002 au plus tard.

Au Royaume-Uni, la responsabilité de l'enseignement est dévolue aux autorités locales chargées de l'enseignement (LEA) et aux écoles, collèges et universités. Conformément aux dispositions de la loi sur la discrimination sexuelle (1975), la loi sur les relations interraciales (1976) et la loi sur la discrimination à l'égard des handicapés (1995), tous sont tenus de veiller à l'égalité des chances entre les sexes. Élaborées sur le plan national, les directives publiées sur cette question à l'intention des organes directeurs sont réexaminées périodiquement.

En Irlande du Nord, le partage des responsabilités est semblable à celui établi en Angleterre et au pays de Galles. En Écosse, la responsabilité de l'enseignement est régie différemment (voir plus loin dans le présent chapitre).

Sure Start

Mis au point récemment par le Gouvernement, le programme Sure Start vise spécifiquement les familles comprenant des enfants âgés de moins de 4 ans. Il a pour objectif d'aider les parents à faire en sorte que leurs enfants soient en bonne santé, aient confiance en eux-mêmes et réalisent pleinement leur potentiel.

Le Gouvernement a prévu de consacrer 452 millions de livres au cours des trois années à venir au lancement de 250 projets Sure Start en Angleterre. Ces derniers seront inspirés des meilleures pratiques et mettront l'accent sur les facteurs qui, selon les recherches effectuées dans le pays et à l'étranger, correspondent le mieux aux besoins des enfants et de leurs familles.

Le programme Sure Start s'appuie sur des services déjà accessibles aux familles locales, parmi lesquels figureront probablement les suivants :

- Services de conseils et d'appui à l'intention des parents, y compris des groupes de femmes qui se réunissent avec leurs bébés ou leurs tout jeunes enfants, et diffusion d'informations relatives aux services disponibles sur le plan local;

- Aires de jeux et structures d'éducation préscolaire favorables à la participation des parents;
- Soins de santé primaires complétant les services de base tels que les soins prénatals et postnatals, le suivi de la croissance et les vaccinations;
- Services de garde d'enfants de bonne qualité, par exemple crèches accessibles aux parents qui participent aux activités organisées dans le cadre des projets Sure Start;
- Services de proximité en faveur des parents qui ont du mal à se déplacer ou qui hésitent à rechercher de l'aide à l'extérieur du foyer.

Les lieux où les projets Sure Start seront implantés seront sélectionnés avec le plus grand soin, le principe de base étant d'accorder la priorité aux zones les plus mal desservies. Les pouvoirs publics emploieront à cette fin une série d'indicateurs qui permettront d'évaluer les besoins locaux, notamment en matière de santé et d'épanouissement des enfants et de résultats scolaires. Dans les zones bénéficiaires, toutes les familles comprenant des enfants âgés de moins de 4 ans pourront participer aux projets, mais les familles les plus aisées devront verser une contribution pour les services qui ne seront pas encore gratuits.

Lorsqu'il aura atteint sa pleine capacité, avant que le Parlement ne soit renouvelé, le programme Sure Start devrait bénéficier à 100 000 enfants âgés de moins de 3 ans et à leurs familles. Chaque projet couvrira, en moyenne, la même zone qu'une école primaire, et devrait donc venir en aide à 100 à 250 enfants âgés de moins de 3 ans et à leurs familles.

Les directives publiées à la fin de 1998 définissent les critères à appliquer en matière de sélection des zones auxquelles des crédits seront alloués au titre du programme Sure Start. Ainsi, les premiers soumissionnaires pourront élaborer leurs propositions durant le printemps 1999 et la liste des zones participant au programme sera publiée en mai 1999 au plus tard.

Enseignement préscolaire

En Angleterre, depuis septembre 1998, tout enfant âgé de 4 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 de qualité. Le Gouvernement s'est engagé à amener la proportion d'enfants âgés de 3 ans bénéficiant d'un enseignement préscolaire gratuit de 34 % (chiffre de janvier 1997) à 66 % en janvier 2002. Des crédits supplémentaires d'un montant de 390 millions de livres ont été débloqués à cette fin, ce qui porte le montant total du budget alloué à l'enseignement préscolaire pour la période 1999-2002 à 829 millions de livres, auxquels s'ajoutent les crédits alloués à ce titre aux autorités locales par les voies habituelles. Les autorités locales sont chargées de planifier, de coordonner et d'assurer la mise en place de ce dispositif dans les établissements de leur secteur, en collaboration avec les partenariats locaux en faveur de l'épanouissement des enfants en très jeune âge.

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

La scolarisation obligatoire des filles et des garçons débute aux alentours de 5 ans et prend fin à l'issue de l'année scolaire au cours de laquelle l'élève atteint l'âge de 16 ans.

Programme d'études national et système de contrôle des connaissances

Le programme d'études national et le système de contrôle des connaissances qui lui est associé constituent l'un des principaux instruments utilisés par le Gouvernement pour

relever le niveau de l'enseignement dans les écoles. Le programme vise également à permettre aux filles et aux garçons âgés de 5 à 16 ans d'accéder, dans des conditions d'égalité, à un enseignement élargi et équilibré qui favorise leur épanouissement spirituel, moral, culturel, mental et physique, et les prépare aux perspectives, aux responsabilités et aux expériences de la vie adulte.

Mis en place en 1989, le programme d'études national comporte 11 matières. Tous les élèves âgés de 5 à 14 ans doivent suivre des cours d'anglais, de mathématiques, de sciences, d'esthétique industrielle et de technologie, de technologies de l'information, d'histoire, de géographie, de dessin et d'éducation physique. En outre, l'apprentissage d'une langue étrangère est obligatoire de 11 à 14 ans. Pour les élèves âgés de 14 à 16 ans, le nombre de matières est ramené à sept : anglais, mathématiques, sciences, esthétique industrielle et technologie, technologies de l'information, éducation physique et une langue vivante étrangère.

À compter de septembre 1998, et durant la période de deux ans qui aboutira à l'implantation du nouveau programme d'études national, les programmes destinés aux enfants âgés de 5 à 11 ans seront assouplis afin que les écoles puissent mettre l'accent sur l'aptitude à lire, écrire et compter et aux autres questions prioritaires. Les dispositions relatives à l'enseignement de l'anglais, des mathématiques, des sciences et des technologies de l'information ne seront pas modifiées. En ce qui concerne les autres matières, à savoir l'esthétique industrielle et la technologie, l'histoire, la géographie, la musique, le dessin et l'éducation physique, les écoles conserveront l'obligation de dispenser un enseignement élargi et équilibré, mais elles bénéficieront d'une plus grande marge de manoeuvre pour déterminer le contenu des cours et, le cas échéant, rééquilibrer le programme de base pour mieux l'adapter aux besoins des élèves. Les écoles primaires seront toujours tenues de favoriser l'épanouissement spirituel, moral, culturel, mental et physique des élèves. Elles devront utiliser à bon escient la plus grande liberté dont elles disposeront désormais afin de continuer à garantir l'accès des filles et des garçons, dans des conditions d'égalité, à un enseignement adapté à leurs besoins, à leurs aptitudes et à leur situation.

En outre, depuis septembre 1998, les directives à l'intention des établissements fréquentés par des élèves âgés de 14 à 16 ans ont été assouplies afin que les enseignants puissent mieux préparer les filles et les garçons à la vie professionnelle. Concrètement, les établissements qui formulent des propositions exploitables et dispensent un enseignement élargi et équilibré ont à présent la possibilité d'écarter deux matières du programme d'études national à choisir parmi les sciences, l'esthétique industrielle et la technologie et une langue vivante étrangère.

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

Chaque été, les enseignants organisent des tests visant à évaluer le niveau atteint par les élèves, en prenant en compte les résultats que ces derniers ont obtenus dans l'ensemble des matières. À 7, 11 et 14 ans, tous les enfants passent des tests élaborés au niveau national en anglais et mathématiques, auxquels s'ajoutent des tests en sciences pour les enfants âgés de 11 et 14 ans. L'analyse des éléments d'information recueillis grâce aux tests et l'évaluation des résultats scolaires aident les enseignants à mieux orienter le contenu des cours et à repérer les points faibles et les points forts de chaque élève. Les tests aident également les pouvoirs publics et les autres parties intéressées à apprécier le niveau atteint par les élèves. Les données fournies par le Service chargé de contrôler le niveau de l'enseignement (OFSTED) attestent que la politique et les méthodes de suivi en question contribuent à améliorer les résultats scolaires.

Le Ministère de l'éducation et de l'emploi continue d'examiner dans quelle mesure les établissements d'enseignement assurent l'accès des filles à l'intégralité du programme d'études national, en s'appuyant sur les rapports annuels de l'OFSTED et les données issues du contrôle des connaissances. Les résultats des tests effectués en Angleterre en 1997 montrent que le niveau des élèves continue de s'améliorer à chacune des trois premières étapes principales.

Préparation à la vie familiale

L'épanouissement des élèves sur les plans personnel et social est l'une des priorités du Ministère de l'éducation. En mai 1998, le Gouvernement a annoncé la création d'un groupe consultatif sur l'éducation personnelle, sociale et sanitaire, chargé de donner des avis, sur ce type d'éducation, d'en préciser les objectifs et les modalités, de mettre au point un cadre national à l'intention des écoles et d'examiner les liens entre l'éducation personnelle, sociale et sanitaire et d'autres thèmes du programme d'études de base, en particulier la citoyenneté et la démocratie. Le Groupe consultatif devrait publier au printemps 1999 un premier rapport consacré à l'élaboration d'un cadre national, dont les conclusions seront prises en compte par l'Autorité chargée des examens et des programmes scolaires lorsqu'elle réexaminera le programme d'études national. Coprésidé par deux ministres, il est appuyé par un groupe d'experts couvrant un large éventail de domaines spécialisés. (Pour ce qui a trait à l'éducation sexuelle et affective, voir le chapitre consacré à l'application de l'article 12.)

Activités sportives dans les écoles

Le Gouvernement s'est engagé à offrir une éducation physique et des activités sportives à tous les écoliers, quels que soient leurs aptitudes, leur sexe, leur religion ou leur milieu ethnique et culturel. Obligatoire pour tous les élèves âgés de 5 à 16 ans, l'éducation physique, qui comprend notamment le sport et les jeux d'équipe, est l'une des 10 matières de base du programme d'études national. La loi prescrit aux directeurs d'établissement scolaire de veiller à ce que tous les élèves, quel que soit leur sexe, aient accès à l'intégralité du programme d'éducation physique inclus dans le programme d'études national. Les professeurs d'éducation physique doivent faire preuve de discernement et prendre en compte l'âge, le sexe, les aptitudes, la taille et la morphologie de chaque élève. À chacune des étapes principales du programme d'études national, la qualité de l'éducation physique dispensée aux filles et aux garçons devrait être sensiblement la même.

Créé en septembre 1996, le Conseil sportif d'Angleterre (ESC) a pour objectif d'encourager la pratique du sport, de renforcer les équipements sportifs et d'accroître le nombre de médailles remportées par les Anglais dans les sports de compétition. Il encourage les filles à participer à des activités sportives par l'intermédiaire d'un programme national visant à ce que tous les enfants pratiquent un sport, restent motivés et réalisent pleinement leur potentiel. Tous les volets de ce programme mettent l'accent sur l'égalité entre les sexes. Afin de promouvoir les activités sportives, il est indispensable de renforcer les qualifications des entraîneurs, des administrateurs et des bénévoles, et un programme d'éducation et de formation baptisé «Running Sport» privilégie lui aussi l'égalité entre les sexes dans le domaine du sport. L'ESC a lancé à Bristol un projet pilote baptisé «Girl Sport», qui vise à promouvoir la participation des adolescentes aux activités sportives. Il espère étendre l'expérience à l'ensemble du pays à compter du printemps prochain.

Maintien des élèves à l'école

La scolarisation des adolescentes enceintes est une source de préoccupation. Les directives publiées par le Gouvernement en 1994 indiquent explicitement qu'une élève enceinte âgée de moins de 16 ans doit normalement rester à l'école, sauf contre-indication médicale. Durant l'automne 1998, le Ministère de l'éducation a pris des avis et réexaminé les directives en question afin de renforcer ce principe à la lumière du rapport sur l'absentéisme et l'abandon scolaire publié par le Département de l'exclusion sociale. Les directives en vigueur affirment également que la grossesse ne doit jamais constituer un motif d'exclusion. Les directives révisées auront force obligatoire. Selon les chiffres correspondant à l'année scolaire 1996/97, les filles représentent environ 20 % des élèves qui sortent définitivement du système scolaire. Le Gouvernement s'est engagé à réduire le taux d'abandon scolaire global d'un tiers d'ici à 2002.

Résultats des épreuves du certificat général de fin d'études secondaires (GCSE), du certificat général d'études (GCE) ou d'autres examens équivalents

La proportion d'élèves qui quittent l'école sans avoir obtenu le certificat général de fin d'études secondaires (GCSE) ou un diplôme équivalent a régulièrement diminué au cours des 20 dernières années mais elle est toujours restée plus faible pour les filles que pour les garçons. En Grande-Bretagne, en 1975/76, quelque 18 % des filles et 20 % des garçons ont quitté l'école sans aucun diplôme mais au Royaume-Uni, en 1995/96, les chiffres correspondants n'étaient que de 6 % et 9 % respectivement.

Au niveau du GCSE, c'est-à-dire à l'âge de 15 ou 16 ans, l'ensemble des résultats scolaires s'est considérablement amélioré et les meilleures notes sont traditionnellement obtenues par une majorité de filles. Au Royaume-Uni, en 1985, la proportion de filles ayant obtenu au moins une note allant de A à C pour le GCSE ou de 1 à 3 pour le certificat d'études écossais était de 59 % tandis qu'en 1996, 77 % des filles inscrites dans la dernière année de scolarisation obligatoire ont obtenu au moins une note allant de A⁺ à C ou une note équivalente.

De manière générale, les résultats obtenus par les filles au niveau «Advanced» (A) du GCE soutiennent bien la comparaison avec ceux des garçons. Jusqu'au début des années 80, la proportion d'élèves quittant l'école en ayant réussi au moins une épreuve du niveau A était plus forte chez les garçons que chez les filles, mais depuis lors, les filles ont dépassé les garçons. Elles atteignent notamment un niveau légèrement plus élevé en mathématiques, physique, chimie et travaux manuels, esthétique industrielle et technologie bien qu'elles restent moins nombreuses que les garçons à choisir ces matières. C'est ainsi qu'en Grande-Bretagne, en 1995/96, quelque 57 200 garçons se sont présentés à l'examen de niveau A pour les mathématiques et près de 83 % d'entre eux ont obtenu une note allant de A à E tandis que chez les 34 200 filles qui se sont présentées à cette épreuve, le taux de réussite était de 87 %. À l'épreuve de mathématiques de niveau A, on comptait 5 garçons pour 3 filles mais en physique et travaux manuels ainsi qu'en esthétique industrielle et technologie, les garçons étaient respectivement trois fois et quatre fois plus nombreux. Un nombre nettement plus élevé de filles que de garçons ont choisi des épreuves de niveau A en anglais, en biologie et en français.

10.1 Résultats des examens correspondant à la dernière année de scolarisation obligatoire – Royaume-Uni, années scolaires 1994/95* et 1995/96

Pourcentage ayant obtenu :	Filles		Garçons	
	1994/95 [*]	1995/96	1994/95 [*]	1995/96
Au moins 5 notes allant de A à C	48,8	50,5	39,6	40,6
1 à 4 notes allant de A à G	26,8	26,4	25,0	25,5
Uniquement des notes allant de D à G	17,5	16,9	26,2	25,3
Aucune note	6,8	6,2	9,2	8,6
Total des élèves (= 100 %) (en milliers)	331,4	353,7	348,2	369,0
Élèves ou étudiants ^{***} ayant obtenu au moins 2 notes de niveau A ou 3 notes du niveau supérieur du SCE	32,2	32,8	26,6	26,8

Source : Ministère de l'éducation et de l'emploi.

* Les données fournies pour l'année scolaire 1994/95 correspondent uniquement à la Grande-Bretagne.

** Aucune note au-dessus de D et au moins une allant de D à G.

*** Élèves d'écoles secondaires ou d'établissements d'enseignement complémentaire âgés de 17 à 19 ans à la fin de l'année scolaire en Angleterre, au pays de Galles et en Irlande du Nord, en pourcentage de l'ensemble de la population âgée de 18 ans. En Écosse, de manière générale, les élèves se présentent à des épreuves du niveau supérieur un an plus tôt et les chiffres indiqués tendent à refléter les résultats obtenus par les élèves des cinquième et sixième années de l'enseignement secondaire, en pourcentage de l'ensemble de la population âgée de 17 ans.

Enseignement supérieur

Inscriptions

Au cours des 30 dernières années, le nombre d'étudiants fréquentant des établissements d'enseignement supérieur au Royaume-Uni a augmenté massivement. Cette évolution a commencé à la fin des années 60 et s'est considérablement accélérée depuis la fin des années 80. Aujourd'hui, le tiers des jeunes s'inscrivent dans l'enseignement supérieur, alors qu'ils n'étaient que 1 sur 6 en 1989. En 1996/97, il y avait au total plus de 1,9 million d'étudiants, dont 1,2 million inscrits à temps complet.

Durant cette période, les proportions respectives d'hommes et de femmes effectuant des études supérieures ont considérablement évolué. En 1970/71, on comptait deux fois plus d'hommes que de femmes. Depuis lors, l'effectif féminin a augmenté régulièrement et, en 1992/93, les femmes représentaient la moitié des étudiants. Ayant atteint 52 % en 1996/97, cette proportion correspond désormais à la répartition de l'ensemble de la population par sexe.

10.2 Personnes inscrites dans l'enseignement supérieur, par modalité et par sexe, des années universitaires 1970/71 à 1996/97 (tous niveaux confondus; chiffres arrondis au millier le plus proche et pourcentages)

	À temps complet		À temps partiel		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1970/71	274 (60 %)	182 (40 %)	142 (86 %)	23 (14 %)	416 (67 %)	205 (33 %)
1980/81	318 (59 %)	217 (41 %)	207 (71 %)	85 (29 %)	524 (63 %)	303 (37 %)
1990/91	394 (53 %)	352 (47 %)	242 (57 %)	184 (43 %)	637 (54 %)	536 (46 %)
1992/93	497 (52 %)	461 (48 %)	274 (48 %)	297 (52 %)	770 (50 %)	758 (50 %)
1996/97	586 (49 %)	608 (51 %)	325 (47 %)	372 (53 %)	912 (48 %)	980 (52 %)

Source : Statistiques de l'enseignement pour le Royaume-Uni et Statistiques de l'éducation et de la formation pour le Royaume-Uni, Ministère de l'éducation et de l'emploi, 1997.

Les femmes qui retournent sur le marché du travail bénéficient tout particulièrement du fait que les établissements d'enseignement complémentaire et les universités mettent davantage l'accent sur des formules plus souples – cours d'accès à l'enseignement supérieur, modules, accumulation d'unités de valeur et systèmes d'équivalence, études à temps partiel et cours d'été. L'expansion des cours d'accès à l'enseignement supérieur, où les programmes sont plus souples et les conditions d'admission moins strictes, a joué un rôle essentiel dans l'accroissement du nombre d'étudiants. Le nombre de ces cours a considérablement augmenté, passant approximativement de 130 en 1984 à 1 500 en 1998/99. Certains sont conçus spécifiquement pour aider les femmes à entamer des études de sciences et technologie, de technologies de l'information et de gestion financière ou de télématique et de télécommunications, ainsi que d'autres disciplines où elles étaient naguère sous-représentées. Les femmes représentent environ 60 % des personnes qui suivent des cours d'accès à l'enseignement supérieur.

Les femmes restent sous-représentées dans un certain nombre de disciplines, notamment les sciences de l'ingénieur et les sciences, quoiqu'à l'intérieur des disciplines scientifiques, elles sont plus nombreuses que les hommes à étudier la biologie, la médecine vétérinaire, l'agriculture ou des disciplines connexes. L'Unité de développement, qui a été constituée au Bureau des sciences et des techniques du Ministère du commerce et de l'industrie en vue de promouvoir les carrières féminines, appuie plusieurs projets visant à encourager les femmes à étudier les mathématiques, les sciences et les techniques.

10.3 Proportion de femmes par rapport à l'ensemble des personnes inscrites à temps complet ou à temps partiel dans l'enseignement supérieur au Royaume-Uni – années universitaires 1992/93 et 1996/97

(En milliers et en pourcentage)

<i>Discipline</i>	<i>1992/93</i>		<i>1996/97</i>	
Médecine	15,4	(49 %)	20,5	(51 %)
Études paramédicales	122,4	(83 %)	113,0	(82 %)
Sciences	71,1	(36 %)	105,7	(39 %)
Sciences de l'ingénieur et technologie	29,3	(13 %)	31,0	(16 %)
Études sociales	77,8	(54 %)	108,2	(58 %)
Études commerciales	129,2	(49 %)	132,2	(50 %)
Musique	97,7	(60 %)	146,2	(61 %)
Pédagogie	86,3	(73 %)	99,4	(71 %)
Autres disciplines	128,6	(53 %)	223,3	(53 %)

Source : Statistiques de l'enseignement pour le Royaume-Uni (1994) et Statistiques de l'éducation et de la formation pour le Royaume-Uni (1997), Ministère de l'éducation et de l'emploi.

Diplômes de l'enseignement supérieur

En 1980/81, les hommes étaient deux fois plus nombreux que les femmes à avoir obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur. Néanmoins, en 1990/91, les femmes représentaient 45 % des diplômés, proportion qui a atteint 51 % en 1995/96. Depuis la publication du rapport précédent, la proportion de femmes par rapport à l'ensemble des étudiants ayant obtenu le premier diplôme de l'enseignement supérieur est passée de 46 % en 1991/92 à 52 % en 1995/96. Les résultats universitaires des femmes se sont également améliorés dans le troisième cycle, où la proportion de diplômées est passée de 43 % en 1991/92 à 49 % en 1995/96. Du point de vue des disciplines, les hommes étaient plus nombreux que les femmes à obtenir des diplômes de sciences de l'ingénieur et technologie, d'informatique, d'architecture ou de construction et planification, tandis que les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à réussir en pédagogie, dans les disciplines paramédicales et dans les langues étrangères.

10.4 Nombre d'homme et de femmes ayant obtenu des diplômes de premier ou de troisième cycle au Royaume-Uni

(En milliers)

<i>Année universitaire</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>
1980/81	78	144	35
1985/86	103	158	39
1990/91	152	185	45
1991/92	172	204	46
1995/96	229	217	51

Source : Statistiques de l'éducation et de la formation pour le Royaume-Uni (1997)

L'analyse du niveau des diplômes décernés montre que les femmes ont obtenu davantage de très bonnes mentions («Très bien» et «Bien⁺») que les hommes et moins de mentions «Assez

bien» ou «Passable». Néanmoins, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à obtenir des mentions «Très bien». On trouvera ci-après les chiffres correspondant à l'année universitaire 1996/97, mais cette tendance se manifeste déjà depuis un certain temps. Les résultats s'entendent toutes disciplines confondues et ne rendent pas compte du fait que les femmes sont nettement moins nombreuses à étudier la physique et les mathématiques, où les mentions «Très bien» sont les plus répandues. Quant à l'explication du phénomène en question, les opinions divergent, mais il est clair que toute différence entre les femmes et les hommes sur ce point ne concerne que les mentions «Très bien» et non l'ensemble des bonnes mentions.

10.5 Résultats obtenus par les étudiants ayant acquis le premier diplôme de l'enseignement supérieur en 1996/97, par sexe et par modalité d'études

(En milliers)

	Hommes			Femmes		
	À temps complet	À temps partiel	Total	À temps complet	À temps partiel	Total
Très bien	9,0	0,7	9,7	7,9	0,7	8,6
Bien ⁺	43,1	2,9	46,0	56,5	3,9	60,4
Bien	42,1	2,9	45,0	43,6	3,2	46,8
Total des mentions «Bien»	0,1	–	0,1	0,1	–	0,1
Assez bien	8,1	0,6	8,7	4,7	0,5	5,2
Passable	10,2	4,7	15,0	8,1	5,4	13,5
Total	112,6	11,8	124,4	121,0	13,7	134,6
Pourcentage de mentions «Très bien» et «Bien ⁺ »	46	31	45	53	33	51

Source : Agence des statistiques de l'enseignement supérieur, Ministère de l'éducation et de l'emploi.

Situation des enseignants

L'Agence pour la formation des enseignants (TTA) a été créée en septembre 1994 en vue de regrouper pour l'Angleterre les fonctions relatives à la formation initiale (ITT), à la formation en cours d'emploi (INSET), au recrutement des enseignants et à la promotion du métier d'enseignant. Elle 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 efficaces, quels que soient leur âge, leur sexe, leur race, leur expérience ou leur origine sociale.

Les femmes sont bien représentées dans l'enseignement et continuent d'être attirées par ce métier. En Angleterre, elles représentaient, en 1997, 90 % des enseignants des écoles publiques.

10.6 Grade des enseignants dans les écoles maternelles, primaires et secondaires du système public en 1995, 1996 et 1997

(En chiffres)

		<i>Directeur</i>	<i>Directeur adjoint</i>	<i>Instituteur ou professeur</i>	Total
1995	Hommes	13 400	10 800	106 100	130 300
	Femmes	12 000	15 100	272 700	299 800
Total		25 400	25 900	378 800	430 100
1996	Hommes	13 100	10 100	105 000	128 200
	Femmes	12 300	14 800	273 500	300 600
Total		25 400	24 900	378 500	428 800
1997	Hommes	12 100	9 000	100 000	121 100
	Femmes	12 100	13 800	262 800	288 700
Total		24 200	22 800	362 800	409 800

Source : Ministère de l'éducation et de l'emploi.

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, 58 % des candidats étaient des femmes.

Nouvelles recrues

10.7 Enseignants recrutés dans les écoles maternelles, primaires et secondaires du système public en 1996/97 – Angleterre et pays de Galles

	<i>Sexe</i>	<i>Enseignants en poste</i>	<i>Pourcentage</i>
Écoles maternelles et écoles primaires	Hommes	1 400	13
	Femmes	9 500	87
	Total	10 900	100
Écoles secondaires	Hommes	4 100	38
	Femmes	6 800	62
	Total	10 900	100
Total	Hommes	5 500	25
	Femmes	16 300	75
	Total	21 800	100

Source : Base de données relatives aux enseignants.

Note : Les données relatives à l'année scolaire 1996/97 sont provisoires.

Éducation permanente

La responsabilité de l'éducation permanente des adultes est partagée entre le Conseil de financement de l'éducation permanente et les autorités locales chargées de l'enseignement. De manière générale, le Conseil s'occupe des cours qui mènent à des diplômes reconnus au niveau national et les autorités locales sont chargées d'assurer tous autres types de cours adaptés aux besoins locaux – enseignement professionnel, éducation à la vie sociale, éducation physique et programmes récréatifs. Les autorités locales chargées de l'enseignement ont la possibilité – mais non l'obligation – de financer des cours de préparation à certains examens. Les chiffres de novembre 1997 semblent indiquer que les femmes représentaient alors près des trois quarts du 1,06 million de personnes inscrites à des cours financés par les autorités locales et dispensés soit dans les établissements locaux soit à l'extérieur, notamment dans des établissements d'enseignement complémentaire.

Le rapport consacré au renforcement de la participation à l'éducation permanente que la Baronne Kennedy a présenté au Conseil de financement de l'éducation permanente a été publié en juillet 1997. Le Gouvernement a appuyé les recommandations qui y étaient formulées en vue d'encourager les personnes qui ont le plus de mal à accéder au système éducatif, notamment les femmes issues de milieux défavorisés et les parents seuls, à reprendre des études.

Aptitude à lire, écrire et compter

Selon les résultats de l'enquête consacrée au niveau d'alphabétisation des adultes en Grande-Bretagne, publiés en 1997, plus d'un adulte sur cinq a beaucoup de mal à s'acquitter des tâches quotidiennes qui exigent de savoir lire, écrire, orthographier et compter. Ces personnes ne sont pas analphabètes au sens littéral : elles savent lire et écrire mais n'ont pas atteint un niveau suffisant pour s'insérer pleinement dans le monde d'aujourd'hui. En ce qui concerne l'aptitude à lire et à écrire, il n'y a guère de différence entre les sexes mais les femmes qui ne savent pas compter sont nettement plus nombreuses que les hommes (29 % contre 18 %).

Le Gouvernement du Royaume-Uni finance des cours de base destinés à tous les adultes qui ont du mal à lire, à écrire ou à compter. Il appuie également un programme qui vise à relever le niveau d'alphabétisation dans les familles en s'appuyant sur des formules novatrices. Les parents et les enfants apprennent à lire, à écrire et à compter ensemble et séparément, dans le cadre de cours intensifs d'effectifs limités organisés en collaboration avec les écoles locales. Il s'agit d'aider les parents à améliorer leurs aptitudes dans ce domaine tout en veillant au progrès de leurs enfants. La majorité des parents qui bénéficient du programme sont des femmes, essentiellement parce qu'il leur est plus facile de fréquenter la même école que leurs enfants dans la journée. En 1998-99, environ 120 autorités locales chargées de l'enseignement ont reçu une enveloppe globale de 4 millions de livres pour s'occuper approximativement de 6 000 parents et leurs enfants. À compter de l'an 2000, le Gouvernement amènera le montant de l'enveloppe à 5 millions de livres, qui seront répartis entre les 150 autorités locales chargées de l'enseignement, afin que le programme couvre le territoire national. Il consacra également 1 million de livres à l'expansion du programme.

Écosse

En Écosse, l'enseignement est régi par une législation différente de celle de l'Angleterre et du pays de Galles. Il n'y a pas de programme d'études officiel, mais le Ministère écossais de l'éducation publie à l'intention des autorités chargées de l'enseignement des directives fondées principalement sur les avis de l'Inspection de l'enseignement et du Conseil consultatif écossais pour les programmes d'enseignement.

Durant les 20 dernières années, les résultats scolaires des filles et des jeunes femmes se sont considérablement améliorés et la proportion de l'effectif féminin s'est nettement accrue mais des disparités entre les sexes subsistent en matière d'éducation et de formation. Une synthèse des recherches que la Commission écossaise sur l'égalité des chances a consacrée à cette question a été effectuée récemment. Elle a abouti aux conclusions suivantes :

- À l'âge de 14 ans, les élèves qui préparent le Scottish Certificate of Education (SCE) de premier niveau choisissent huit matières. Ils reproduisent alors certains stéréotypes sexuels, surtout s'ils sont issus de milieux ouvriers;
- Bien que les résultats moyens obtenus par les garçons et les filles aux épreuves du SCE de premier niveau se soient améliorés, les filles ont progressé plus rapidement et sont moins susceptibles de quitter l'école sans aucun diplôme;
- Jusqu'à présent, les filles ont souvent été les meilleures en anglais et elles continuent à dépasser les garçons à l'épreuve d'anglais du SCE de premier niveau. Bien que les garçons soient de plus en plus nombreux à choisir le français et l'allemand, les résultats obtenus par les filles aux épreuves de langues vivantes étrangères se sont améliorés par rapport à ceux des garçons durant les années 90. Le nombre de garçons et de filles qui passent l'épreuve de mathématiques et les résultats obtenus par les élèves des deux sexes sont sensiblement les mêmes;
- Les épreuves du premier niveau du SCE sont conçues de manière à évaluer les connaissances des élèves dans différents éléments d'une même matière. Les filles obtiennent généralement de bons résultats aux épreuves organisées et corrigées à l'intérieur des établissements, tandis que les garçons obtiennent des résultats plus variables, notamment en «Recherche de solutions» (Sciences);
- Comparé aux chiffres de l'Angleterre et du pays de Galles, le nombre d'élèves exclus des écoles en Écosse est très faible. Cependant, cela s'explique en partie par la manière dont les pouvoirs publics définissent le terme «exclusion» et collectent des données relatives à cette question. Il n'a pas encore été recueilli de données ventilées par sexe sur le nombre d'exclusions mais de nouvelles dispositions ont été prises à compter de l'année scolaire en cours pour combler cette lacune.

En Écosse, l'écart entre les proportions respectives de filles et de garçons ayant obtenu de bonnes notes à trois épreuves ou plus se creuse de plus en plus. En 1996/97, 34 % des filles ont quitté l'école en ayant réussi à trois épreuves ou plus, alors que seulement 27 % des garçons en ont fait autant. Les taux correspondants pour 1986/87 étaient de 23 % chez les filles et de 20 % chez les garçons. Le nombre de filles qui restent à l'école plus longtemps que les garçons s'accroît. Sur l'ensemble des élèves qui ont quitté l'école en 1996/97, 48 % des filles avaient poursuivi leurs études jusqu'à la sixième année, contre 41 % des garçons.

Définition d'objectifs en vue de relever le niveau de l'enseignement

Le Gouvernement écossais souhaite encourager vivement toutes les écoles à atteindre le meilleur niveau possible en les aidant à mettre l'accent sur la définition des critères d'évaluation et l'amélioration des résultats scolaires. À compter de 1998/99, toutes les écoles fixeront des objectifs concernant les éléments auxquels elles doivent accorder la priorité, à savoir l'aptitude à lire, écrire et compter, les examens et l'assiduité. Invitées à définir leurs propres objectifs à l'intérieur d'un cadre national, elles devront être exigeantes et prendre en compte les résultats scolaires enregistrés dans des établissements présentant des caractéristiques similaires tant en faisant preuve de réalisme.

Le Gouvernement écossais a décidé d'investir 56 millions de livres sur une période de cinq ans en vue d'éliminer les problèmes auxquels certains élèves se heurtent dès le début de leur scolarité. Ainsi, les filles et les garçons des zones défavorisées prendront un bon départ à l'école primaire et sauront rapidement lire, écrire et compter correctement afin de tirer le meilleur parti des possibilités d'apprentissage qui leur seront offertes.

Situation des enseignantes

En 1997, 72 % des enseignants des écoles appartenant au système public écossais étaient des femmes. Elles étaient 99 % dans les écoles maternelles, 91 % dans les écoles primaires, 52 % dans les écoles secondaires et 84 % dans les écoles spéciales.

Dans les écoles primaires, les femmes représentaient 75 % des directeurs d'établissement et 89 % des directeurs adjoints. Dans les écoles secondaires, les taux correspondants étaient de 10 % et de 18 % respectivement.

Le Ministère des affaires écossaises a chargé deux fonctionnaires féminins travaillant à temps partiel d'élaborer un programme de formation qui préparera au diplôme de directeur d'établissement (SQH). Ce programme offrira aux femmes de nombreux débouchés et les aidera véritablement à progresser dans leur carrière. Motivant et pragmatique, il donnera aux diplômées la confiance nécessaire pour présenter leur candidature à des postes de directeur d'établissement en leur démontrant qu'elles sont aptes à exercer cette fonction et les aidera également à convaincre les comités de sélection qu'elles méritent une promotion. Il sera mis en place à compter de février 1999 et pleinement opérationnel au mois d'août.

Enseignement supérieur

En Écosse, en 1996/97, les femmes représentaient 46 % des étudiants de troisième cycle. Dans les établissements d'enseignement supérieur, elles représentaient 8 % des professeurs, 16 % des maîtres de conférences et 35 % des chargés de cours.

Dans l'ensemble, un pourcentage plus élevé de filles que de garçons quitte l'école en ayant réussi au moins une épreuve du niveau supérieur du Scottish Certificate of Education (SCE). Jusqu'au milieu des années 80, des pourcentages similaires de filles et de garçons quittaient l'école en ayant réussi cinq épreuves ou plus mais au milieu des années 90, un écart de 5 % s'était creusé en faveur des filles. Ces chiffres attestent que les résultats scolaires des filles se sont considérablement améliorés par rapport à ceux des garçons. Cependant, au niveau supérieur du SCE, les résultats moyens obtenus par les jeunes filles et les jeunes gens sont sensiblement les mêmes, contrairement à ce qui s'observe au premier niveau.

Les résultats de l'enquête effectuée en Écosse sur les élèves qui quittent définitivement l'école sont éclairants. Il existe notamment une différence très nette entre les sexes pour ce qui est de la formation suivie ou de l'emploi obtenu. Les stéréotypes sexuels sont flagrants. En 1995, une femme sur trois était employée de bureau ou secrétaire ou bien suivait une

formation à ces métiers alors que deux hommes sur cinq s'étaient dirigés vers des emplois manuels.

Irlande du Nord

Accès à l'enseignement

En Irlande du Nord, la scolarisation obligatoire des filles et des garçons débute aux alentours de 4 ans et le Gouvernement a lancé un programme visant à promouvoir l'enseignement préscolaire. En 1998/99, 57 % des enfants qui seront scolarisés l'année suivante se sont vu attribuer une place dans une école ou un établissement subventionné pour y recevoir un enseignement préscolaire. Les nombres respectifs de filles et de garçons qui bénéficient de cette possibilité sont sensiblement les mêmes.

Toutes les écoles maternelles et la majorité des écoles primaires sont mixtes. En revanche, 17 % des élèves du secondaire fréquentent des écoles de garçons et 20 % des écoles de filles.

En Irlande du Nord, un programme d'études institué par la loi en 1990 permet à tous les élèves, garçons et filles, d'accéder dans des conditions d'égalité à un enseignement élargi et équilibré pendant toute la durée de leur scolarité. Il comporte une éducation religieuse et six domaines d'études : anglais; mathématiques; sciences et techniques; environnement et société, études favorisant la créativité et l'expression; langues étrangères (cette dernière obligation ne s'applique qu'aux écoles secondaires et moyennes irlandaises). Parmi ces domaines d'études, certaines matières sont obligatoires : tous les élèves doivent étudier au moins une matière dans chaque domaine jusqu'à l'âge de 16 ans. Le contrôle des connaissances est organisé quasiment de la même manière qu'en Angleterre et au pays de Galles.

Résultats des examens de fin d'études secondaires

En Irlande du Nord, les proportions respectives de garçons et de filles qui quittent l'école sans avoir réussi une seule épreuve du Certificat général de fin d'études secondaires (GCSE) ou d'un diplôme équivalent ont régulièrement diminué au cours des 10 dernières années, la proportion de filles restant la plus faible. En 1987/88, 16 % des filles et 27 % des garçons ont quitté l'école sans avoir réussi une seule épreuve du GCSE, mais en 1996/97, les taux correspondants n'étaient plus que de 5 % et 8 % respectivement.

Au niveau du GCSE, les résultats de l'ensemble des élèves se sont considérablement améliorés et les meilleures notes sont régulièrement obtenues par une majorité de filles. Entre 1987/88 et 1996/97, la proportion de filles ayant obtenu au moins une note allant de A+ à C est passée de 67 % à 83 %, 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. Les filles dépassent là aussi les garçons mais cette différence est plus marquée. En 1987/88, 41 % des filles avaient atteint le meilleur niveau, contre 33 % des garçons. En 1996/97, les taux correspondants étaient de 61 % contre 48 %. En conclusion, bien que les résultats obtenus tant par les garçons que par les filles se soient améliorés, l'écart se creuse de plus en plus en faveur des filles.

Les filles sont également plus nombreuses que les garçons à obtenir des notes de niveau A ou équivalent. En 1987/88, elles étaient 29 % à quitter l'école avec au moins une note de ce niveau alors que seulement 23 % des garçons en avaient fait autant. En 1996/97,

cette proportion était passée à 40 % pour les filles, ce qui représente une augmentation de 11 %, et à 29 % pour les garçons, ce qui représente une augmentation de 6 %.

Enseignement complémentaire et enseignement supérieur

En Irlande du Nord, les inscriptions dans l'enseignement supérieur ont augmenté de plus de 20 % entre les années universitaires 1994/95 et 1997/98. De 1994/95 à 1996/97, parmi les étudiants inscrits à temps complet, le nombre d'hommes s'est accru de 4 % tandis que le nombre de femmes a augmenté de 20 %. Le nombre d'inscriptions à temps partiel a augmenté récemment, ce qui s'explique en partie par la réorientation des programmes d'éducation permanente. Depuis 1994/95, le nombre de personnes inscrites à des cours à temps partiel a augmenté de 70 % pour les femmes contre 19 % pour les hommes. Les femmes représentent à présent plus de 56 % des étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur, 57 % des étudiants du premier cycle et 52 % des étudiants du troisième cycle.

En 1996/97, la majorité des étudiants résidant en Irlande du Nord qui ont obtenu le premier diplôme de l'enseignement supérieur étaient des femmes. Parmi ces étudiants, les proportions d'hommes et de femmes ayant obtenu un *Honours Degree* (diplôme du plus haut niveau) avec la mention «Très bien» étaient sensiblement les mêmes (6 %). La proportion de femmes ayant obtenu une mention «Bien+» atteignait 47 %, alors que les hommes n'étaient que 37 %, et une plus faible proportion de femmes que d'hommes avait obtenu une mention «Assez bien» (3 % contre 6 %).

Situation des enseignantes

En Irlande du Nord, les femmes sont bien représentées dans l'enseignement et continuent d'être attirées par ce métier. En 1998, 71 % des enseignants étaient des femmes – elles étaient 88 % dans les écoles maternelles et primaires, 60 % dans les écoles secondaires et 56 % dans les lycées. Les femmes représentent presque 80 % des personnes qui ont entamé la formation initiale menant au diplôme d'enseignant.

De 1995 à 1998, la proportion de postes de directeur d'établissement occupés par des femmes est passée de 41 % à 43 %. Par contre, pour ce qui est des postes de directeur adjoint, la proportion de femmes est passée de 62 % à 58 %. En 1998, dans les écoles maternelles et primaires, les femmes occupaient 47 % des postes de directeur – contre 45 % en 1995 – et 69 % des postes de directeur adjoint – contre 81 % en 1995. Dans les écoles secondaires, elles occupaient 22 % des postes de directeur – contre 19 % en 1995 – et 39 % des postes de directeur adjoint – contre 36 % en 1995. Dans les lycées, elles ne représentaient que 27 % des directeurs, contre 29 % en 1995.

Pays de Galles

Publié en juillet 1997, le document officiel consacré à l'amélioration de la qualité des écoles par la voie de partenariats est le premier de ce type qui ait été établi spécifiquement pour le pays de Galles moderne. Il rend compte des caractéristiques du système éducatif gallois et montre que les pouvoirs publics sont déterminés à appliquer, en matière d'éducation, une politique adaptée aux particularités du pays de Galles.

Dans le document en question, le Gouvernement indique clairement qu'il accordera la priorité à l'aptitude à lire, écrire et compter, dans le cadre d'un enseignement élargi et équilibré, afin d'améliorer les résultats scolaires. Il est convaincu qu'il est indispensable d'entreprendre à cette fin une action concertée, à tous les niveaux, pour relever le niveau de l'enseignement au pays de Galles.

Comparaison des résultats scolaires des filles et des garçons

En ce qui concerne les résultats du Certificat général d'études secondaires (GCSE) de 1997, 39 % des garçons contre 49 % des filles ont obtenu cinq notes ou plus allant de A à C. En anglais, 41 % des garçons contre 59 % des filles ont obtenu une note de ce niveau. En mathématiques et en sciences, l'écart était moins prononcé : en mathématiques, 40 % des garçons contre 43 % des filles ont obtenu l'une des trois meilleures notes et en sciences, les proportions respectives étaient de 43 % et 46 %. Trente et un pour cent des garçons contre 37 % des filles ont obtenu de bons résultats – soit une note allant de A à C – dans chacune des trois matières principales, à savoir l'anglais ou le gallois (première langue), les mathématiques et les sciences.

Enseignement complémentaire

Pour la première fois au pays de Galles, le nombre de personnes inscrites à un programme d'enseignement complémentaire a franchi le seuil des 200 000. En 1996/97, on comptait quasiment 45 000 étudiants à temps complet ou en formation alternée et 158 000 étudiants à temps partiel – dont 58 % de femmes. Le nombre total d'étudiants a augmenté de 60 % depuis 1992/93 et celui des étudiantes s'est accru de 75 %. Le nombre d'étudiants à temps complet a augmenté de 25 % mais l'évolution la plus spectaculaire concerne le nombre d'étudiants à temps partiel recevant un enseignement à distance, qui a augmenté de quasiment 80 %. La majorité, soit 69 %, des étudiants à temps complet sont âgés de 18 ans ou moins et 28 % d'entre eux sont des femmes. Néanmoins, cette tranche d'âge ne représente qu'une proportion relativement faible de l'ensemble des personnes inscrites dans l'enseignement complémentaire, dont la majorité sont plutôt des adultes, en particulier des femmes, étudiant à temps partiel. Sur l'ensemble des personnes inscrites dans l'enseignement complémentaire, près de deux sur cinq sont des femmes âgées de 25 ans ou plus. Quant au nombre de jeunes, il est resté sensiblement le même au cours des années précédentes. En 1996/97, 27 % des jeunes âgés de 16 à 18 ans recevaient un enseignement complémentaire à temps complet et le taux de participation le plus élevé était celui des jeunes femmes, de même que dans les écoles et dans l'enseignement supérieur.

Enseignement supérieur

Au pays de Galles, les inscriptions dans l'enseignement supérieur ont augmenté de plus de 21 % de 1994/95 à 1996/97. L'augmentation était de 15 % pour les hommes, 28 % pour les femmes et 71 % pour les étudiants à temps partiel.

En 1994/95, les hommes étaient légèrement plus nombreux que les femmes mais en 1996/97, les femmes représentaient un peu plus de la moitié – soit 52 % – de l'ensemble des étudiants. Néanmoins, dans certaines disciplines, les taux de participation par sexe sont très contrastés. Par exemple, si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à étudier la pédagogie, les langues étrangères et des disciplines paramédicales, elles sont nettement moins représentées en physique, en informatique et en sciences de l'ingénieur et technologie. Dans cette dernière discipline, on comptait dix fois plus d'hommes que de femmes en 1996/97.

Article 11

Emploi, santé et sécurité, et prestation sociales

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

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

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

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

Emploi

Les femmes sur le marché du travail

L'objectif du Gouvernement est le suivant : du travail à ceux qui peuvent travailler, une protection sociale pour ceux qui ne peuvent pas travailler. Les femmes contribuent dans une mesure vitale à l'économie, tant par leur travail que par les soins qu'elles donnent à leurs proches. Le Gouvernement encourage l'adoption de politiques d'emploi favorables à la vie de famille et à un traitement équitable sur le lieu de travail, ainsi que l'amélioration des services de garderie d'enfants afin d'inciter les parents qui souhaitent travailler à le faire.

Le pourcentage de la main-d'oeuvre féminine est en hausse et cette tendance va probablement se maintenir. Les femmes constituaient 38 % de la main-d'oeuvre en 1971, et 44 % en 1996.

En Grande-Bretagne, plus de 12 millions de femmes âgées de 16 ans et plus sont économiquement actives, soit un peu plus de la population féminine. Quarante pour cent des femmes d'âge actif ont des enfants à charge et 65 % d'entre elles sont actives, contre 76 % chez les femmes n'ayant pas d'enfants de moins de 16 ans. On trouve le pourcentage d'actives le plus faible chez les jeunes mères ayant des enfants de 0-4 ans et le plus élevé chez les mères plus âgées ayant des enfants de 11-15 ans.

Entre 1985-87 et 1996, le taux d'emploi des femmes de race blanche dans toute la Grande-Bretagne a augmenté de 6 %, contre 2 % pour les femmes des minorités ethniques au cours de la même période. Les femmes appartenant à des minorités ethniques sont plus menacées par le chômage que leurs homologues blanches; le taux de chômage chez les femmes appartenant à des minorités ethniques de 16 ans et plus est de 18 %, contre 8 % pour les femmes blanches.

Depuis 1990, le nombre de gens employés à plein temps a chuté au Royaume-Uni, et celui des employés à temps partiel a marqué une hausse significative, mais contrairement aux années 80 où les emplois à temps partiel ont également connu un essor, ceux-ci ont été répartis de façon presque égale entre les hommes (418 000) et les femmes (430 000). Au printemps 1998, 45 % des femmes et 9 % des hommes occupant un emploi travaillaient à temps partiel. D'une façon générale, les femmes occupant un emploi avaient donc une durée de travail inférieure à celle des hommes, de 31 heures par semaine en moyenne contre 44 heures pour les hommes. D'après les résultats de l'Enquête sur la main-d'oeuvre (LFS) entreprise au printemps 1998, la population active s'est accrue d'environ 1,5 million, au cours des 12 mois ayant précédé avril 1998, dont 62 % de femmes et 38 % d'hommes.

En réponse à une question de l'Enquête sur la main-d'oeuvre (LFS) entreprise au printemps 1998, 9 % seulement des femmes travaillant à temps partiel ont déclaré qu'elles n'arrivaient pas à trouver un emploi à temps plein. Les femmes mariées ayant des jeunes enfants étaient particulièrement nombreuses à travailler à temps partiel par choix, soit un peu plus de 95 % des femmes ayant des enfants âgés de moins de 5 ans. Un peu plus de 90 % des femmes mariées travaillant à temps partiel le faisaient parce qu'elles ne voulaient pas d'un travail à temps plein. Dans le cadre de l'Enquête sur la main-d'oeuvre entreprise à l'automne 1997, on demandait leurs raisons à celles qui avaient choisi de travailler à temps partiel. Les chiffres montrent que parmi les femmes qui ont répondu à la question, un peu plus d'un tiers ont déclaré qu'elles ne voulaient pas travailler à temps plein parce qu'elles voulaient consacrer plus de temps à leur famille, et 31 % ont indiqué pour motif «contraintes de la vie de famille».

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

Pour tenir compte de l'importance et de la croissance de l'effectif féminin sur le marché du travail et du fait qu'il est de l'intérêt des parents, des enfants et des activités économiques que l'on aide les employés à combiner de façon satisfaisante le travail et la vie de famille, le Gouvernement s'emploie à développer, sur le lieu de travail, un esprit favorable à la vie de famille, pouvant s'appuyer sur des normes minimales légales. Dans son livre blanc intitulé «*Fairness at Work*», publié en mai 1998, il présente des plans pour la mise en place d'un ensemble de politiques favorables à la vie de famille.

Outre l'application des directives relatives aux horaires de travail et aux jeunes travailleurs, le Gouvernement envisage d'inclure le congé parental dans une série cohérente de droits parentaux qui doit être adoptée pour simplifier et améliorer les droits de la mère au regard de la loi. Par ailleurs, il a accueilli favorablement la directive relative au travail à temps partiel, dont l'application a été prolongée au Royaume-Uni en avril 1998.

La directive relative aux horaires de travail dispose du droit à des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire, à des pauses, à des congés annuels payés, à une limite de 48 heures hebdomadaires imposée au nombre moyen d'heures de travail exigible d'un employé (sauf accord librement conclu), ainsi que des restrictions sur les heures de travail de nuit. Les réglementations régissant l'application sont entrées en vigueur en octobre 1998.

L'application de la directive relative au travail à temps partiel mettra fin à la discrimination contre les travailleurs à temps partiel et facilitera l'accès au travail à temps partiel. Elle sera mise en application d'ici à avril 2000, après des consultations.

Les mesures proposées par le Gouvernement concernant la série de droits parentaux devraient entrer en vigueur d'ici à décembre 1999. Cette série de droits comprendrait notamment les nouveaux droits au congé parental et le congé pour motif familial urgent, ainsi que les droits simplifiés au congé de maternité. Les salariés seront protégés contre le licenciement et autres préjudices dans l'exercice de l'un de leurs droits prévus dans cet ensemble. Les principaux éléments sont les suivants :

- **Congé parental** : un congé parental de trois mois non payé sera accordé aux parents lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Le congé parental pourra être accordé au salarié ayant accompli un an de service. Après des consultations, le Gouvernement examine plusieurs propositions relatives aux modalités et à la date de mise en application du congé parental, ainsi qu'aux mesures permettant de pallier les difficultés des petites entreprises. Il étudie aussi très attentivement comment adapter ce régime aux parents adoptifs, dont les besoins peuvent être différents;
- **Congé de maternité** pour toutes les femmes, quelle que soit la durée du service accompli; sa durée sera établie uniformément à 18 semaines et correspondra donc à l'allocation de maternité. L'un des changements importants serait l'augmentation de la durée du congé de maternité, jusqu'à 40 semaines en tout, après un an de service au lieu de deux comme auparavant. Ces modifications se traduiront pour plus de 100 000 femmes par une amélioration des prestations auxquelles elles ont droit. L'ensemble des mesures proposées dispose également que le contrat de travail reste valable pendant toute la durée du congé de maternité (et du congé parental);
- **Congé pour motif familial urgent** pour tous les salariés, quelle que soit la durée du service accompli. Ce droit permettra aux salariés ayant des personnes à charge de s'occuper par exemple d'un enfant malade ou de faire face à une situation difficile au foyer.

L'ensemble de ces dispositions définira les nouvelles conditions minimales qui permettront aux salariés de consacrer plus de temps à leurs enfants ou aux personnes dont ils ont la charge. Par ailleurs, 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.

Droits liés à la maternité

Les droits liés à la maternité ont été étendus en 1994, comme l'indique le rapport de 1995. Une étude publiée en 1997 a montré que le pourcentage de femmes retournant au travail après un accouchement était plus élevé qu'en 1988, continuant ainsi une tendance amorcée plus tôt. En 1996, le pourcentage de femmes qui sont retournées au travail dans les 11 mois suivant l'accouchement était de 67 %, contre 45 % en 1988.

Programme de réforme en faveur des parents seuls

Les parents seuls doivent essentiellement à leur exclusion du marché du travail la pauvreté relative de leurs familles. Plus de 90 % des parents seuls sont des femmes. Le taux d'activité des mères seules actives pour le Royaume-Uni est bas : 44 % seulement, contre 68 % pour les mères vivant en couple. Les taux d'activité sont nettement plus faibles aussi chez les parents seuls ayant des enfants d'âge scolaire : 55 % seulement des mères seules ayant des enfants de plus de 5 ans travaillent, contre 76 % des mères vivant en couple.

Le Gouvernement veut aider les parents seuls qui souhaitent travailler et améliorer leurs revenus en les aidant à trouver du travail. Dans le cadre du programme gouvernemental d'aide en vue d'un travail, le nouveau programme de réforme en faveur des parents seuls a été lancé en juillet 1997. Il a d'abord été mis en place dans huit régions du Royaume-Uni, puis, depuis avril 1998, s'adresse sur tout le territoire aux parents seuls qui présentent ou renouvellent une demande de complément de revenu. Il est offert à tous les parents seuls bénéficiant d'un complément de revenu depuis octobre 1998. Plus de 90 % des personnes qui en bénéficient sont des femmes.

Le nouveau programme de réforme en faveur des parents seuls a une optique totalement nouvelle, et donne pour la première fois aux parents seuls des choix et des possibilités d'emploi viables. Ses objectifs sont les suivants :

- Aider et encourager les parents seuls bénéficiant d'un complément de revenu à améliorer leurs perspectives d'avenir et leurs conditions de vie, en leur permettant de prendre un travail rémunéré ou de consacrer plus de temps à un travail rémunéré;
- Susciter chez les parents seuls bénéficiant d'un complément de revenu un plus grand désir de travailler et augmenter ainsi leurs chances de trouver un emploi.

Ce programme, auquel l'adhésion est facultative, fait l'objet d'une promotion active auprès des parents seuls ayant au moins un enfant d'âge scolaire. Seuls les parents seuls ayant des enfants d'âge scolaire sont contactés et invités à adhérer, mais le programme est proposé aussi aux parents seuls d'enfants plus jeunes qui souhaitent adhérer. Il prévoit en outre une assistance active individualisée; dispensée par des conseillers individuels dévoués. Ceux-ci donnent des conseils relatifs à la recherche d'un emploi, à la garde des enfants, à la formation professionnelle et aux prestations liées à l'exercice d'un emploi, ainsi qu'un soutien sur le lieu de travail pour faciliter la transition vers le statut de travailleur. Au cours de l'entretien, le conseiller parle avec la personne concernée de la façon dont celle-ci envisage son retour au travail. Un plan d'action individuel est établi, énonçant toutes les mesures que le parent seul accepte de prendre : s'améliorer dans les techniques de la recherche d'emploi, actualiser

son savoir-faire professionnel, avoir plus de confiance en soi et connaître ses droits aux prestations liées à l'exercice d'un emploi.

Une évaluation du nouveau programme en faveur des parents seuls par des enquêteurs indépendants est en cours. Le rapport complet de l'évaluation sera prêt à l'automne 1999. Des conclusions préliminaires ont été publiées en mai 1998. Les enquêteurs ont mesuré l'impact de ce programme en étudiant comment le groupe des parents seuls ne bénéficiant pas de complément de revenu a évolué dans les huit domaines types et dans les domaines témoins correspondants.

L'enquête a montré qu'au bout de huit mois, le programme avait eu un effet mesurable sur le nombre de parents seuls bénéficiant d'un complément de revenu. On a pu constater une différence en moins d'un ou de deux points de pourcentage dans les domaines types par rapport aux domaines témoins. Une étude du Ministère des services sociaux révèle que les parents seuls qui avaient pris un emploi à la suite de leur adhésion au nouveau programme en faveur des parents seuls disposaient en moyenne de 39 livres sterling de plus par semaine et dépendaient moins – la différence en moins étant de 42 livres sterling par semaine – des prestations sociales. Dans l'ensemble, plus d'un quart des parents seuls ayant adhéré au programme avaient pris un emploi.

Services de garderie d'enfants

En Angleterre, les services de garderie de jour pour enfants d'âge préscolaire ont continué de se développer, offrant 429 900 places en 1993 et 559 000 places en 1997. On doit ce progrès à l'évolution de la structure de l'emploi des femmes mais également à l'introduction à l'échelon national, à partir d'avril 1997, d'un financement de l'État pour l'éducation préscolaire des enfants âgés de 4 ans (voir la section relative à l'accès à l'éducation dans l'article 10). Le pourcentage des mères occupant un travail rémunéré hors du foyer est passé de 52 % à 62 % au cours des 10 dernières années. Fait extrêmement important, le nombre de mères d'enfants de moins de 5 ans ayant un emploi a progressé de 32 % à 51 % au cours de la même période. Le Gouvernement prévoit de doubler, donc d'amener à 66 %, le pourcentage des enfants de 3 ans pouvant accéder à une éducation préscolaire gratuite d'ici à avril 2002. Il sera ainsi possible de relier les services d'enseignement préélémentaire et ceux de garderie de jour, permettant ainsi à un nombre plus grand de parents, en particulier de mères, de travailler s'ils ou elles le souhaitent.

11.1 Services de garderie de jour pour les enfants de moins de 8 ans : nombre d'établissements, effectifs du personnel et nombre de places entre 1994 et 1997 (Angleterre)

Année	Pouponnières de jour	Nourrices agrées	Garderies agréées (ne sont pas ouvertes toute l'année)		Structures d'accueil pendant les vacances
			Clubs extrascolaires		
a) Centres/effectifs du personnel					
1994	5 000	96 000	17 300	990	2 700
1997	6 100	98 500	15 800	2 600	5 300
b) Nombre de places					
1994	147 600	357 000	411 300	30 000	102 000
1997	193 800	365 000	383 700	78 700	209 000

Source : Ministère de la santé.

Les quatre dernières années ont été une période de consolidation pour la loi de 1989 sur les enfants, introduite en 1991 afin de réglementer les services de garderie de jour. Actuellement, le Gouvernement tient des consultations au sujet de cette législation pour tenter de résoudre les contradictions résultant de l'introduction de l'aide à la scolarisation préscolaire parallèlement au développement des services décrits ci-dessus. Les prestataires de services d'enseignement préélémentaire et de garderie de jour sont soumis à des régimes réglementaires différents – le Gouvernement accueille les propositions visant à rationaliser l'ensemble des services financés par l'État, privés et gratuits.

Le Gouvernement poursuit un programme d'aide au secteur des structures gratuites de garderie, qui fournit un nombre important de places de garderie de jour. Les parents préfèrent parfois leurs services pour leur atmosphère plus détendue. La diversification des structures reste l'une des pierres angulaires de la politique en matière de garderie d'enfants, par souci d'offrir un choix aux parents.

Un programme pilote de centres d'excellence d'enseignement préélémentaire a été introduit par le Ministère de l'enseignement et de l'emploi en 1997. On y montre des méthodes à adopter pour mettre en place des services intégrés pour les jeunes enfants et leurs familles.

Stratégie nationale en matière de garderie d'enfants

Le Gouvernement du Royaume-Uni tient à donner aux parents des choix réels : s'occuper de leurs enfants à plein temps ou combiner de façon équilibrée le travail, les études ou la formation professionnelle avec leur rôle de parents. Dans le cadre de la stratégie nationale en matière de garderie d'enfants, il veut mettre en place des services de garderie de qualité et à des prix abordables pour les enfants âgés de 0 à 14 ans, dans tous les quartiers, dans des structures institutionnelles et des structures non institutionnalisées. Cette stratégie est fondée sur la détermination à assurer le bien-être des enfants, à donner des chances équitables aux parents, en particulier aux femmes, et à aider les parents à équilibrer le travail et la vie de famille.

La proposition-cadre du Gouvernement intitulée *Meeting the Childcare Challenge* (mai 1998) proposait des mesures visant à élever la qualité des services de garderie et à les rendre moins onéreux et plus accessibles. Pour ce faire, elle préconise un partenariat au niveau local avec les administrations locales, les prestataires privés et bénévoles de services de garderie d'enfants, les parents, les Training and Enterprise Councils (TEC) et les employeurs. Ses objectifs sont les suivants :

- Élever la qualité des services de garderie – on prévoit notamment de mieux relier l'enseignement préélémentaire et les services de garderie et de créer au moins 25 nouveaux centres d'excellence d'enseignement préélémentaire qui fourniront des exemples pour la qualité des services et l'intégration des services d'enseignement préélémentaire et de garderie, un meilleur soutien aux parents et aux personnes qui s'occupent des enfants en dehors du cadre institutionnel, d'instituer une réglementation plus cohérente pour les services d'enseignement et de garderie, de mettre en place des programmes valables d'activités d'apprentissage extrascolaire, de prendre de nouvelles dispositions concernant la formation et les qualifications du personnel de puériculture et d'accroître les possibilités de se former dans la puériculture;
- Alléger les coûts des services de garderie d'enfants – un nouveau crédit d'impôt pour services de garderie sera accordé aux familles actives – dans le cadre du nouveau crédit d'impôt pour familles actives, qui remplace le crédit d'impôt familial établi en 1999. Cette nouvelle mesure permettra d'alléger considérablement les coûts de garderie, d'un montant pouvant atteindre 70 livres sterling par semaine pour une famille ayant un

enfant et 105 livres sterling par semaine pour une famille ayant deux enfants ou plus. Une aide supplémentaire pour garderie d'enfants sera en outre accordée aux parents qui suivent des études ou une formation professionnelle;

- Faciliter l'accès aux services de garderie – en multipliant les places et en améliorant l'information, le Gouvernement du Royaume-Uni encourage la diversification des services de garderie pour tenir compte des préférences des parents. En Angleterre, on consacrera environ 470 millions de livres sterling pendant les cinq prochaines années à la création de places de garderie dans des structures non scolaires. En outre, à partir de janvier 1999, chaque enfant de 4 ans aura sa place dans le système d'enseignement gratuit. Il est également prévu, d'une part, de créer, en 1999, un nouveau service national d'assistance téléphonique qui reliera les parents à des structures locales d'information sur les services de garderie d'enfants conformes aux normes nationales, et, d'autre part, d'affecter des ressources à des systèmes d'information locaux qui seront également accessibles par Internet. Toutes ces initiatives combinées permettront aux mères de trouver plus facilement des services de garderie d'enfants qui leur conviennent, ainsi qu'à leurs familles.

Services extrascolaires de garderie d'enfants

Entre 1993 et juin 1998, l'initiative extrascolaire de garderie d'enfants, mise en place par le Gouvernement du Royaume-Uni, a permis de créer plus de 81 000 places dans des structures de garderie d'enfants de bonne qualité et de coûts abordables. Cette initiative offre aux parents, en particulier aux mères, la possibilité de participer davantage à la vie active. Avant cette initiative, il n'existait que 500 structures accueillant les enfants après l'école. Actuellement, leur nombre dépasse 3 500, et la plupart n'auraient pas pu ouvrir sans l'aide du Gouvernement. En Angleterre, l'initiative est prise en mains par les TEC, en partenariat avec les administrations locales, les écoles, les organisations bénévoles et les employeurs. Des dispositions similaires ont été prises séparément au pays de Galles, en Écosse et en Irlande du Nord.

La stratégie nationale en matière de garderie d'enfants permettra un accroissement massif du nombre de places offertes par les structures extrascolaires. En 1998/99, une augmentation du financement de 22,1 millions de livres sterling se traduira par quelque 40 000 places supplémentaires en Angleterre. À partir de 1999, l'organisme Lottery New Opportunities Fund investira 220 millions de livres sterling dans la création de nouveaux services de garderie d'enfants dans tout le Royaume-Uni, sur lesquels 20 millions seront réservés à des projets intégrés de services de garderie et d'enseignement. L'idée est de créer des services de garderie d'enfants extrascolaire dans toutes les communautés qui en ont besoin, aidant ainsi jusqu'à 1 million d'enfants.

Rémunération

En 1970, avant l'adoption de la loi sur l'égalité de rémunération, le salaire horaire moyen des femmes travaillant à plein temps représentait 63 % de celui des hommes. La situation s'est améliorée lentement mais régulièrement depuis l'introduction de la loi sur l'égalité de rémunération. La nouvelle Enquête sur les revenus (Omnibus Survey) pour 1998, réalisée par l'Office des statistiques nationales, fait état d'une stagnation mais, en réalité, l'écart s'est réduit chaque année pendant les 10 dernières années : la rémunération des femmes représente aujourd'hui un peu plus de 80 % de celles des hommes.

Des études montrent que plusieurs facteurs se conjuguent pour maintenir la rémunération moyenne des femmes à un niveau inférieur à celle des hommes, notamment les suivants :

- D'une façon générale, les femmes occupent des postes plus mal rémunérés (elles ont moins de chances d'avoir des postes plus élevés, mieux payés). C'est ce qu'on entend par ségrégation professionnelle verticale;
- Les branches d'activité dans lesquelles les femmes travaillent sont traditionnellement peu rémunérées (garde, soins, ménage, vente au détail). C'est ce qu'on entend par ségrégation professionnelle horizontale;
- Les secteurs où les femmes sont majoritaires sont en général moins bien considérés (rémunération inférieure pour un travail de valeur égale);
- Le pourcentage des femmes travaillant à temps partiel est plus élevé que celui des hommes (45 % contre 9 %) et les emplois à temps partiel sont proportionnellement plus nombreux dans les professions les moins bien rémunérées;
- Leur rôle de mère et leurs responsabilités vis-à-vis de leurs proches. 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.

Le marché du travail est extrêmement complexe et l'analyse admet toutes sortes d'interprétations. Le Gouvernement s'emploie à prendre des mesures concrètes pour réduire les écarts de salaire entre les deux sexes. L'institution du salaire minimum national y contribuera puisque les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être rémunérées en dessous du minimum national. Mais il importe aussi de s'attaquer à la ségrégation dans le travail. Par exemple, les programmes d'enseignement nationaux donnent accès aussi bien aux filles qu'aux garçons à toutes les disciplines, leur offrant ainsi de nombreux choix pour leurs carrières. Actuellement, l'effectif féminin représente la moitié des étudiants du premier cycle de l'enseignement supérieur. À terme, l'accroissement du nombre de femmes hautement qualifiées, pouvant prétendre à des rémunérations plus élevées, devrait entraîner une augmentation des revenus réels.

La Directive relative aux travailleurs à temps partiel devrait également contribuer à réduire l'écart entre les salaires puisqu'elle prescrit aux employeurs d'aligner les conditions d'emploi et les contrats des travailleurs à temps partiel sur ceux de leurs homologues à temps plein. Elle devrait se traduire par un rapprochement des taux de rémunération des emplois à temps plein et des emplois à temps partiel. Par ailleurs, la Directive relative au congé parental et la réforme des droits liés à la maternité devraient permettre aux employés de concilier travail et vie de famille.

Le Service d'orientation sur les carrières est chargé de mettre en oeuvre une politique favorable à l'égalité des chances et à la remise en cause des choix de carrière stéréotypés. Les initiatives visant à attirer les femmes dans des activités qui ne sont pas traditionnellement les leurs, telles que les mesures prises ou favorisées par le Service de la science, de l'ingénierie et de la technologie du Ministère du commerce et de l'industrie accroîtront également les effectifs féminins dans tous les secteurs du marché du travail. L'application de la Stratégie nationale en matière de garderie d'enfants est l'une des composantes essentielles de l'appui et des encouragements accrus apportés par le Gouvernement aux conditions d'emploi favorisant la vie de famille. Les femmes surtout en tireront un grand profit dans la mesure où l'amélioration des services de garderie d'enfants leur permettra de ne pas interrompre leur travail.

Outre le Gouvernement, des organisations comme Opportunity 2000 encouragent les employeurs à porter un regard critique sur la situation de leurs employées et à se fixer des objectifs en vue d'accroître les effectifs féminins à tous les niveaux de leur personnel. Par ailleurs, les syndicats soutiennent activement leurs membres lors des différends relatifs à

l'égalité de rémunération et s'emploient à faire prendre conscience des questions liées à ce domaine. Axé spécifiquement sur la parité des salaires, le Code de pratiques de la Commission pour l'égalité des chances (EOC), publié en 1997, donne aux employeurs des informations et des conseils sur les modalités permettant d'aménager les structures salariales de façon à leur enlever tout caractère discriminatoire.

Travail non rémunéré

L'Enquête sur la population active donne des estimations relatives aux femmes qui travaillent sans salaire dans une entreprise familiale à l'échelle du Royaume-Uni. Au printemps 1998, c'était le cas de 74 000 femmes contre 28 000 hommes. On a pu constater une baisse régulière depuis la première fois où les chiffres ont été recueillis; au printemps 1992, les chiffres étaient de 126 000 pour les femmes et de 55 000 pour les hommes, ce qui pourrait signifier qu'à mesure que l'économie reprend, le travail rémunéré se développe.

Les directives internationales reconnaissent que le travail domestique non rémunéré contribue dans une mesure significative à l'amélioration générale des conditions de vie. Le Gouvernement étudie activement comment intégrer le travail non rémunéré dans les modèles utilisés pour l'élaboration des politiques microéconomiques et macroéconomiques. Il lui faudrait également recueillir des données pour mesurer les activités non rémunérées.

Près de 3 400 femmes sont dans la catégorie des auxiliaires familiaux non rémunérés, travaillant sans salaire dans une entreprise appartenant à un parent. Soixante-quatre pour cent de tous les auxiliaires familiaux non rémunérés sont des femmes.

En mai 1995, un module budget-temps introduit dans l'enquête de portée générale a permis de recueillir des informations sur les occupations des gens sur une période de 24 heures. L'enquête a révélé que le temps passé à des activités productives non rémunérées représentait une fois et demie le temps passé à du travail rémunéré. Les hommes avaient plus d'activités rémunérées que les femmes et les femmes travaillaient sans rémunération une fois et demie de plus que les hommes.

11.2 Nombre de minutes consacrées chaque jour à des activités de production non rémunérées et à d'autres activités, pour la Grande-Bretagne, en mai 1995

	<i>Moyenne</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Travail non rémunéré :			
S'occuper de l'alimentation/de la nourriture	49	28	68
S'occuper des membres de la famille	71	55	86
S'occuper des vêtements	14	3	25
Faire les courses	36	43	70
S'occuper de la maison	56	43	70
Travailler à ses progrès personnels (études)	27	33	21
Améliorer le logement	14	22	6

	<i>Moyenne</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Autres activités :			
Travail rémunéré	168	212	127
Déplacement	46	50	43
Travail bénévole hors du foyer	13	11	15
Loisir/repas	396	410	381
Sommeil et repos	536	533	539
Total général*	1 440	1 440	1 440

Source : Omnibus Survey (Enquête de portée générale), Office des statistiques nationales.

* Y compris d'autres activités non indiquées.

Les données issues de l'enquête de portée générale ont été utilisées pour l'établissement d'un compte satellite expérimental des ménages pour le Royaume-Uni, publié en octobre 1997, dont l'objet était de mesurer le volume d'activités productives non rémunérées dans le secteur des ménages. Suivant les valeurs hypothétiques attribuées à ces activités, on s'est rendu compte que leur valeur totale représentait de 40 % à 120 % du PIB.

Les résultats de l'enquête de portée générale, tout en permettant d'avoir des chiffres globaux sur le temps consacré à diverses activités, sont limités sous de nombreux aspects. C'est pourquoi le Royaume-Uni envisage une enquête de grande envergure sur le budget-temps des ménages. Une enquête pilote a été réalisée en 1997 suivant les méthodes mises au point par Eurostat et on cherche actuellement un financement pour l'enquête principale. Celle-ci devrait permettre d'approfondir les différentes hypothèses relatives au travail non rémunéré tout en constituant une précieuse source de données pour de nombreux problèmes de politique sociale.

Formation

Programmes de formation dans le secteur public

Depuis avril 1990, un réseau de Training and Enterprise Councils (TEC) en Angleterre et au pays de Galles et de Local Enterprise Companies (LEC) en Écosse dirigés par des employeurs est chargé d'exécuter et de développer les programmes publics de formation et d'entreprise. Les TEC et LEC ont l'obligation contractuelle d'assurer l'égalité des chances pour les femmes, les personnes appartenant à des minorités ethniques et les handicapés et leur stratégie doit viser en priorité à aider les personnes défavorisées sur le marché du travail à trouver un emploi.

En 1997/98, chaque TEC a actualisé sa stratégie en faveur de l'égalité des chances compte tenu de la nouvelle norme nationale qui exige que les TEC établissent des objectifs quantifiables et des échéances en vue de mettre fin aux disparités liées aux considérations de sexe, de race et à l'existence de handicap, tant pour ce qui est de la participation que des résultats, dans la formation des jeunes et des adultes.

Les dispositions des lois sur la discrimination sexuelle en matière d'«action positive» autorisent la formation réservée à l'un ou à l'autre sexe et la réservation de certains postes de travail pour des catégories sous-représentées dans certaines circonstances. Ces dispositions ont permis à nombre de TEC et de LEC de dispenser une formation de types très divers pour répondre aux besoins des femmes.

Parmi les stagiaires participant au programme de formation pour un emploi pour les adultes, qui prépare les chômeurs de longue durée et les personnes désirant reprendre une activité professionnelle à occuper un emploi ou à parfaire leur éducation ou leur formation (ce programme gratuit comporte le paiement d'une allocation aux stagiaires), 33 % environ des personnes inscrites sont des femmes. Il n'est pas nécessaire pour les femmes d'être inscrites au chômage pour participer à ce programme si elles n'ont pas occupé un emploi depuis au moins deux ans. Quarante-deux pour cent des femmes obtiennent un emploi à l'issue de leur stage de formation contre 31 % pour les hommes, mais la plupart d'entre elles ont encore tendance à opter pour les secteurs traditionnels.

Les femmes appartenant à des minorités ethniques sont plus de deux fois plus nombreuses que les femmes de race blanche à participer aux programmes de formation organisés par les pouvoirs publics et l'on observe une concentration particulièrement élevée de femmes originaires du Pakistan et du Bangladesh, du fait que les groupes d'âge plus jeunes sont mieux représentés dans ces communautés, du taux de chômage plus élevé et de leur recours aux systèmes de formation comportant l'apprentissage de la langue anglaise.

Les travailleuses immigrées

Voir article 9.

Le système de protection sociale

Le Gouvernement s'est fixé pour objectif de mettre en place un système de protection qui vienne effectivement et efficacement en aide aux personnes qui ne peuvent pas travailler ou qui ont des responsabilités familiales ou des personnes à charge.

Le système de sécurité sociale du Royaume-Uni

Le système de sécurité sociale sous tous ses aspects est en cours de révision et l'on élabore des propositions afin de créer un système moderne qui tienne compte des différences réelles qui existent entre les hommes et les femmes dans la vie de tous les jours et réponde aux besoins des deux sexes. En juillet 1998, le Gouvernement a publié un rapport dans lequel étaient analysés les effets du système de sécurité sociale sur les femmes et qui montrait que le rôle des femmes avait changé avec l'évolution de la situation démographique, économique et sociale. On y examinait les effets du système de sécurité sociale sur la situation des femmes, on y décrivait les changements apportés récemment à ce système, notamment en faveur des femmes, et on y recensait les domaines où des progrès restaient à faire.

Prestations en cas de maternité

La loi fixant le montant des indemnités versées en cas de congé de maternité a été modifiée en juin 1996. Pour les six premières semaines du congé, la mère perçoit une indemnité équivalant à 90 % de sa rémunération. Le montant de ces allocations est fixé sur la base des revenus effectifs de la femme pendant une période déterminée avant le début du congé de maternité. En février 1996, la Cour européenne de justice a décidé que l'indemnité versée pendant la durée du congé de maternité devait tenir compte de toutes les augmentations de salaire accordées à titre rétroactif pour la période sur la base de laquelle était fixé le montant de ces indemnités. La loi a été modifiée en juin 1996 pour tenir compte de ce jugement et faire en sorte que le montant de l'indemnité versée pendant le congé de maternité

soit majoré pour tenir compte de toute augmentation de salaire versé postérieurement pendant la période ayant servi de base de calcul à l'indemnité.

En août 1996, le droit à cette indemnité a été ouvert aux femmes originaires de pays ne faisant pas partie de l'espace économique européen sous certaines conditions. Auparavant, il ne l'était qu'aux femmes résidant à l'intérieur de cet espace.

En juillet 1997, on a publié les résultats de recherches qui décrivaient de façon détaillée la législation et les droits en matière de maternité au Royaume-Uni ainsi que les arrangements pris et proposés en matière de conditions de travail qui visaient à permettre aux travailleuses de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Le volet droits et prestations en matière de maternité de ces recherches portait sur les effets des modifications apportées en 1994 aux droits en matière de maternité (voir le troisième rapport) sur le travail des femmes pendant et après leur grossesse, et sur les prestations offertes par les employeurs en cas de maternité. Il examinait les problèmes que rencontraient les employeurs et les femmes pour comprendre et respecter les dispositions législatives relatives aux droits et aux prestations et aux droits en cas de maternité.

Les résultats étaient encourageants. Quatre-vingt-huit pour cent des femmes qui avaient continué de travailler pendant leur grossesse avaient reçu une aide financière pendant le congé de maternité. Quatre-vingt-trois pour cent avaient bénéficié de l'indemnité versée pendant le congé légal de maternité et 5 % de l'indemnité maternelle. Dans 20 % des cas, l'indemnité versée pendant le congé légal de maternité avait été complétée par un montant versé de façon volontaire par l'employeur contre 14 % en 1988. Cette augmentation, certes modeste mais prometteuse, montrait que les employeurs commençaient à se rendre compte qu'ils avaient intérêt à soutenir financièrement les femmes qui étaient en congé de maternité.

Des progrès restent toutefois à faire. Le Gouvernement a déjà annoncé qu'il avait l'intention d'étendre la durée du congé de maternité de 14 à 18 semaines et que les femmes auraient le droit de bénéficier d'un congé de maternité au bout d'un an de travail au lieu de deux. Dans le cadre des initiatives qu'il ne cesse de prendre en faveur de la famille, le Gouvernement s'efforcera d'élargir et de simplifier les arrangements actuels en cas de maternité, d'en faciliter la compréhension et le fonctionnement.

Indemnité légale en cas de maladie

En avril 1996, le bénéfice de l'indemnité légale versée en cas de maladie a été ouvert à tous les employés travaillant en dehors de l'espace économique européen qui remplissaient les conditions requises. Auparavant, seuls les employés travaillant à l'intérieur de cet espace en bénéficiaient. En octobre 1996, la cour d'appel a précisé les conditions dans lesquelles les détenteurs de contrat de courte durée et le personnel intérimaire pouvaient bénéficier des indemnités légales versées en cas de maladie en statuant que si un employé travaillait depuis trois mois ou plus dans le cadre d'un contrat dont la durée initiale était d'un mois au moins, le contrat en question était considéré comme un contrat à durée indéterminée. Ce jugement, conforme aux conditions fixées pour bénéficier de l'indemnité légale prévue en cas de maladie, voulait mettre en relief ce droit consenti aux travailleurs de cette catégorie, composée essentiellement de femmes.

Prime à la reprise du travail

La prime à la reprise du travail, qui a été introduite en octobre 1996, a pour objectif d'encourager les sans-emploi à garder des contacts avec le marché du travail en effectuant différents petits travaux tout en percevant une allocation et à terme à reprendre une activité salariée. Il n'est fait aucune différence entre les hommes et les femmes dans son attribution.

Cette prime revêt toutefois un intérêt particulier pour les femmes dans la mesure où elle tient dûment compte de leur situation sur le marché du travail; suivant des recherches récentes, en effet, les femmes au chômage sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel et à vivre avec quelqu'un.

Cette prime permet aux personnes qui bénéficient de l'allocation-chômage et du complément de revenu (et à leur conjoint ou concubin si elles en ont déclaré un) d'économiser les revenus qu'elles tirent de leur travail à temps partiel. Son montant maximal est de 1 000 livres sterling. Dans la plupart des cas, elle est versée au bénéficiaire ou à son conjoint/concubin qui retrouve un emploi ou dont les heures de travail ou les revenus augmentent au point qu'il n'a plus besoin de bénéficier de l'allocation-chômage ou du complément de revenu.

Prestations destinées aux mères de famille

La formule du crédit familial continue de venir en aide aux parents qui travaillent mais dont les revenus sont faibles, la prestation étant versée à la mère dans les familles comptant deux parents. Depuis juillet 1995, un montant supplémentaire s'élevant actuellement à 10,80 livres sterling par semaine est versé aux personnes qui travaillent 30 heures ou plus par semaine. Environ 115 000 familles monoparentales (essentiellement des femmes) bénéficient actuellement de cette mesure. Le crédit familial est actuellement versé à environ 370 000 mères seules dont il complète les revenus. Les familles monoparentales perçoivent le même crédit familial qu'un couple et la première tranche de 15 livres payée pour la garde d'un enfant fait l'objet d'un abattement.

À partir d'octobre 1999, le crédit familial sera remplacé par une nouvelle prestation, le crédit fiscal destiné aux familles de travailleurs. Ce montant sera supérieur à celui du crédit familial et il sera versé à environ 400 000 autres familles. Il assurera à chaque famille où l'un des parents travaille à temps complet un revenu équivalant à au moins 180 livres sterling par semaine de façon qu'aucune famille ayant des revenus inférieurs à 220 livres sterling par semaine (soit la moitié des revenus moyens) ne soit imposée sur le revenu. Les couples auront la possibilité de décider si c'est la mère ou le père qui doit bénéficier du crédit.

L'allocation familiale dont bénéficient pratiquement toutes les familles, soit environ 7 millions de familles, couvre en partie les frais d'entretien des enfants. Elle est normalement versée à la mère. Le montant plus élevé versé pour l'enfant le plus âgé et le montant versé pour les autres enfants continuent d'être majorés chaque année pour tenir compte de l'inflation. En outre, à compter d'avril 1999, le montant versé pour l'enfant le plus âgé sera augmenté de 2,5 livres sterling par semaine (2,6 livres sterling après indexation) et s'accompagnera d'une augmentation de la prime familiale, dans le cadre des prestations liées au revenu, afin que les familles les plus pauvres bénéficient de cette augmentation. La prime familiale est une prestation supplémentaire offerte aux familles bénéficiant du complément de revenu et notamment aux familles monoparentales. De ce fait, et grâce à l'augmentation générale des prestations, le montant versé pour le premier enfant augmentera de 2,95 livres sterling et passera ainsi de 11,45 livres sterling par semaine à 14,40 livres sterling à compter d'avril 1999. Cette augmentation est la plus importante qui ait jamais été accordée. Le montant de l'indemnité versée pour chacun des autres enfants passera de 9,30 à 9,60 livres sterling par semaine.

En avril 1997, l'allocation aux familles monoparentales a été incorporée aux allocations familiales de façon que l'indemnité versée pour le premier enfant ou l'enfant unique d'un parent seul soit plus importante. Les parents seuls, qui sont à 90 % des femmes, reçoivent 17,10 livres sterling pour leur premier enfant ou leur enfant unique et sont exonérés d'impôt. Environ un million de parents uniques bénéficient de cette mesure.

Depuis juillet 1998, les nouvelles mères seules reçoivent le même montant au titre des allocations familiales pour leur premier enfant ou leur enfant unique que les mères vivant en couple et les personnes qui bénéficiaient déjà de ces allocations continuent de percevoir un montant plus élevé tant qu'elles remplissent les conditions fixées.

Les personnes dont les ressources sont inférieures à un certain niveau peuvent bénéficier du complément de revenu, de l'allocation-logement et de la subvention pour les impôts locaux. Le complément de revenu est une prestation non contributive qui offre une aide aux personnes qui travaillent 16 heures ou moins par semaine ou dont le conjoint/concubin travaille 24 heures ou moins par semaine. Les familles bénéficiant du complément de revenu perçoivent également la prime familiale et bénéficient d'un abattement de 10 livres par couple ou de 15 livres par semaine pour les parents uniques au titre des revenus provenant d'un emploi à temps partiel. Près de 961 000 parents seuls, pour la plupart des femmes, bénéficient du complément de revenu. Les familles et les parents uniques bénéficient également de l'allocation-logement et de la subvention pour les impôts locaux. Un abattement de 25 livres par semaine au titre des revenus s'applique aux parents seuls bénéficiant de ces prestations de même qu'un abattement de 15 livres par semaine au titre de la pension alimentaire.

Depuis avril 1997, l'allocation supplémentaire versée aux parents seuls au titre du complément de revenu, de l'allocation-chômage, de l'allocation-logement et de la subvention pour les impôts locaux a été intégrée à la prime familiale, dont le montant s'est trouvé augmenté en conséquence et qui est désignée sous le nom de prime familiale (parent seul). La prime familiale versée aux parents uniques au titre de l'allocation-logement et de la subvention pour impôts locaux est supérieure à la prime correspondante versée au titre du complément de revenu.

Depuis avril 1998, la prime familiale versée aux mères seules qui en font la demande est équivalente à celle versée aux mères qui vivent en couple mais les mères seules qui bénéficiaient déjà de cette prime continuent à bénéficier de l'ancienne formule si elles remplissent les conditions prévues. La prime familiale normale devrait augmenter de 2,5 livres sterling en avril 1999, augmentation qui viendra s'ajouter à celle de 2,5 livres sterling déjà accordée pour les enfants de moins de 11 ans dans le cadre des prestations liées au revenu en novembre 1998.

Abattement pour entretien des enfants

L'abattement au titre de l'entretien des enfants accordé depuis octobre 1994 aux bénéficiaires du crédit familial, de la pension d'invalidité, de l'allocation-logement et de la subvention pour les impôts locaux est conçu particulièrement pour venir en aide aux parents uniques. Il s'élevait initialement à 40 livres sterling au maximum par semaine pour les enfants de moins de 11 ans et pouvait être déduit du revenu net lors du calcul des droits à prestation. Il est passé à 60 livres sterling par semaine en avril 1996 et sa durée a été prolongée jusqu'au mois de septembre suivant le onzième anniversaire de l'enfant au titre duquel il est perçu jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 100 livres sterling par famille pour les frais d'entretien de deux enfants ou plus et valable jusqu'au mois de septembre suivant le douzième anniversaire de l'enfant.

À compter d'octobre 1999, l'abattement fiscal pour les familles qui travaillent et pour les personnes handicapées remplacera le crédit familial et l'allocation pour invalidité. Ces nouvelles prestations viseront à améliorer l'aide fournie au titre de l'entretien des enfants grâce à un abattement fiscal qui remplacera l'abattement actuellement prévu au titre du crédit familial et de l'allocation pour invalidité. L'abattement fiscal pour entretien des enfants couvrira jusqu'à 70 % des frais d'entretien pouvant être pris en compte jusqu'à hauteur de 100 livres sterling pour les familles ayant un enfant et 150 livres sterling pour les familles

ayant au moins deux enfants. Il s'agit là d'une amélioration importante par rapport à l'abattement prévu par le système actuel. En retirent un bénéfice maximum les familles dont les revenus sont les plus faibles et, dans le cas des bénéficiaires de l'abattement fiscal pour les familles qui travaillent, celles dont les revenus ne dépassent pas 17 000 livres sterling par an.

Parallèlement à l'introduction de cet abattement fiscal pour entretien des enfants et dans le souci d'aligner les autres prestations sur ce système plus généreux, le montant maximum qui pourra faire l'objet d'un abattement au titre de l'allocation-logement et de la subvention pour les impôts locaux versée aux familles ayant des enfants qui répondent aux conditions requises passera à 70 livres sterling par semaine pour un enfant et à 105 livres sterling par semaine pour deux enfants et plus.

Prestations accordées aux veuves

Les femmes qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite continuent d'avoir droit à l'allocation-veuvage. Cette dernière est fonction des contributions versées au titre de l'assurance nationale par le conjoint décédé. Elles sont actuellement environ 300 000 à bénéficier de cette allocation. En novembre 1998, le Gouvernement a publié un document sur l'aide aux survivants dans lequel figuraient des propositions détaillées en vue d'une réforme de l'allocation-veuvage. Ces propositions consistaient à :

- Verser une somme forfaitaire de 2 000 livres sterling immédiatement après le décès;
- Verser une allocation de soutien aux parents restés veufs jusqu'à ce que l'enfant le plus jeune termine ses études à temps complet;
- Verser une allocation pour décès du conjoint aux veuves et aux veufs âgés de 45 ans et plus n'ayant pas d'enfant à charge pendant une période de six mois.

Les prestations prévues dans le cadre du nouveau système seraient versées aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Les propositions en question ne seront pas appliquées avant avril 2001 et aucune d'entre elles n'affectera la situation des veuves actuelles, des personnes ayant atteint l'âge de la retraite ou des veuves de guerre.

Pensions

Les pensions d'État décrites dans les précédents rapports continuent d'être la principale source de revenus des femmes après le départ à la retraite. Bien que le pourcentage de femmes recevant une pension de base au taux plein au titre de leur activité professionnelle propre ait continué d'augmenter et s'élève actuellement à 14 % environ, il reste toujours inférieur au chiffre équivalent pour les hommes qui s'élève à environ 94 %. Le rapport précédent donnait quelques-unes des raisons qui étaient à l'origine de cette disparité entre les hommes et les femmes percevant une pension au taux plein et des mesures prises pour améliorer les droits à pension des femmes.

La loi de 1995 sur les pensions fixe à 65 ans d'ici à 2020 l'âge du départ à la retraite pour les hommes comme pour les femmes ainsi que l'âge limite de versement des cotisations au plan d'assurance national par les deux sexes et introduit un système de pensions d'État assurant l'égalité sur tous les plans. Les femmes qui ont presque 60 ans ne seront pas affectées par ce relèvement de l'âge officiel du départ à la retraite qui sera appliqué progressivement sur une période de 10 ans pour devenir obligatoire en l'an 2010. Cette même loi prévoit d'autres améliorations notamment pour aider les femmes ayant de faibles revenus en les faisant bénéficier d'avantages supplémentaires dans le cadre du système de pensions d'État calculées sur la base du revenu en considérant comme revenu le crédit familial dont elles sont

bénéficiaires. Cette mesure vise les mères seules qui bénéficient du crédit familial et les femmes qui sont le principal soutien de famille. Le bénéfice que ces femmes retireront de cette mesure dépendra de leur revenu et sera plus important pour celles qui auront eu des revenus faibles pendant de longues périodes.

Pension professionnelle

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.

En janvier 1996, les dispositions relatives à l'égalité de traitement de la loi de 1995 sur les pensions sont entrées en vigueur de même que les réglementations relatives à l'égalité de traitement qui en découlaient. Ces dispositions visaient à aligner le droit interne sur les jugements rendus par la Cour européenne de justice portant sur les questions de prestations et sur la directive du Conseil de l'Union européenne relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (directive 96/97 CE).

Au début des années 90, la Cour européenne de justice a rendu des jugements dans le cadre de nombreuses affaires concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour ce qui est de l'accès aux régimes professionnels de pension et des prestations offertes au titre de ces régimes. En mai 1995, des réglementations portant amendement des dispositions existantes sont entrées en vigueur au Royaume-Uni afin d'interdire toute discrimination indirecte entre les hommes et les femmes concernant l'accès aux régimes professionnels de pension lorsqu'il n'y a aucune raison objective justifiant toute différence. Ces réglementations ont eu principalement pour effet d'interdire l'imposition de conditions excluant les employés à temps partiel du bénéfice des régimes professionnels de pension. Comme la grande majorité des employés à temps partiel sont des femmes, les jugements de la Cour européenne de justice et la législation interne ont contribué à améliorer l'accès d'un grand nombre de femmes aux régimes professionnels de pension.

Livre vert sur les pensions

Le Livre vert sur les pensions (*A new contract for welfare: Partnership in Pensions*) a été publié en décembre 1998. Il constitue un autre élément important de la réforme du système de sécurité sociale fondé sur le principe du droit au travail pour ceux qui y sont aptes et à la sécurité pour les autres.

Le Livre vert contient des propositions de réforme des régimes de pension et notamment :

- Des régimes de pension par capitalisation pour assurer des pensions complémentaires sûres, souples et compétitives aux travailleurs ayant des revenus intermédiaires (9 000 livres sterling par an et plus) en majorité des femmes qui travaillent souvent à temps partiel ou de façon irrégulière et n'ont pas actuellement la possibilité de cotiser à un régime professionnel de pension valable;
- Verser une deuxième pension d'État aux personnes (en majorité des femmes) ayant des revenus inférieurs à 9 000 livres sterling mais supérieurs au seuil limite de 3 300 livres sterling, dont le montant serait équivalent au double de celle qui est versée actuellement aux personnes ayant des revenus estimés à 9 000 livres sterling par an;
- Les personnes qui doivent s'occuper de leur famille, les personnes handicapées et les femmes ayant des enfants en bas âge bénéficieront d'un certain nombre de points au

titre de la deuxième pension d'État qu'il est envisagé de créer. De façon générale, elles auront droit à une pension hebdomadaire d'un montant d'une livre sterling pour chaque année considérée. Le nombre d'années prises en considération n'est pas limité;

- Un revenu minimum garanti sera proposé de façon que chacun ait un revenu correct à la retraite. L'objectif à long terme est d'aligner ce minimum sur les revenus de façon que tous les retraités puissent profiter de la prospérité croissante de la nation.

Aide destinée aux retraités les plus démunis

Le nouveau millénaire sera déjà bien entamé lorsque le nouveau système de pension de retraite sera mis en place. Le Gouvernement a par conséquent annoncé l'adoption d'un certain nombre de mesures visant à offrir une aide plus immédiate aux retraités les plus démunis qui sont en grande majorité des femmes.

En juillet 1998, le Gouvernement a annoncé un ensemble de mesures en faveur des retraités d'une valeur de 2,5 milliards de livres sterling dont 0,5 milliard de livres sterling au titre des subventions pour le chauffage en hiver. À partir d'avril 1999, le complément de revenu destiné aux retraités sera augmenté de façon que les retraités célibataires aient un revenu minimum garanti de 75 livres sterling par semaine et les couples de 116,60 livres sterling au moins par semaine – soit trois fois plus que le montant qu'ils devraient percevoir si l'augmentation de leur revenu avait suivi celle des prix. Les retraités qui ne bénéficient pas du complément de revenu mais perçoivent l'allocation-logement et la subvention pour impôts locaux bénéficieront également d'augmentations supérieures au taux d'inflation. Le Gouvernement a récemment mené à bien neuf projets pilotes qui devaient permettre de tester différentes façons d'encourager les retraités à demander le complément de revenu auquel ils ont droit. Il arrêtera les mesures à prendre pour donner suite à ces projets pilotes lorsque leurs résultats auront été analysés. Tous les retraités auront droit à des visites gratuites chez un ophtalmologue et à des réductions dans les moyens de transport.

Subvention pour le chauffage en hiver

En novembre 1997, le Gouvernement a annoncé l'ouverture d'un crédit de 400 millions de livres sterling, étalé sur deux ans, afin d'accorder aux retraités une subvention pour le chauffage en hiver. Au cours de l'hiver 1997/98, près de 10 millions de retraités dans plus de 7 millions de ménages ont bénéficié de cette mesure. Les retraités percevant le complément de revenu ont reçu 50 livres sterling au titre de leurs dépenses de chauffage, les autres ménages de retraités remplissant les conditions requises ont reçu 20 livres sterling.

En juillet 1998, le Gouvernement a annoncé le maintien de cette mesure au-delà de 1999/2000, chaque ménage de retraité remplissant les conditions requises devant recevoir 20 livres sterling. Les femmes constituent la majorité des retraités célibataires ayant droit à cette mesure.

Pensions en cas de divorce

Transfert de pension

La loi sur les pensions de 1995 a apporté un certain nombre de changements, qui ont pris effet en 1996, à la législation applicable aux pensions en cas de divorce et notamment aux arrangements selon lesquels une partie ou la totalité des droits à pension d'une personne en instance de divorce pouvait être transférée à leur ancien conjoint. Les nouvelles mesures adoptées consistent notamment à :

- Préciser l'obligation qui incombe au tribunal de tenir compte des droits à pension lorsqu'ils déterminent les répercussions financières d'un divorce;
- Donner 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 au titre de la pension alimentaire (de façon que ce dernier ou cette dernière ne soit pas obligé d'attendre du bénéficiaire de la retraite qu'il veuille bien lui reverser une partie de sa retraite); et
- Donner au tribunal le pouvoir de prendre les dispositions nécessaires pour que l'ancien conjoint reçoive une somme forfaitaire lors du décès du bénéficiaire de la pension de retraite auquel il ou elle était marié(e).

Partage de la pension

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.

Le Gouvernement s'efforce par conséquent d'introduire la formule du partage de la pension pour laquelle pourraient opter les couples en instance de divorce. 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, et à l'issue de consultations sur un projet de loi en vertu duquel les droits à pension seraient 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. Il est prévu d'introduire un projet de loi à cet effet en 1999.

Cette nouvelle formule s'appliquera 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.

Soignants

Environ 324 000 personnes, dont 75 % de femmes, perçoivent une allocation pour soins à invalides. Quelque 183 000 personnes reçoivent la prime pour soignants comme complément de revenu dans le cadre de l'allocation pour soins à invalides et d'autres la perçoivent dans le cadre d'autres prestations liées au revenu. Le Gouvernement a annoncé que la situation des soignants serait de nouveau examinée et qu'une stratégie nationale serait mise au point. Les résultats de l'étude devraient être communiqués dans le courant de l'année.

Santé et sécurité sur le lieu de travail

Aux termes de la réglementation relative au contrôle des expositions au plomb sur les lieux de travail (Control of Lead at Work Regulations, 1998) et des textes législatifs équivalents pour l'Irlande du Nord, les travailleurs en contact prolongé avec ce métal sont soumis à des analyses du sang pour en vérifier la teneur en plomb et ils sont normalement suspendus lorsque celle-ci dépasse un niveau déterminé. Dans le cas des femmes en âge de procréer, cette suspension intervient lorsque la teneur est de moitié à peu près inférieure à celle qui est admise dans le cas des hommes de plus de 18 ans et des femmes qui ne peuvent avoir d'enfants. En outre, toute femme doit, dès qu'elle est enceinte, en informer son employeur et, pour la durée de sa grossesse, elle est exemptée de tout travail la mettant en contact avec le plomb.

Différents travaux de recherche ont été entrepris sur les risques de santé en matière de reproduction encourus par les femmes sur leur lieu de travail :

1. Santé des enfants nés de parents exposés à des rayonnements sur leur lieu de travail (Étude sur les familles de l'industrie nucléaire)

L'étude sur les familles de l'industrie nucléaire (Nuclear Industry Family Study) porte sur l'état de santé des enfants des salariés de la United Kingdom Atomic Authority (AEA), de l'Atomic Weapons Establishment (AWE), de la British Nuclear Fuels (BNFL) et d'Urenco Capenhurst Ltd. (UCL). Des questionnaires ont été envoyés par la poste aux salariés et anciens salariés, leur demandant des renseignements sur l'état de santé de leurs enfants et le déroulement des grossesses. Un suivi est assuré auprès des parents qui ont signalé que leurs enfants souffraient de maladies graves telles que des cancers.

2. Enquête sur la toxicité du perchloroéthylène

En 1994, HSE a demandé une étude de cohortes sur les grossesses des femmes travaillant ou ayant travaillé dans des ateliers de nettoyage à sec. Cette étude, terminée récemment, fait apparaître une corrélation entre la manipulation des machines de nettoyage à sec et un taux de fausses couches anormalement élevé. Elle a montré que le taux de fausses couches chez les opératrices de machines était de une pour six grossesses, contre une pour huit pour l'ensemble de la population. Chez les ouvrières autres que les opératrices, le risque était le même que pour l'ensemble de la population. Plus de 5 000 questionnaires ont été envoyés, et 3 000 personnes ont répondu.

Écosse

Contexte

Skillseekers et Modern Apprenticeships sont des programmes de formation proposés aux jeunes Écossais par Scottish Enterprise et Highland and Islands Enterprise par le biais d'Enterprise Network. Lancés en 1992, ils couvrent l'ensemble du pays depuis avril 1995. Ils visent principalement les jeunes de 16 à 17 ans, le Youth Training Guarantee Group, mais les LEC ont le pouvoir de financer la formation de jeunes de plus de 18 ans. Actuellement, on dénombre environ 38 500 Skillseekers, dont plus de 9 500 suivent les programmes offerts par Modern Apprenticeships.

Skillseekers et Modern Apprenticeships ont pour objectif de permettre aux jeunes d'acquérir des compétences et des qualifications par le travail. Les principales caractéristiques des programmes Skillseekers sont : la garantie d'une qualification pouvant aller jusqu'au SVQ niveau III; un plan de formation individuel; le paiement à l'issue de la formation; la participation des employeurs. Les programmes Modern Apprenticeships, qui doivent comprendre des compétences de base sont destinés avant tout aux 16-17 ans qui souhaitent

acquérir une qualification d'artisan ou de technicien d'un niveau minimum équivalent à SVQ niveau III. Les LEC peuvent financer la formation de plus de 18 ans, à condition que les stagiaires aient terminé leur formation avant leur vingt-cinquième anniversaire.

En Écosse, les programmes Skillseekers ont amené de nombreux employeurs à accorder à des jeunes un statut de salarié et 67 % des Skillseekers touchent désormais un salaire. Les autres reçoivent une allocation de formation d'environ 40 à 45 livres par semaine.

Situation des femmes

L'Écosse compte maintenant 67 cadres de Modern Apprenticeships et 9 500 Modern Apprenticeships. Il convient de noter cependant que ces programmes portent surtout sur des secteurs «traditionnels» comme le bâtiment, les travaux publics, etc., et que les femmes et les minorités ethniques restent sous-représentées (ce qui est aussi le cas pour les programmes Skillseekers). Dans *Opportunity Scotland*, document sur la formation continue publié en septembre 1998, le Gouvernement a fixé l'objectif de 15 000 Modern Apprenticeships d'ici 2002 et s'est engagé à améliorer la représentation des jeunes filles et des minorités ethniques.

Par la suite, Scottish Enterprise s'est efforcée d'accroître le nombre de jeunes filles dans les programmes Skillseekers et Modern Apprenticeships en débattant avec leurs LEC de la marche à suivre. Highlands and Islands Enterprise collabore aussi avec les LEC, les organismes de formation et les employeurs pour encourager l'inscription de jeunes femmes au programme Modern Apprenticeships.

Le Modern Apprenticeships Implementation Group (MAIG) cherche lui aussi à corriger le déséquilibre entre les sexes et à élargir les Modern Apprenticeships à des secteurs non traditionnels.

Garde d'enfants

Un Livre vert intitulé *Meeting the Childcare Challenge: A Childcare Strategy for Scotland* a été publié en mai 1998.

Une conférence au sommet sur la garde d'enfants, présidée par le Ministre de l'enfance, s'est tenue à Edimbourg en juin 1998. La question a également été examinée par le Scottish Grand Committee en juillet 1998.

En Écosse, 4,7 millions de livres supplémentaires ont été dégagées, principalement à l'intention des autorités locales, pour développer les modes de garde d'enfants. Sur cette somme, 2 millions de livres sont allouées à la création de nouveaux établissements et à l'amélioration des établissements existants. Les autorités locales ont aussi reçu des fonds supplémentaires pour créer des partenariats locaux pour la garde d'enfants, fondés sur les forums pour la petite enfance.

Au cours des trois ans à venir, 42 millions de livres seront consacrées à des activités au profit des jeunes enfants et de leurs familles pour lutter contre l'exclusion sociale. Des ressources d'un montant de 29 millions de livres, réparties sur trois ans, permettront aux autorités locales d'offrir des services aux enfants dans le besoin.

Irlande du Nord

Services et initiatives pour l'emploi en Irlande du Nord

L'initiative Fair Play a été lancée en 1996. Son comité directeur se compose de représentants du secteur public, du secteur privé, des syndicats, du milieu associatif et des entreprises. Il s'efforce, en coopération avec des partenaires, de promouvoir l'égalité des chances pour les femmes. Il a organisé de nombreuses conférences et manifestations destinées à donner une meilleure image des femmes dans l'entreprise et dans la vie publique en Irlande du Nord.

En 1996, la Northern Ireland Local Enterprise and Development Agency a publié une brochure intitulée *Working for Women*, qui avait pour objectif d'encourager les femmes à devenir chefs d'entreprises en citant des exemples d'expériences réussies et en fournissant une liste des sources de conseil et d'assistance.

Choix de l'emploi

En Irlande du Nord, les femmes représentent 16 % des travailleurs indépendants et 48 % des salariés. Quatre-vingt six pour cent des salariées travaillent dans le secteur des services et seules 9 % des femmes actives occupent des postes d'encadrement ou de direction contre 24 % des hommes.

La Local Enterprise Development Unit (LEDU), qui estime que davantage de femmes devraient diriger leur propre entreprise, a mis en place une politique d'égalité des chances. LEDU encourage activement les femmes à accroître leur rôle dans le monde des entreprises. Celles qui veulent créer leur propre entreprise peuvent bénéficier des services de l'Enterprise Agency Network, que LEDU a contribué à créer et continue de soutenir, et qui propose un large éventail de programmes et d'initiatives souvent conçus spécialement pour les femmes.

De nombreux programmes destinés aux femmes sont lancés chaque année par l'Enterprise Agency Network, qui opère dans l'ensemble de l'Irlande du Nord. Ces programmes portent sur différents thèmes, qui peuvent aller de la réinsertion des femmes dans le milieu du travail aux possibilités d'emploi qui s'offrent aux femmes des zones rurales, et sont adaptés aux besoins des participantes. Chaque année, 100 à 150 femmes bénéficient de ces programmes.

En 1997, en collaboration avec l'Equal Opportunities Commission for Northern Ireland (Commission de l'Irlande du Nord pour l'égalité des chances), LEDU a achevé des travaux de recherche sur les problèmes et obstacles rencontrés par les femmes souhaitant s'installer à leur compte. Ces travaux ont servi de base à l'élaboration du plan de LEDU pour la période 1998-2000.

Salaire

En avril 1997, le salaire horaire moyen des femmes (heures supplémentaires non comprises) représentait 83 % de celui des hommes.

Problèmes de garde d'enfants en tant qu'obstacles à l'emploi des femmes

Le manque de structures de garde d'enfants demeure le principal obstacle auxquels se heurtent les femmes qui souhaiteraient bénéficier de cours de formation et trouver un emploi. En Irlande du Nord, la Training and Employment Agency (Agence pour la formation et l'emploi), consciente de ce problème, est devenue membre du Inter-Departmental Group on Early Years (Groupe interdépartemental pour la petite enfance) et a participé à la création

et à la gestion du Childhood Fund (Fonds pour l'enfance). Par ailleurs, elle a pris part à un certain nombre d'initiatives spécifiques qui répondent aux besoins des personnes cherchant à mener de front formation, travail et vie de famille. Parmi ces initiatives, on retiendra notamment :

- Contacts avec des représentants de structures de garde d'enfants concernant l'attribution de places et le placement de personnel qualifié, en particulier dans le cadre de l'initiative New Deal for Lone Parents;
- Participation aux travaux du Regional Consultative Forum (Forum consultatif régional), créé pour faciliter la coordination, la coopération et les échanges au niveau local entre le secteur public, le secteur associatif et le secteur privé sur des questions d'éducation, de garde d'enfants et d'emploi;
- Aide accordée aux familles monoparentales pour la garde des enfants dans le cadre de cours de formation, que l'enfant soit inscrit dans une structure agréée ou gardé par la famille.

Systèmes de garde d'enfants

En Irlande du Nord comme ailleurs au Royaume-Uni, le secteur public, le milieu associatif et le secteur privé offrent différentes possibilités de garde d'enfants. Entre 1990 et 1997, le nombre de places disponibles a augmenté de 43 % pour atteindre 37 948. Ces places se répartissent comme suit :

11.3 Systèmes de garde d'enfants en Irlande du Nord en 1997

	<i>Nombre de places</i>
Crèches	3 794
Haltes-garderies	16 441
Assistants maternelles	17 713
Total	37 948

Source : Northern Ireland Office Department of Health & Social Security

Stratégie pour la garde d'enfants en Irlande du Nord

Le Gouvernement élabore actuellement une stratégie pour la garde d'enfants en Irlande du Nord, qui viendra compléter la stratégie nationale lancée en mai 1998. Dans le cadre de ce projet, on se penchera sur le rôle des parents et des employeurs, on examinera les questions du choix et du coût et on s'efforcera de définir les mesures à prendre pour accroître l'offre et améliorer la qualité. Parmi ces mesures, on peut citer :

- Offrir davantage de places en école maternelle aux enfants de 3 et 4 ans à compter de septembre 1998 grâce à un programme d'élargissement de l'enseignement préscolaire;
- Lancer l'initiative relative aux activités extrascolaires, annoncée dans le Livre blanc du Gouvernement, *The People's lottery*, pour appuyer ce type d'activités;
- Créer un réseau de centres qui offrent à la fois un enseignement aux jeunes enfants et un appui à leurs familles;
- Développer les formations de puéricultrices et d'enseignants pour jeunes enfants. Avec des objectifs similaires, le Département de l'environnement pour l'Irlande du Nord a mis en place un plan de subventions pour les crèches afin d'aider le personnel à trouver

un système de garde pour ses enfants. À l'heure actuelle, 44 places sont offertes et attribuées par tirage au sort régulièrement pour aider les parents (principalement les femmes) à conjuguer travail et enfants.

Fonds pour l'enfance

Ces dernières années, le développement des services à la petite enfance en Irlande du Nord a été considérablement influencé par le Fonds européen pour l'enfance, qui relève du Programme spécial d'appui de l'Union européenne pour la paix et la réconciliation. À ce jour, 17,3 millions de livres ont été allouées à 649 projets destinés à la petite enfance (haltes-garderies, jardins d'enfants, écoles maternelles, centres d'activités extrascolaires, groupes pour mères et jeunes enfants, plans d'aide aux familles, crèches, centres familiaux et groupes pour les enfants). Il faudra encore quelque temps pour pouvoir évaluer précisément l'impact de ces projets mais, en septembre 1997, 37 000 places supplémentaires avaient été créées dans différentes structures de garde.

Fonds de développement pour la petite enfance

Le Fonds de développement pour la petite enfance (Early Years Development Fund) dispose chaque année de plus de 300 000 livres fournies par le Northern Ireland Office pour appuyer des initiatives destinées à améliorer et à accroître les services offerts aux familles avec jeunes enfants. Il s'occupe principalement des enfants de moins de 5 ans et des familles défavorisées ou vivant dans des zones où la situation sociale ou économique est particulièrement difficile, y compris les zones rurales seules. Actuellement, le Fonds met l'accent sur les enfants handicapés. Depuis 1996, il est administré par les comités locaux pour la petite enfance avec le Fonds européen pour l'enfance.

Programmes de formation du secteur public

Les femmes sont bien représentées dans les programmes proposées par l'Agence pour la formation et l'emploi (Training & Employment Agency) compte tenu de la proportion de femmes dans les groupes cibles. En septembre 1997, leur taux de participation était de 40 %. Les formations qu'elles suivent débouchent principalement sur des emplois peu qualifiés et mal rémunérés. Pour remédier à cette situation, l'Agence entretient des contacts avec les associations locales de femmes, et notamment celles qui représentent les femmes des minorités ethniques. L'objectif est d'encourager les femmes à entreprendre des formations professionnelles non traditionnelles (sciences, technologie) et à poursuivre leurs études. Différentes mesures ont été prises à cet égard, et notamment les suivantes :

- L'affirmation du principe de l'égalité des chances comme l'un des objectifs stratégiques de l'Agence;
- La création, au sein de la direction de l'Agence, d'un Sous-Groupe de l'égalité chargé de donner des conseils sur des questions d'égalité;
- La mise au point par les conseillers de l'Agence d'une stratégie individuelle de planification de la carrière destinée à aider les jeunes scolarisés à surmonter les obstacles et les stéréotypes qui pourraient les empêcher de réaliser leurs ambitions;
- L'organisation dans les écoles de séminaires destinés à faire connaître le programme de bourses de l'industrie (Industrial Scholarship Scheme) auprès des filles, en encourageant des femmes à présenter ce programme de bourses aux candidats potentiels et en présentant des pratiques «égalitaires» de recrutement pour les subventions (Sandwich Grant Scheme) qui sont attribuées aux sociétés participantes par les universités au nom de l'Agence;

- L'élaboration de stratégies visant à encourager davantage de femmes à suivre des cours de formation dans des secteurs traditionnellement réservés aux hommes par le biais d'organisations incitant les femmes à se lancer dans des professions non traditionnelles;
- L'élaboration de programmes à l'intention des femmes-cadres pour les aider à acquérir une qualification reconnue de niveau NVQ 4 et 5;
- La création d'une association de femmes organisant des stages de formation et d'information à l'intention des femmes-cadres et chefs d'entreprise.

Centres d'apprentissage

À la fin des années 80, des centres d'apprentissage (Open Learning Access Centres) ont été créés dans le but de proposer une approche non traditionnelle de l'enseignement et de la formation à ceux qui se sentiraient intimidés par l'idée de reprendre leurs études. À l'heure actuelle, on compte au total 12 centres de ce type, situés pour la plupart dans la région de Belfast. La possibilité de reprendre des études à temps partiel aux heures et aux endroits qui leur conviennent s'est avérée particulièrement intéressante pour les femmes souhaitant reprendre des études.

En 1997/98, 70 % des participants aux programmes de ces centres étaient des femmes. Les femmes reprenant des études représentaient 30 % du total.

Le réseau de centres actuellement en place s'adresse essentiellement aux femmes vivant dans le voisinage immédiat des centres. L'Agence pour la formation et l'emploi s'efforce de remédier à cette situation de deux manières : premièrement, en offrant des services consultatifs gratuits à toute organisation souhaitant reproduire le concept des centres d'apprentissage; deuxièmement, en incitant les responsables d'autres programmes de financement à intégrer dans leurs programmes les caractéristiques principales des centres d'apprentissage.

Pays de Galle

Services et initiatives pour l'emploi au pays de Galles

La proportion de femmes de 16 à 60 ans occupant un emploi rémunéré est plus faible au pays de Galles (69 %) qu'au Royaume-Uni en général (73 %) et reste sensiblement inférieure à la proportion d'hommes économiquement actifs (79 % au pays de Galles, 85 % au Royaume-Uni). La proportion de femmes actives augmente peu à peu au pays de Galles, mais on est encore loin des taux de l'ensemble du Royaume-Uni. Les femmes sont très représentées dans les secteurs de la santé, de l'hôtellerie, de la restauration et de l'éducation. Elles sont peu représentées dans les emplois de direction et d'administration (32 % de femmes contre 68 % d'hommes), dans les professions libérales (37 % de femmes contre 63 % d'hommes) et parmi les conducteurs d'installations et de machines (21 % de femmes contre 79 % d'hommes). Les femmes représentent environ 24 % des travailleurs indépendants.

Environ 44 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 10 % des hommes, ce qui contribue à réduire encore la contribution des femmes au marché du travail. Les salaires sont relativement peu élevés au pays de Galles, tant pour les hommes que pour les femmes, et représentent environ 89 % des salaires pratiqués en moyenne au Royaume-Uni.

De manière générale, les politiques mises en oeuvre dans le domaine de l'emploi en Angleterre s'appliquent aussi au pays de Galles. Des initiatives supplémentaires ont été prises.

Chwarae Teg est une organisation du pays de Galles qui vise à renforcer la participation des femmes au marché du travail. À cet effet, elle s'efforce de lever les obstacles rencontrés par les femmes et de sensibiliser les employeurs, les syndicats, les organismes de formation, les autorités locales et centrales et les agences de développement économique à l'importance du rôle que pourraient et devraient jouer les femmes. Elle offre également des conseils et des stages de formation aux femmes et aux employeurs et encourage l'adoption de bonnes pratiques, notamment en ce qui concerne la flexibilité du temps de travail, la garde des enfants et la formation. Elle joue un rôle actif dans l'élaboration de la Stratégie pour la garde d'enfants au pays de Galles et des politiques «New Deal» du Gouvernement.

Plusieurs entreprises proposent des services conçus spécifiquement pour aider les femmes à créer leur propre entreprise. Par exemple, le projet «Women mean Business», lancé par Antur Dwyryd, a conduit à une telle augmentation de demandes de formation de la part de femmes que les programmes de formation sont maintenant suivis par plus de deux fois plus de femmes que d'hommes.

La Stratégie nationale pour la garde d'enfants au pays de Galles comporte des éléments que n'a pas la stratégie mise en oeuvre en Angleterre. Par exemple, au programme d'activités extrascolaires géré par les TEC (Training and Enterprise Councils) s'ajoute un programme géré par Chwarae Teg qui appuie des projets destinées aux enfants d'âge préscolaire. Ce programme vise essentiellement à convaincre les employeurs des avantages qu'ils auraient à participer à l'offre de systèmes de garde pour les enfants de leurs salariés. Chwarae Teg gère également un service d'information sur les gardes d'enfants qui couvre l'ensemble du pays de Galles.

Article 12

La santé des femmes

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

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

Introduction

Le Gouvernement est résolu à s'attaquer aux causes profondes des maladies et à réduire les aspects les plus criants des inégalités entre les différents groupes de population du Royaume-Uni en matière de santé. Ses politiques sont conçues dans le souci de déterminer les raisons pour lesquelles les gens tombent malades et par là de venir en aide à ceux que frappe l'exclusion sociale et économique, cause fondamentale des écarts entre les riches et les pauvres, les Noirs et les Blancs, les hommes et les femmes en matière de santé.

Dans le Livre blanc *The New NHS: Modern and Dependable*, paru en décembre 1997, le Gouvernement explique comment il abandonnera peu à peu le modèle fondé sur le marché s'agissant des soins de santé et décrit un programme de modernisation de 10 ans dans lequel l'accent sera mis dès le départ sur des améliorations mesurables de la santé et des soins de santé. Il s'est notamment engagé, pour concrétiser la nouvelle approche, à ce que, d'ici à avril 1999, toute femme présumée atteinte du cancer du sein puisse consulter un spécialiste dans les deux semaines suivant la demande d'un rendez-vous urgent présentée par son généraliste.

Dans le Livre vert *Our Healthier Nation*, paru en février 1998, le Gouvernement déclare s'engager à améliorer la santé de la population dans son ensemble en augmentant sa longévité de la population et le nombre d'années de bonne santé, tout en améliorant la santé des moins bien lotis et en réduisant les disparités en matière de santé. Il prévoit quatre cibles pour l'ensemble du pays : réduire, d'ici à 2010, d'un tiers les décès dus aux cardiopathies et aux accidents vasculaires cérébraux, ceux dus au cancer et aux accidents d'un cinquième, et ceux dus aux suicides d'un sixième, et par là lutter contre les causes les plus importantes de décès prématurés et de maladies évitables. Le programme décrit dans *Our Healthier Nation* permettra de mobiliser les parties prenantes locales – autorités locales, établissements scolaires, lieux de culte et groupes de voisinage – pour diffuser les messages de santé.

Le Livre blanc présente un cadre de mesures visant à améliorer la santé et fournir des services appropriés et valables aux populations locales. Il prévoit des programmes d'amélioration de la santé, des zones d'action sanitaire et des groupes de soins primaires. On peut citer comme exemple de zone d'action sanitaire la ville de Luton, où l'on axera l'action particulièrement sur les besoins des femmes asiatiques. On cherchera à y améliorer les taux de participation aux examens de dépistage du cancer du col de l'utérus, à mettre en place des services de coloscopie à base communautaire bénéficiant des services d'un consultant

femme, et à établir un partenariat entre le Service national de santé (NHS) et la communauté asiatique afin de traiter des problèmes de développement chez l'enfant.

L'institution de zones d'action sanitaire autonomisera les utilisateurs de services, encouragera les malades à prendre en charge leur propre santé et à assumer les décisions qu'ils ont prises à cet égard et permettra au personnel de première ligne de participer à la planification des stratégies et d'appuyer les mesures novatrices.

La santé des femmes est résolument à l'ordre du jour du Ministère de la santé et y restera. Il est notamment bien connu que les femmes appartenant à des minorités ethniques ont eu du mal à obtenir l'accès à des services de santé et que, dans certaines zones, les services offerts ne correspondaient pas à leurs besoins. Pour remédier à cette situation, le Ministère a décidé de cibler à titre prioritaire les minorités ethniques et de promouvoir auprès d'elles les prestations dont les femmes peuvent bénéficier dans ce domaine.

Par exemple, le Ministère a financé des projets à Leicester et à Bradford, où vivent un grand nombre de femmes pakistanaises. À Bradford, le Ministère a subventionné un modèle à base communautaire dans le cadre duquel des agents de vulgarisation bilingues ont non seulement expliqué aux femmes appartenant à des minorités ethniques les procédures à suivre et les raisons du processus, mais ont pu également les convaincre des avantages réels qu'elles pourraient en retirer personnellement pour leur santé. Ces projets ont connu un grand succès et sont à l'heure actuelle étendus à d'autres régions du pays aussi bien qu'à l'intérieur des communautés ethniques.

Depuis 1989, le Ministère a fourni des subventions représentant plus de 5 millions de livres sterling à des groupes bénévoles et autres, pour les aider à définir les besoins des groupes noirs et autres groupes ethniques minoritaires en matière de soins de santé, et pour promouvoir la fourniture de services qui tiennent compte de ces besoins. De plus, le Ministère a promu, dans le cadre du NHS, un ensemble de mesures visant à établir des services de santé de qualité et par là à encourager ces groupes à faire appel aux services offerts.

Rapport Acheson

Le Secrétaire d'État à la santé a entrepris en juillet 1997 une enquête indépendante sur les inégalités en matière de santé, sous la direction de Sir Donald Acheson, ancien Directeur général de la santé. Le rapport, paru en novembre 1998, présente 39 recommandations de vaste portée et examine notamment les questions concernant les femmes et les besoins des familles avec enfants.

Les ministres sont fermement résolus à agir pour remédier aux effets des inégalités en matière de santé, action identifiée comme l'un des principaux objectifs du Livre vert, *Our Healthier Nation*, en même temps que l'un des domaines prioritaires sur lesquels doivent se pencher de concert les services sanitaires et sociaux conformément aux orientations concernant les priorités nationales publiées par le Ministère en septembre 1998. Le Gouvernement intervient également au travers de tout un éventail d'initiatives, notamment dans le cadre du rapport de l'Unité d'exclusion sociale, intitulé *Bringing Britain Together*.

Les recommandations du rapport Acheson seront examinées dans le cadre de la mise au point de la nouvelle stratégie sanitaire du Gouvernement, qui fera l'objet d'un livre blanc dont la publication est attendue au début de 1999.

Questions relatives à la santé des femmes

Services de planification familiale

Les Directives relatives aux services de santé publiées en 1992 ont fait savoir aux autorités sanitaires qu'elles étaient tenues d'assurer des services de santé accessibles à tous et que quiconque devait pouvoir s'adresser à eux directement. Pour ce faire, les facteurs à prendre en considération sont les suivants : la régularité des services et les horaires d'ouverture, la possibilité d'ouverture en nocturne et le week-end; la proximité d'un médecin de famille et de services de consultation; la possibilité de choisir entre des visites médicales sur rendez-vous et sans rendez-vous; la mise à disposition de tests de grossesse gratuits, accompagnés d'un aiguillage vers un médecin pour avis; et la prise d'arrangements effectifs pour la fourniture d'une contraception d'urgence.

Les services de planification familiale sont fournis par des cliniques spécialisées et les médecins de famille. Les personnes appartenant au NHS bénéficient de services de conseils et de contraceptifs gratuits.

En 1995, près de 70 % des femmes de Grande-Bretagne âgées de 16 à 49 ans pratiquaient la contraception sous une forme ou sous une autre, proportion demeurée à peu près constante depuis 15 ans. Vingt-cinq pour cent des femmes de ce groupe d'âge utilisent la pilule, la proportion des femmes âgées de 35 à 39 ans qui l'utilisent ayant doublé de 1986 à 1993. La proportion des femmes ayant recours à la stérilisation (soit la leur, soit celle de leur partenaire) a fluctué autour de 24 % depuis 1986, mais a chuté considérablement depuis 1986 chez les femmes de 30 à 34 ans et de 35 à 39 ans, alors qu'elle est passée de 35 à 46 % chez les femmes âgées de 45 à 49 ans. On ne dispose d'aucune information concernant l'usage des services de planification familiale par les hommes.

En Angleterre, les trois quarts des femmes ont recours à des services de planification familiale par l'intermédiaire du médecin de famille. Cette proportion est plus élevée au pays de Galles. Le Gouvernement verse des subventions à la Family Planning Association, aux Brook Advisory Centres et à Marriage Care.

Éducation en matière de sexualité et de relations humaines

En novembre 1997, le Ministre de la santé a mis en place des groupes opérationnels chargés d'examiner l'éducation en matière de sexualité et de relations humaines, les groupes vulnérables et difficiles à atteindre, et la mise en place et la fourniture de services de planification familiale et de recherche dans ce domaine. En juillet 1998, le Premier Ministre a annoncé que l'Unité de l'exclusion sociale ferait rapport aux ministres sur la maternité chez les adolescentes au début de 1999, en tenant compte des travaux entamés par le Ministère de la santé. Le rapport de l'Unité sera fondé sur les faits recueillis par la recherche et les pratiques optimales.

Le rôle de l'éducation en matière de sexualité et de relations humaines dans les établissements scolaires pour réduire l'incidence de la grossesse chez les adolescentes sera examiné dans le cadre du rapport de l'Unité de l'exclusion sociale. Aux termes de son mandat, le Groupe consultatif de l'éducation personnelle, sociale et sanitaire est tenu d'examiner l'éducation en matière de sexualité et de relations humaines dans la perspective plus large de l'éducation personnelle, sociale et sanitaire dans les établissements scolaires.

La grossesse chez les adolescentes

Le Gouvernement a mis en place un vaste ordre du jour social pour s'attaquer au chômage, aux faibles niveaux éducatifs et à l'exclusion sociale. La grossesse chez les

adolescentes a été identifiée comme un domaine spécifique appelant la mise au point d'une approche plus centrée, car elle peut être à la fois le symptôme et la cause de l'exclusion. L'Angleterre connaît un des taux les plus élevés de grossesse d'adolescentes du monde développé. Les taux de grossesse chez les adolescentes de moins de 16 ans (âgées de 13 à 15 ans) n'ont cessé de s'élever au cours de 11 des 16 dernières années sur lesquelles portent les chiffres (1980-1996). Ils se sont également élevés au cours des trois dernières années. Chez les adolescentes de 13 à 19 ans, les taux de conception continuent également à s'élever. En 1996, on comptait 9,3 conceptions pour 1 000 adolescentes en Angleterre.

On note de larges variations d'une zone à l'autre du pays et à l'intérieur de chaque zone relevant d'une autorité sanitaire, caractérisées par une corrélation marquée entre les indices de l'exclusion sociale, les résultats scolaires et des perspectives en matière d'éducation, et les taux de grossesse chez les adolescentes.

D'une manière générale, les taux de grossesse et de natalité sont plus élevés dans les zones socialement défavorisées et dans les zones où les services de protection sociale sont mal distribués. La proportion des naissances est également plus forte dans ces zones. Ainsi, le fardeau économique et social que représentent des grossesses non recherchées peut être plus lourdement ressenti dans les zones désavantagées. Il est possible que certains facteurs prédisposent les jeunes et les jeunes familles à l'infériorité et à l'exclusion. Les enfants de parents adolescents qui grandissent dans une pauvreté relative et dans une atmosphère de conflit familial n'obtiennent pas de bons résultats à l'école et sont souvent en mauvaise santé. À leur tour, ils peuvent être plus vulnérables à des circonstances propres à favoriser la conception et la maternité/paternité précoce. Les jeunes désavantagés peuvent manquer d'aspirations, de modèles à émuler, d'opportunités et attendre moins de la vie. En revanche, le niveau d'instruction est d'autant plus élevé que les grossesses sont moins précoces et que les taux de conception des adolescentes est plus bas.

Il y a lieu de penser que l'éducation en matière de sexualité et de relations humaines dans les établissements scolaires est d'autant plus effective que les jeunes ont accès à des services de contraception. Un des groupes opérationnels du Ministère de la santé étudie spécifiquement l'accès à ces services, en veillant à ce qu'ils répondent aux besoins des jeunes gens du point de vue des horaires d'ouverture, du personnel disponible, de l'emplacement et de la confiance. La confidentialité est une considération importante : les jeunes gens doivent se sentir en sécurité et les services d'éducation sanitaire et les services sociaux doivent agir en coopération.

L'Unité de l'exclusion sociale coopérera avec les autres ministères en faisant fond sur les travaux déjà entrepris par le Ministère de la santé pour mettre au point une stratégie intégrée visant à réduire les taux de maternité chez les adolescentes, notamment les jeunes adolescentes, et à proposer des solutions améliorées pour lutter contre le risque d'exclusion sociale des adolescentes vulnérables et de leurs enfants.

Services de maternité

Le principe selon lequel les soins de protection maternelle doivent être axés sur la femme, posé dans le rapport du Groupe d'experts de la maternité *Changing Childbirth*, est désormais pleinement mis en considération dans les services de maternité. Désormais, on tient compte de l'opinion de la femme et on respecte ses préférences. L'Équipe de mise en oeuvre du rapport, constituée par le Ministre de la santé pour en suivre la mise en oeuvre, a poursuivi ses travaux plus longtemps qu'il n'avait été envisagé au départ et n'a été dissoute qu'en mars 1998. Un rapport exposant l'état d'avancement et les résultats des projets de développement financés dans le cadre de l'initiative «*Changing Childbirth*» a été publié en août 1998. L'Équipe a fait un très bon travail, notamment en s'assurant la coopération et

L'engagement des organisations professionnelles et des groupes de consommateurs pour promouvoir les soins centrés sur la femme. L'établissement de sources d'informations qui soient d'accès facile et permettent aux femmes de s'informer pleinement, notamment des options possibles, tout au long de la grossesse et à l'accouchement a bien progressé. L'Équipe a également pu sensibiliser largement les consommateurs en ce qui concerne les services de maternité et promouvoir la constitution de comités de liaison locaux efficaces au sein desquels prestataires et utilisateurs de services de maternité oeuvrent en partenariat.

En mars 1997, le rapport de la Commission d'audit intitulé *First Class Delivery* a souligné que les femmes, pour la majorité, sont satisfaites des soins prénataux qu'elles reçoivent, 90 % d'entre elles se déclarant satisfaites des soins fournis par des sages-femmes et 80 %, des soins fournis par des médecins.

Le Ministère de la santé a fait paraître une brochure intitulée *How to get the best from maternity services*, qui décrit les choix offerts en matière de soins de maternité et indique où se renseigner sur les services locaux. La brochure est disponible en 11 langues ainsi qu'en braille et sur cassettes audio.

L'enquête intitulée *Confidential Enquiry into Maternal Deaths 1994-96*, parue en novembre 1998, révèle que le nombre de femmes décédant de suites de la grossesse demeure faible et que la légère augmentation notée est directement imputable à l'amélioration des systèmes d'établissement des rapports.

À l'heure actuelle, le Ministère de la santé, dans le cadre de sa stratégie de la santé publique, examine les moyens de s'attaquer aux causes du faible poids des enfants à la naissance. Dans ce domaine, la différence entre les zones riches et pauvres est préoccupante, de même que le sont les différences de classe sociale marquées. Toute stratégie visant à améliorer la santé de la nation doit tenir compte de ces aspects, encore qu'il n'y ait pas de solutions faciles et que la pauvreté liée à la maternité doive être abordée dans une large perspective.

Une autre question qui est suivie de près est celle du taux de césariennes pratiquées qui s'est élevé de 5 % des accouchements en 1973 à 15 % en 1994/95, avec des variations locales. Les raisons de cet accroissement sont complexes – progrès techniques, procédures plus sûres, changements dans le profil d'âge, choix personnel des femmes, craintes des cliniciens d'être attaqués en justice et commodité de l'hôpital. Près de la moitié de toutes les césariennes sont planifiées à l'avance en raison de facteurs identifiés au cours de la grossesse. Un débat est en cours dans les milieux professionnels et auprès du public quant au taux de césariennes effectuées et les raisons qui sous-tendent cette situation.

L'allaitement au sein

Le Gouvernement est pleinement résolu à promouvoir l'allaitement au sein. Le rapport de l'Étude quinquennale de 1995 sur l'allaitement des nourrissons, publié en mai 1997, a montré que, entre 1990 et 1995, les taux de l'allaitement au sein ont augmenté, passant de 64 % à 68 %.

L'action du Ministère revêt les formes suivantes :

- Appui financier au Réseau national des coordonnateurs de l'allaitement au sein et aux trois principales organisations bénévoles, le National Childbirth Trust, la Ligue de la Leche et l'Association of Breastfeeding Mothers;
- Appui à la Semaine nationale annuelle de la sensibilisation à l'allaitement au sein, afin de faire mieux comprendre au public les avantages de l'allaitement au sein;

- Appui à la recherche par l'intermédiaire des enquêtes quinquennales sur l'allaitement au sein; et
- Publication de conseils d'experts sur l'allaitement au sein par l'intermédiaire de comités consultatifs.

L'avortement au Royaume-Uni

La loi de 1967 sur l'avortement, qui s'applique à l'Angleterre, à l'Écosse et au pays de Galles, autorise l'interruption de la grossesse si deux médecins accrédités sont d'avis, en toute bonne foi, que l'avortement est justifié au sens de la loi, à la lumière de leur évaluation clinique de toutes les circonstances spécifiques au cas considéré.

Le taux d'avortement s'est élevé au cours du premier trimestre de 1996 et, depuis, s'est maintenu à un niveau nettement plus élevé. Le nombre des femmes célibataires ayant un avortement a approximativement doublé au cours des 20 dernières années, mais il y a moins d'avortements chez les femmes mariées. En 1997, 69 % des avortements concernaient les femmes célibataires et 67 % concernaient des femmes âgées de 20 à 34 ans, célibataires ou mariées.

12.1 Avortements en Angleterre et au pays de Galles, 1994-1997

Année	Total	Résidents			Non-résidents			
		Tous locaux Total	NHS	Institution	Non NHS Total	Tous locaux Total	NHS	Non NHS Total
1994	166 867	156 539	85 243	19 551	51 754	10 337	87	10 250
1995	163 638	154 315	84 478	24 363	45 474	9 323	101	9 222
1996	177 495	167 916	88 410	33 255	46 251	9 579	110	9 469
1997	179 590	170 005	86 305	37 453	46 247	9 585	90	9 495

Source : Bureau des statistiques nationales.

Depuis que la loi a été modifiée, en 1991, une limite de 24 semaines est fixée pour la majorité des avortements. La grossesse peut être interrompue au-delà de la 24^e semaine dans les cas suivants : pour sauver la vie d'une femme enceinte; pour éviter une atteinte grave et permanente à la santé de la femme enceinte; ou s'il y a un risque sérieux que l'enfant à naître soit atteint d'une anomalie physique ou mentale telle qu'il serait gravement handicapé. En 1996, on a enregistré 177 495 avortements effectués en Angleterre et au pays de Galles, dont 107 l'ont été au-delà de la 24^e semaine de grossesse. En 1997, 12 % des avortements ont concerné des femmes enceintes de plus de 12 semaines, contre 22 % en 1971.

En Angleterre et au pays de Galles, en 1997, 73 % des avortements effectués sur des femmes résidant en Angleterre et au pays de Galles l'ont été dans le cadre du NHS. En Écosse, plus de 98 % des avortements sont effectués dans le cadre du NHS et plus de 90 % d'entre eux ont lieu avant la 14^e semaine de grossesse. En Écosse, les hôpitaux privés autorisés à interrompre des grossesses, peu nombreux, ne peuvent en aucun cas accepter des femmes enceintes de plus de 12 semaines. Dans le cadre du NHS, le niveau des prestations gynécologiques, avortements inclus, est décidé, comme pour toute autre prestation, par les différents utilisateurs des services de santé.

La loi de 1967 sur l'avortement ne s'applique pas à l'Irlande du Nord, où l'avortement est illégal, sauf s'il est nécessaire de sauver la vie de la mère ou d'éviter une atteinte physique ou mentale grave à sa santé. En 1997, 1 572 femmes se sont rendues d'Irlande du Nord en Angleterre et au pays de Galles pour un avortement. La loi a suscité des réactions défavorables

ces dernières années, mais le public s'oppose fortement à ce qu'elle soit modifiée. Le Gouvernement souhaite réfléchir à la question avant de décider de l'action à entreprendre.

Mutilations génitales féminines

Le Ministère de la santé a continué à apporter un soutien financier à l'organisation bénévole FORWARD (Fondation pour la santé et le développement de la femme), qui s'efforce d'éduquer les communautés intéressées et de sensibiliser les membres des professions de santé concernées par les questions de mutilations génitales féminines. Un certain nombre de centres offrent des services de conseils aux femmes qui ont subi cette opération et effectuent une chirurgie reconstructive.

Le Ministère de la santé a détaché un fonctionnaire auprès de l'organisation FORWARD pour deux ans au moins en tant qu'attaché de liaison au niveau national pour les questions de mutilations génitales féminines. Cet attaché fera la liaison avec les autorités locales en vue d'identifier les éléments importants d'un modèle des «pratiques optimales» et de coordonner l'action des autorités locales en matière de santé, d'éducation, de services sociaux et de protection de l'enfance dans le domaine de la prévention des mutilations génitales féminines.

Le Ministère a également assuré le financement d'un poste de fonctionnaire de la promotion de la santé, dont le rôle sera de faire la liaison avec les communautés ethniques pour établir un matériel didactique dans le domaine de la santé dans un éventail de langues approprié, ainsi qu'un choix de modules éducatifs sur les mutilations génitales féminines à l'intention des professionnels de la santé et des enseignants.

Les mutilations génitales féminines sont une pratique profondément ancrée dans la culture et la tradition des communautés ethniques qui la pratiquent. Il appartient à la police de décider s'il est justifié d'intenter des poursuites pénales et au Procureur d'enquêter et de décider s'il y a lieu d'aller devant les tribunaux.

Maladies vasculaires et cardiopathies

Maladies vasculaires

Ces maladies sont la principale cause de mortalité chez les femmes en Grande-Bretagne et représentent plus d'un tiers (35 %) de tous les décès survenus en 1994. Après le cancer, elles sont la cause la plus importante de mortalité prématurée.

Il semble que les femmes soient affectées différemment que les hommes : chez elles, la maladie se développe à un âge plus avancé et elles ont tendance à être plus susceptibles aux accidents vasculaires que les hommes qui, eux, sont susceptibles d'avoir des crises cardiaques. Les taux de mortalité par cardiopathie sont beaucoup plus élevés chez les femmes âgées. On note également des variations géographiques, les taux de mortalité les plus bas étant enregistrés dans le sud-est de l'Angleterre, les taux les plus élevés, en Écosse et dans le nord de l'Angleterre.

Dans l'ensemble, les hommes ont 32 % plus de chances que les femmes de mourir de cardiopathie coronarienne, alors que 15 % de tous les décès féminins sont dus à des accidents vasculaires cérébraux, contre 9 % chez les hommes.

Cadres de services nationaux

L'établissement de cadres de services nationaux représente l'étape suivante du vaste programme d'action exposé dans le Livre blanc *The New NHS* et le Livre vert *Our Healthier Nation* dans le but d'améliorer la santé des populations, où qu'elles vivent. Les cardiopathies coronariennes ont été retenues comme le premier cadre car elles répondent aux critères énoncés dans la circulaire du Service de santé : elles sont en effet manifestement pertinentes à l'ordre du jour du Gouvernement et concernent des questions de santé importantes du point de vue de la mortalité, de la morbidité, de l'incapacité ou de l'utilisation des ressources, et sont un domaine d'intérêt public.

Les cardiopathies coronariennes sont un des domaines prioritaires d'action identifiés dans *Our Healthier Nation*, et le cadre de service national informera les unités pertinentes du NHS des contrats nationaux qu'annonce le Livre vert. Pour ce qui est de la maladie elle-même, l'accent sera mis sur le rôle du NHS oeuvrant directement et en partenariat avec les autres parties prenantes, notamment les autorités locales, et comportera des éléments importants de promotion sanitaire et de prévention des maladies.

Pour assurer la mise en oeuvre, les normes nationales seront fondées sur un énoncé clair des faits observés, qui s'appuiera sur les données de la recherche soit existante soit qu'il pourra s'avérer nécessaire d'entreprendre. Les résultats de ces travaux seront diffusés, par exemple, par l'intermédiaire des circulaires et des méthodologies d'audit en matière clinique que fournira l'Institut national de l'excellence clinique. La mise en oeuvre sera renforcée davantage encore par l'adoption de stratégies touchant la main-d'oeuvre, l'extension de l'information et le développement institutionnel.

Les cadres de services nationaux comporteront des indices permettant d'évaluer l'état d'avancement des travaux – par exemple, par l'intermédiaire du cadre de gestion des résultats du NHS, des examens systématiques qui, comme le propose le Ministère de la santé, seront menés à bien par la Commission de l'amélioration de la santé, et de la nouvelle Charte du NHS.

Cardiopathies

En dépit de la gravité du problème, les données relatives aux cardiopathies chez les femmes sont dans l'ensemble insuffisantes, car les études, pour la plupart, ont porté sur les hommes. Le problème semble être aggravé par une méconnaissance de la maladie chez les femmes elles-mêmes, les généralistes et autres prestataires de soins de santé, qui retiennent pour certains l'image stéréotypée de la cardiopathie présentée comme une maladie masculine.

Il a été recommandé d'étudier plus avant les allégations selon lesquelles les femmes présentent plus souvent que les hommes des symptômes non reconnus et leurs symptômes et leurs taux de survie sont différents de ceux des hommes. Les enquêtes ont montré que, une fois atteintes de cardiopathie, les femmes sont généralement moins bien soignées que les hommes. On constate également une certaine ignorance chez les femmes des pays de la Communauté européenne à l'égard des principaux facteurs de risque en matière de cardiopathie.

Maladies cérébro-vasculaires (accidents vasculaires cérébraux)

Pour ces maladies, le principal facteur de risque est l'hypertension. Chez les femmes, le risque augmente avec l'âge, principalement en raison de l'augmentation des taux de tension artérielle chez les femmes âgées. Certains faits semblent toutefois indiquer que l'écart dans la mortalité et la morbidité entre les hommes et les femmes s'amenuise, une des causes

possibles étant que, comparativement, les hommes semblent désormais être moins adonnés au tabagisme que les femmes.

Étude régionale des maladies cardiaques en Grande-Bretagne

Cette étude a suivi pendant 15 ans une cohorte d'hommes âgés de 40 à 59 ans du point de vue de l'incidence des cardiopathies ischémiques, de l'hypertension et des accidents vasculaires cérébraux. Elle a été étendue aux femmes en octobre 1998 pour une période de trois ans à un coût d'un demi-million de livres sterling. Les 7 735 hommes qui constituent la cohorte actuelle ont été choisis parmi les malades d'un médecin généraliste donné dans chacune des 24 villes «représentatives» (c'est-à-dire dont la population se situe entre 50 et 50 000 habitants) au travers du pays, les aspects essentiels de l'étude étant les suivants :

- Le suivi est assuré par l'intermédiaire des généralistes retenus de sorte que les informations médicales puissent être considérées comme actuelles et exactes;
- Les détails des examens, tels que les électrocardiogrammes, sont fournis; on peut y inclure l'analyse des échantillons de sang pris à jeun (comme le requiert l'analyse de la proportion des lipoprotéines de basse densité);
- Les cohortes de femmes proviennent des mêmes cabinets médicaux de sorte que l'on puisse établir une certaine comparaison avec les antécédents médicaux et le traitement de la cohorte masculine (ce qui pourrait nécessiter des travaux supplémentaires sur un segment au moins de ladite cohorte); et
- Les résultats de la nouvelle étude seront disponibles en l'an 2001-2002.

Le Ministère de la santé apporte également un appui financier à plusieurs autres projets de recherche qui étudient la manière dont les cardiopathies coronariennes affectent les femmes.

Thérapeutique hormonale substitutive et thromboembolisme

Certains faits indiquent que la thérapeutique hormonale substitutive peut accroître légèrement le risque de thromboembolisme. Il convient donc de tenir compte des antécédents thromboemboliques avant de prescrire ou d'entamer un traitement. Essentiellement, les analyses d'un certain nombre d'essais limités ont montré que, à court terme, cette thérapeutique n'indique pas d'effet protecteur sur ce plan. En fait, les calculs de probabilité effectués semblent faire ressortir une incidence plus élevée d'épisodes cardiovasculaires, notamment lorsque des épisodes thromboemboliques sont impliqués.

Toutefois, une étude complémentaire importante portant sur des femmes ménopausées en thérapeutique hormonale substitutive a indiqué une réduction de 40 % des risques de cardiopathie coronarienne sur plus de 10 ans. À ce stade, les chiffres de la mortalité des deux groupes commencent à converger, l'incidence du cancer du sein augmentant dans le groupe des femmes traitées.

Réadaptation cardiaque

Les études effectuées ont fait ressortir des inégalités d'accès aux services cardiologiques selon les régions du pays. D'après le rapport du groupe consultatif des services cliniques, il y a lieu de penser que la «loi de l'effet inversé» joue dans l'accès à la revascularisation cardiaque du fait de l'éloignement géographique par rapport à un centre de cardiologie. Ainsi, si la morbidité (pour les hommes et les femmes) a eu tendance à être plus élevée dans le nord de l'Angleterre et en Écosse, les taux de revascularisation ont eu tendance à être plus élevés dans le sud de l'Angleterre, où se concentrent des centres spécialisés en cardiologie. En bref,

la «loi de l'effet inversé» signifie que, plus un malade a besoin d'une haute qualité de traitement ou de soins, moins il a de chances d'en recevoir. Le rapport a également identifié des inégalités entre classes sociales ou dues à l'origine ethnique.

Les ministres sont déterminés à s'attaquer à ces inégalités et étudient de près l'accès aux services de cardiologie en général, y compris la réadaptation cardiaque. Le ministère de la santé a demandé que les prestataires de ces services se penchent sur l'inégalité dans les services fournis en matière de réadaptation cardiaque.

Historiquement, les programmes de réadaptation étaient destinés à permettre aux malades de revenir travailler après un infarctus aigu du myocarde ou une opération. La population ciblée était au départ les hommes en âge de travailler et il a été estimé approprié d'étendre ces prestations à tous les malades cardiaques une fois seulement que les avantages en ont été démontrés. Désormais, les programmes visent toutes les personnes qui ont eu des problèmes cardiaques qu'il s'agisse d'un infarctus aigu du myocarde, d'insuffisance cardiaque ou d'une opération cardiaque.

Tabagisme

Le tabagisme demeure la cause première des maladies évitables et des décès prématurés. On estime que près d'un cinquième de tous les décès annuels au Royaume-Uni, soit 120 000, lui sont imputables. Le tabagisme est la cause principale du cancer du poumon et est lié aux maladies cardiaques, à la bronchite chronique, à l'asthme et aux cancers de la bouche, de la vessie, des reins, de l'estomac et du pancréas.

En 1996, 29 % des hommes et 28 % des femmes s'adonnaient au tabagisme, contre 51 % et 41 % respectivement en 1974. Les hommes et les femmes âgés de 20 à 24 ans (43 % et 36 % respectivement) étaient plus enclins à fumer la cigarette que tout autre groupe d'âge.

Tout au long des années 90, la prévalence du tabagisme a eu tendance à être plus forte chez les filles que chez les garçons. En 1996, 28 % des adolescents âgés de 15 ans et 33 % des adolescentes du même âge étaient des fumeurs habituels, et ces chiffres sont en progression. Entre 1994 et 1996, la prévalence du tabagisme chez les jeunes femmes âgées de 16 à 24 ans est passée de 28 % à 33 %. Il y a là une situation préoccupante, notamment si l'on tient compte de la prévalence du tabagisme chez les femmes enceintes qui, pour un grand nombre, appartiennent à ce groupe d'âge. Les effets de la consommation de tabac par la mère sur le fœtus sont bien documentés et comportent un risque accru de mortalité foetale et néonatale, d'anomalies du placenta et de faible poids de l'enfant à la naissance. Les mères qui fument augmentent le risque de mort subite de leur bébé. Certes, il peut arriver que des fumeurs vivent longtemps, mais les improbabilités qu'il en soit ainsi sont minces.

12.2 Prévalence de l'usage habituel de la cigarette chez les écoliers âgés de 11 à 15 ans, par âge et sexe, en Angleterre, 1992-1996

	1992	1994	1996
Garçons	9 %	10 %	11 %
Filles	10 %	13 %	15 %
Tous élèves	10 %	12 %	13 %

Source : *Smoking among secondary school children 1996, Office for National Statistics.*

12.3 Prévalence de l'usage de la cigarette par sexe et âge :

personnes âgées de 16 ans et plus en Grande-Bretagne, 1992-1996

	1992	1994	1996
Hommes	29 %	28 %	29 %
Femmes	28 %	26 %	28 %
Toutes personnes âgées de 16 ans et plus	28 %	27 %	28 %

Source : *Living in Britain – General Household Survey, 1996.*

En juin 1998, le Conseil des ministres de l'Union européenne a formellement adopté la Directive visant à interdire la publicité en faveur du tabac et le parrainage publicitaire par l'industrie du tabac, que le Parlement de l'Union européenne avait ratifiée en mai. La Directive interdira la publicité en faveur du tabac dans les affiches et les magazines, les activités promotionnelles, la distribution gratuite de produits du tabac et la publicité indirecte. Le Livre blanc intitulé *Smoking Kills*, paru en décembre 1998, expose en détail la mise en oeuvre de cette directive dans la législation britannique.

Le Livre blanc *Smoking Kills* vise :

- À réduire le nombre de personnes qui fument;
- À protéger la santé des fumeurs comme celle des non-fumeurs;
- À réduire les inégalités en matière de santé; et
- À atteindre particulièrement les adolescentes et les femmes enceintes, considérées comme devant faire l'objet de mesures spécifiques dans le Livre blanc.

À ces fins, l'intervention du Gouvernement revêtira les formes suivantes :

1. Mesures visant à protéger les enfants et les jeunes :
 - Adoption par le Parlement en 1998/99 d'une législation visant à mettre fin à la publicité en faveur du tabac dans les panneaux d'affichage;
 - Réglementation n'autorisant qu'une publicité minimale dans les magasins;
 - Restrictions sur les ventes aux mineurs;
 - Propositions tendant à instituer une carte indiquant l'âge des jeunes fumeurs;
 - Placement des machines de vente de cigarettes dans des endroits où elles ne sollicitent pas l'attention des enfants.
2. Mise en place d'un programme NHS de sevrage tabagique :
 - Orientation par les généralistes des personnes souhaitant ne plus fumer vers des services de conseils;
 - Offre d'une thérapie de substitution de la nicotine discrétionnaire, gratuite, pour une semaine; et
 - Priorité sur les femmes enceintes.
3. Campagne nationale :
 - Allocation de 50 millions de livres sterling à une campagne antitabac.
4. Charte de l'«air propre» :
 - Institution d'espaces fumeurs et non-fumeurs dans les débits de boissons et les restaurants;

- Adoption de mesures au niveau national tendant à instaurer des espaces non-fumeurs dans les lieux publics;
- Système d'identification des bars et restaurants comportant des espaces réservés aux non-fumeurs; et
- Consultations par la Commission de la santé et de la salubrité au printemps 1999 sur les moyens de protéger les employés des effets du tabagisme passif sur les lieux de travail.

12.4 Prévalence de l'usage de la cigarette par sexe et groupe socioéconomique : personnes âgées de 16 ans et plus en Grande-Bretagne, 1992-1996

	1992	1994	1996
Hommes			
Professionnels	14 %	16 %	12 %
Employés et gestionnaires	23 %	20 %	20 %
Travailleurs non manuels de niveaux intermédiaire et auxiliaire	25 %	24 %	24 %
Ouvriers qualifiés	34 %	33 %	32 %
Ouvriers semi-qualifiés	39 %	38 %	41 %
Manoeuvres	42 %	40 %	41 %
Tous hommes âgés de 16 ans et plus	29 %	28 %	29 %
Femmes			
Professionnelles	13 %	12 %	11 %
Employées et gestionnaires	21 %	20 %	18 %
Travailleuses non manuels de niveaux intermédiaire et auxiliaire	27 %	23 %	28 %
Ouvrières qualifiées	31 %	29 %	30 %
Ouvrières semi-qualifiées	35 %	32 %	36 %
Manoeuvres	35 %	34 %	36 %
Toutes femmes âgées de 16 ans et plus	28 %	26 %	28 %

Source : *Living in Britain – General Household Survey, 1996.*

Le Gouvernement consacre approximativement 6,5 millions de livres sterling à diverses campagnes visant à sensibiliser le public aux risques du tabagisme pour la santé et à fournir un appui aux personnes qui veulent renoncer à l'usage du tabac.

Cancer

Cancer du sein et dépistage

Le cancer du sein est la principale cause de décès d'origine cancéreuse chez les femmes au Royaume-Uni et est responsable chaque année du décès de 14 000 femmes. Les dernières données rassemblées par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) donnent à penser que pour les femmes de tous les âges, le Royaume-Uni connaît les taux de mortalité par cancer du sein les plus élevés des pays de l'Union européenne. Pour les femmes âgées de moins de 65 ans, le Royaume-Uni vient au quatrième rang. Toutefois, depuis 1989, les taux baissent plus rapidement que dans la moyenne des pays de l'Union européenne.

Le Royaume-Uni a été le premier pays de l'Union européenne, et l'un des premiers au monde, à introduire un programme national de dépistage du cancer du sein qui fasse appel aux moyens informatiques (appels et rappels) pour toucher les femmes concernées. Inauguré en 1988 à la suite des recommandations du rapport Forrest sur le dépistage du cancer du sein, le programme invite les femmes âgées de 50 à 64 ans à se soumettre à une mammographie de dépistage tous les trois ans. Entre 50 et 64 ans, les femmes devraient toutes recevoir cinq invitations à subir un examen. Les femmes âgées de 65 ans et plus peuvent être examinées sur demande tous les trois ans.

Au mois de mars 1997, 66 % des femmes âgées de 50 à 64 ans résidant en Angleterre avaient subi un examen au moins de dépistage au cours des trois années précédentes encore que les taux de couverture aient varié entre 55 % pour la North Thames Region et 71 % en Anglia et dans la région d'Oxford.

En 1996/97, 75 % des femmes âgées de 50 à 64 ans invitées à le faire ont subi un examen de dépistage et 1,1 million de femmes de tous âges ont été soumises à une mammographie de dépistage. Un peu plus de 6 000 cancers ont été détectés. Compte tenu du nombre de cancers détectés grâce à la fréquence des dépistages, toutes les femmes ont été soumises depuis 1995 à une deuxième mammographie de dépistage, ce qui améliorera les chances de détecter les anomalies.

Des recherches sont en cours pour évaluer un certain nombre de moyens par lesquels on pourrait élargir la portée du programme de dépistage de manière à améliorer encore le service offert aux femmes, par exemple en invitant systématiquement les femmes plus âgées à subir un examen de dépistage, en prenant deux radiographies à chaque examen, en augmentant la fréquence des dépistages et en invitant les femmes plus jeunes à se soumettre à un examen.

En mai 1997, le nouveau gouvernement a affecté 10 millions de livres sterling supplémentaires au traitement du cancer du sein afin d'accélérer l'accès au diagnostic et de réduire le temps d'attente de traitement par une équipe spécialisée. Le Livre blanc du NHS garantit que, d'ici à avril 1999, toute personne présumée atteinte du cancer du sein sera en mesure de consulter un spécialiste dans les deux semaines qui suivront la demande d'un rendez-vous d'urgence présentée par leur médecin de famille.

En 1997, les services de dépistage du cancer du sein d'Exeter et d'autres régions du pays ont eu des problèmes, ce qui a souligné combien il est vital que le NHS assure des services de qualité. Le Gouvernement est intervenu rapidement et a procédé à une refonte du système de dépistage pour remédier aux défaillances et renforcer l'assurance de la qualité, et éliminer les faiblesses dans l'organisation et la gestion des examens.

Cancer du col de l'utérus et dépistage

Le nombre de décès dus au cancer du col de l'utérus en Angleterre et au pays de Galles est tombé de 1 369 en 1994 à 1 222 en 1997, soit d'environ 11 %. Institué au niveau national en 1988, le Programme de dépistage du col de l'utérus du NHS vise à réduire le nombre de femmes qui, chaque année, contractent le cancer du col de l'utérus invasif et celles qui en meurent.

Le Programme invite les femmes âgées de 20 à 64 ans à subir un examen de dépistage une fois au moins tous les cinq ans, ce qui représente environ 3,5 millions de femmes invitées chaque année. En 1996/97, 3,8 millions de femmes ont subi un examen de dépistage; près de 4 millions de frottis ont été effectués, généralement par des généralistes, et examinés dans des laboratoires de pathologie. Le coût du Programme est estimé à près de 132 millions de livres sterling par an, soit près de 34 livres sterling par femme examinée.

Quatre-vingt-cinq pour cent des femmes concernées ont subi un examen de dépistage au cours des cinq dernières années, chiffres améliorés par rapport à l'objectif fixé à un taux de couverture de 80 % depuis 1992. Le taux de participation varie toutefois selon les régions du pays. La plupart des autorités sanitaires et des médecins généralistes surveillent leurs résultats et prennent des mesures pour améliorer la couverture, par exemple en axant leur action sur les services et, d'une manière générale, en les rendant plus accessibles aux femmes.

Quelques laboratoires ont décelé de graves insuffisances du point de vue de la qualité du dépistage par frottis et de l'établissement des rapports : il est arrivé que des femmes reçoivent des résultats de frottis inexacts, et, mal soignées, meurent de la maladie. Le Gouvernement a mis en place un vaste programme d'action visant à améliorer la qualité d'ensemble du service. Les directeurs régionaux de la santé publique, en association avec les autorités sanitaires et les NHS Trusts, ont été priés de revoir la manière dont ils procèdent aux examens de dépistage du cancer du col de l'utérus et de convenir de plans d'action visant à assurer l'application de toutes les normes nationales, renforcer l'assurance de la qualité et améliorer les prestations des laboratoires.

Le Gouvernement a également mis en place un Groupe d'action du dépistage du cancer du col de l'utérus, placé sous la direction du Directeur général de la santé, dont le rapport, paru en août 1998, a noté les progrès réalisés dans l'amélioration de la qualité du programme. Le Groupe a toutefois été préoccupé de la profonde méconnaissance chez les femmes et le public en général de la nature et des contraintes du dépistage du cancer du col de l'utérus. Il a élaboré des messages clefs devant être diffusés plus largement et clairement au public, aux femmes soumises à des dépistages et aux professionnels de la santé.

Le Gouvernement est déterminé à ce que le programme de dépistage du cancer du col de l'utérus soit de haute qualité. Un rapport établi par le National Audit Office, intitulé *The Performance of the Cervical Screening Programme in England and Wales*, paru en avril 1998, a reconnu les améliorations apportées depuis 1992, mais a admis que les laboratoires ne satisfaisaient pas encore tous aux normes de qualité atteignables et a constaté des faiblesses dans le système de colposcopie, s'agissant notamment du temps d'attente et du manque de renseignements. Des travaux sont en cours à l'heure actuelle pour remédier à ces insuffisances.

Santé mentale

En 1993/94, le Ministère de la santé a entrepris, de concert avec le Bureau des recensement et enquêtes démographiques (OPCS), une enquête nationale sur la morbidité psychiatrique chez les adultes âgés de 16 à 64 ans. Cette étude portant sur 10 000 adultes est la plus vaste qui ait jamais été effectuée en Grande-Bretagne. Elle a révélé qu'entre l'âge de 20 ans et l'âge de 54 ans, environ 22 % des femmes, contre 12 % des hommes, ont eu un problème de santé mentale. D'autres études indiquent que le taux de dépression est deux fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes et que la probabilité d'affections liées à la consommation alimentaire est 10 fois plus forte chez les femmes que chez les hommes. En revanche, la dépendance à l'égard de l'alcool était trois fois moindre chez les femmes que chez les hommes et le nombre des femmes toxicomanes était inférieur de moitié à celui des hommes. L'espérance de vie étant plus longue pour les femmes, celles-ci risquent davantage que les hommes d'être atteintes de démence.

Le taux de suicide est quatre fois moins élevé chez les femmes que chez les hommes, mais en revanche l'automutilation délibérée est globalement plus répandue. Il semble qu'il y ait dans la vie des hommes comme des femmes certaines époques déterminées où les uns

et les autres sont exposés à des facteurs d'agression et à des circonstances qui accroissent le risque de suicide. Des études ont révélé un taux de suicide élevé chez les jeunes femmes asiatiques mariées, celles-ci étant toutefois moins souvent atteintes de troubles de la personnalité ou d'affections psychiatriques quand elles se blessaient. Selon une étude achevée en 1996, les taux de tentative de suicide ont été sept fois plus élevés chez les jeunes femmes asiatiques (âgées de 16 à 19 ans) que chez les jeunes hommes asiatiques. Les femmes asiatiques ont eu également beaucoup plus tendance à renouveler leurs tentatives que ne l'ont été les femmes de race blanche. Aucune augmentation de l'incidence des maladies psychiatriques n'a été relevée dans ce groupe, et il a été estimé que les tentatives effectuées étaient généralement impulsives.

Les femmes sont également sujettes à certains problèmes spécifiques de santé mentale. Le syndrome prémenstruel est une affection qui suscite encore des controverses en ce qui concerne aussi bien la prévalence (des taux de 20 à 25 % ont été notifiés) que l'étiologie, le diagnostic et le traitement. Il est admis que certains troubles psychiatriques, notamment la dépression, peuvent être exacerbés pendant la phase prémenstruelle. L'accouchement est également un facteur non négligeable de troubles psychiatriques. De 10 à 15 % des femmes traversent une phase de dépression après l'accouchement. D'aucuns ont prétendu que des facteurs hormonaux en étaient la cause sous-jacente, mais aucun consensus ne s'est encore dégagé à ce sujet.

L'expérience des services de santé mentale est également différente pour la femme et pour l'homme. Le nombre de femmes admises pour troubles psychiatriques a augmenté à un rythme plus lent que celui des hommes, de sorte que, en 1995/96, les femmes constituaient près de 52 % des admissions, contre 55 % en 1989/90. Pour la plupart des groupes d'âge, les taux pour 1 000 personnes sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes, à l'exception des groupes âgés de 45 à 64 ans et de 65 à 74 ans, mais le taux d'ensemble est légèrement supérieur pour les femmes (4,4 pour 1 000) que pour les hommes (4,2 pour 1 000), ce qui est fonction du nombre plus élevé de femmes dans les groupes plus âgés.

La santé mentale est un secteur clef de l'initiative de *Our Healthier Nation*, dont l'objectif est de réduire le taux global de suicide d'au moins 17 % d'ici à 2010. L'initiative vise également à réduire les inégalités en matière de santé, ce qui devrait déboucher sur une amélioration globale de la santé mentale des femmes.

Un certain nombre d'activités ont lieu pour améliorer le diagnostic et le traitement au niveau des soins de santé primaires, y compris un audit national, intitulé *GP education about mental health in primary care*.

Les organisations bénévoles peuvent jouer un rôle précieux dans la prestation de services, en particulier des avis et des conseils, aux femmes souffrant de problèmes de santé mentale et en insistant auprès des autorités sur les soucis particuliers des femmes. Chaque année, le Ministère accorde aux organisations bénévoles s'occupant expressément de la santé mentale des femmes des subventions destinées à appuyer aussi bien certaines campagnes particulières que des projets spéciaux.

Alcool et drogue

Alcool

Une consommation excessive d'alcool est moins probable chez la femme que chez l'homme, les chiffres indiquant toutefois que, depuis 1984, la proportion des femmes qui consomment plus de 14 unités par semaine s'est élevée régulièrement, passant de 9 % en 1984 à 14 % en 1996, alors que 27 % des hommes consomment une quantité excessive d'alcool. Une proportion plus élevée de femmes dans les groupes socioéconomiques 1 et 2 consomme

une quantité d'alcool supérieure à ce qui est considéré comme raisonnable, par rapport à d'autres groupes socioéconomiques.

Le Gouvernement continue d'apporter un appui financier à un réseau téléphonique national qui fournit des informations, des conseils et un soutien aux personnes qui sont inquiètes de leur consommation d'alcool ou de celle d'un proche. Les renseignements recueillis au sujet des personnes qui appellent semblent indiquer que ce service est particulièrement utile pour les femmes. D'autre part, le Gouvernement finance également, par le truchement du Bureau de l'éducation sanitaire, la publication de documents qui encouragent les consommateurs d'alcool à ne pas aller au-delà du raisonnable, notamment une brochure contenant des conseils à l'intention de ceux qui s'occupent d'une personne ayant un problème d'alcool.

Drogue

Le Ministère de la santé encourage la création pour les drogués de services locaux dispensant tout un éventail de prestations, depuis la désintoxication et les conseils jusqu'à la postcure et la réadaptation. Il ressort des données les plus récentes dont on dispose (statistiques de l'abus des drogues pour la période de six mois se terminant en mars 1997) que les femmes représentaient un tiers des toxicomanes qui ont fait usage des services en se présentant aux institutions compétentes (25 925).

En août 1997, le Ministère a publié des directives à l'intention des autorités sanitaires et des départements assurant des services sociaux relatives à l'efficacité du traitement et des soins dispensés aux drogués, dans lesquelles il admet que les mères de famille accompagnées d'enfants en bas âge pourraient hésiter à faire appel aux services compétents, d'une part pour des raisons d'accès à ces services, de l'autre par crainte qu'on ne leur enlève leurs enfants.

La nouvelle stratégie de 10 ans, *Tackling drugs to build a better Britain*, parue en avril 1998, vise à assurer à tous les drogués – quels que soient l'âge, le sexe, la race et la drogue qu'ils utilisent – un accès effectif à un soutien de la part des services appropriés, y compris les soins de santé primaires – lorsque c'est nécessaire, et à offrir des services d'appui spécifiques aux jeunes, aux minorités ethniques, aux femmes et à leurs bébés.

Les notes d'orientation qui accompagnaient la stratégie admettent que les femmes droguées ont généralement plus de chances que les hommes d'avoir été maltraitées, de vivre dans la pauvreté et dans un environnement social défavorisé. Les femmes droguées qui se présentent pour traitement connaissent des taux plus élevés de chômage, disposent de moins de ressources financières, sont moins qualifiées et possèdent moins de compétences techniques que les hommes qui se droguent. La stratégie reconnaît également que les mères accompagnées d'enfants en bas âge peuvent être réticentes à faire appel aux services appropriés pour se faire soigner, et ce en dépit du fait que les services communautaires sont bien placés pour répondre aux besoins des femmes car ils sont d'accès facile et souvent en contact avec les services de santé, particulièrement au cours de la grossesse. Le processus offre donc la possibilité d'identifier les femmes les plus à risque et d'intervenir tôt. Les notes relèvent que, à cette fin, il se peut qu'il faille essentiellement oeuvrer avec d'autres services compétents, tels que les services de la santé mentale chez l'enfant et l'adolescent, et faire paraître des déclarations de politique générale sur les normes de confidentialité, dont les parents drogués doivent pouvoir être assurés.

Au Royaume-Uni, le Coordonnateur antidrogue, opérant au sein même du Gouvernement, dans le Cabinet, suivra de près la mise en oeuvre et l'évolution de la nouvelle stratégie de la lutte antidrogue.

Affection à VIH/sida

En 1997, on comptait 1 300 cas de sida au Royaume-Uni, ce qui est faible par rapport à d'autres pays d'Europe. En 1997, la France comptait près de deux fois plus de cas de sida que le Royaume-Uni, l'Italie, deux fois plus et l'Espagne, quatre fois plus. Le nombre des femmes diagnostiquées comme séropositives au Royaume-Uni s'est accru chaque année pratiquement entre 1990 et 1997, encore qu'il se maintienne à un niveau relativement bas. En 1997, 22 % des infections à VIH notifiées et 18 % des cas de sida concernaient des femmes.

12.5 Cas de sida notifiés, 1994-1997 : sujets âgés de 16 ans ou plus au moment du diagnostic

<i>Année</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
1994	1 533	183	1 716
1995	1 313	212	1 525
1996	1 553	266	1 819
1997	1 082	245	1 327

Source : Public Health Laboratory Service.

12.6 Diagnostics d'infection à VIH notifiés, 1994-1997 : sujets âgés de 16 ans ou plus au moment du diagnostic

<i>Année</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Inconnu</i>	<i>Total</i>
1994	1 868	435	1	2 304
1995	2 072	522	–	2 594
1996	2 231	563	5	2 799
1997	1 952	553	11	2 516

Source : Public Health Laboratory Service.

L'incidence du sida a diminué depuis l'introduction du nouveau traitement en association qui prolonge la période s'écoulant entre l'infection, le diagnostic de sida et le décès. Le nombre des cas de sida notifiés est tombé de 8 % en 1997 par rapport à l'année précédente, les cas de sida notifiés pour les hommes indiquant une baisse de plus de 30 %. Cette différence entre les sexes est probablement imputable pour une grande partie au fait que les infections d'origine hétérosexuelle ne sont souvent diagnostiquées qu'à l'apparition du sida et que les patients n'ont donc pas la possibilité de bénéficier des nouveaux traitements.

Les hommes et les femmes hétérosexuels sont moins enclins que les hommes homosexuels à subir des examens, et la comparaison des données de surveillance provenant d'enquêtes anonymes non liées entre elles et d'autres sources a montré que plus de 75 % des infections chez les femmes enceintes ne sont pas cliniquement reconnues au cours de la grossesse. C'est là une cause de préoccupation particulière car, pour réduire le risque de transmission de l'infection à VIH de la mère à l'enfant, il faut que l'infection ait été détectée avant la naissance. La transmission de la mère à l'enfant est désormais la principale voie d'infection pour les enfants au Royaume-Uni et près de 50 bébés infectés par le VIH naissent chaque année principalement dans l'agglomération londonienne (Greater London) et au sein du groupe ethnique des Noirs d'Afrique, ce qui est lié, au Royaume-Uni, à l'épidémie

subsaharienne. Le Gouvernement est résolu à réduire le nombre d'enfants nés séropositifs au Royaume-Uni et un certain nombre d'initiatives sont en cours pour améliorer la participation anténatale aux opérations de dépistage dans les zones de haute prévalence. Ainsi, le Ministère de la santé a publié une brochure à l'intention des femmes enceintes, qui les aidera à prendre une décision informée sur le dépistage de l'infection à VIH. La brochure a été distribuée à toutes les cliniques anténatales de l'agglomération londonienne avec une brochure d'information à l'intention des sages-femmes.

Au cours des deux dernières années, 1997-1998 et 1998-1999, le Gouvernement a engagé 500 000 livres sterling pour mettre au point une nouvelle promotion de la santé au niveau national en matière d'infection à VIH/sida à l'intention des collectivités africaines d'Angleterre. Les travaux porteront sur les questions de prophylaxie primaire et secondaire et s'adressera aux hommes, aux femmes et aux jeunes gens. Certaines communautés africaines ont déjà reçu des fonds pour entreprendre un éventail de projets à court terme, mais le gros de l'argent a été consacré à la mise au point d'une approche plus stratégique de l'action. Les premiers produits seront inaugurés au début de 1999, et comporteront des activités et des ressources axées sur les médias à l'intention des communautés africaines.

Certains hôpitaux du NHS ont mis en place des cliniques familiales à l'intention des femmes infectées et des familles avec enfants, de sorte que les familles puissent être traitées ensemble.

L'éducation sexuelle, qui porte obligatoirement sur l'infection à VIH/sida et d'autres maladies sexuellement transmissibles, est obligatoire dans toutes les écoles secondaires officielles, et facultatives dans les écoles primaires.

Le document sur la promotion sanitaire en matière de VIH/sida, intitulé *An Evolving Strategy*, que les départements de la santé au Royaume-Uni ont fait paraître en 1995, a insisté sur le fait que des questions particulières se posent pour les femmes qui peuvent avoir eu des partenaires sexuels masculins appartenant à des groupes à risque élevé, soit les hommes homosexuels et bisexuels, les drogués par voie intraveineuse et les hommes qui se rendent dans des pays à haut risque (à l'heure actuelle, les pays de l'Afrique subsaharienne) ou qui ont des liens avec eux.

An Evolving Strategy a déclaré qu'il faudrait effectuer d'autres travaux pour déterminer la manière dont on peut atteindre les femmes immédiatement vulnérables à l'infection à VIH soit parce qu'elles appartiennent à une population affectée, soit parce que leur partenaire s'expose à des risques. Il a été convenu que la meilleure manière de toucher un grand nombre de femmes est peut-être de faire passer des messages de santé sexuelle d'ordre général, qui aient trait à leurs préoccupations immédiates. On cherche à l'heure actuelle à s'assurer que les femmes soient traitées sur un même pied en ce qui concerne l'infection à VIH en Écosse, notamment parce qu'au cours des 15 dernières années les nouveaux cas d'infection chez les femmes ont représenté 20 % au moins, et certaines années un pic de 28 % des infections globales à VIH.

Dépistage anténatal de l'infection à VIH

Le Groupe consultatif d'experts sur le sida (EAGA), qui conseille les départements de la santé au Royaume-Uni, a examiné de près les examens anténatals de dépistage des infections à VIH et l'avantage que présente pour les mères affectées et leurs enfants un diagnostic précoce. Il existe une brochure à l'intention des mères donnant tous renseignements concernant les examens anténatals à cet égard, qui tient compte des conseils de l'EAGA et qui a été élaborée par le Ministère de la santé, lequel y a incorporé les commentaires d'une étude d'acceptabilité.

Ostéoporose

En juin 1998, le Gouvernement a inauguré une stratégie de l'ostéoporose. L'ostéoporose est un amincissement de la masse et de la densité osseuse, qui augmente le risque de fracture, de douleurs dorsales, de perte de poids et de déviation de la colonne vertébrale. Chaque année, elle est responsable de 60 000 fractures de la hanche au Royaume-Uni, dont 90 % affectent des personnes de plus de 50 ans et dont 80 % sont des femmes. Chaque année, on compte près de 40 000 cas de fractures cliniquement diagnostiquées dues à l'ostéoporose. Les personnes âgées ayant subi une fracture résultant d'un choc faible, les personnes traitées aux corticostéroïdes, les femmes ménopausées précocement ou ayant subi une hystérectomie précoce et celles ayant des antécédents familiaux de fracture de la hanche sont hautement vulnérables à l'ostéoporose.

Le Royal College of Physicians, en association avec le Royal College of Obstetrics and Gynecology et le Royal College of Surgeons ont établi des directives cliniques appelées *Stratégies de prévention et de traitement de l'ostéoporose*, qui doivent paraître au début de 1999. À partir de ces directives, un guide de référence rapide des soins primaires de santé et un guide laminé sur papier ont été mis au point, dans lesquels sont résumées les recommandations clés du rapport principal. Les guides de référence rapide ont été accueillis favorablement par le Royal College of Physicians et le Royal College of General Practitioners.

Le Comité des aspects médicaux de la politique en matière de nutrition (COMA) a achevé depuis peu son rapport sur la nutrition et la santé du squelette. Le rapport a noté que certains groupes de population au Royaume-Uni sont atteints de carence en vitamine D. Les experts estiment raisonnable de supposer que des doses complémentaires de vitamine D et de calcium aideront à prévenir les fractures chez les personnes âgées fragiles.

Le rapport du COMA a paru, et le Bureau de l'éducation sanitaire a publié une fiche d'information sur la nutrition et la santé du squelette, dans laquelle sont résumées les recommandations du rapport, à l'intention du public.

En outre, on a établi une fiche d'action de la santé au niveau local sur la prévention des accidents dus à l'ostéoporose conformément à l'objectif ciblé dans *Our Healthier Nation* pour réduire le taux des accidents. La fiche d'action décrit les mesures qui peuvent être prises aux niveaux national, local et individuel pour réduire le nombre des accidents imputables à cette maladie. Elle est une source d'idées pour les autorités sanitaires, dont elles s'inspireront au moment de planifier les mesures à prendre contre l'ostéoporose relevant de leur zone d'action.

Anémie falciforme (drépanocytose)

Il y a là une question de santé publique qui, au sein des communautés afro-caraïbes, affecte les femmes plus que les hommes. En 1988, le Ministère de la santé a introduit une carte nationale d'hémoglobinopathie (en trois versions) qui, délivrée aux personnes ayant été testées par un médecin pour l'anémie falciforme et la bêta-thalassémie, indique le résultat des tests. Le rapport du Comité consultatif permanent médical (SMAC) a recommandé notamment que la carte d'hémoglobinopathie nationale soit améliorée et qu'elle devienne un livret personnel que conserverait le patient et qui porterait sur toutes les hémoglobinopathies. La Ministère de la santé a institué un groupe de travail chargé d'étudier la question, puis a entrepris des consultations relatives à l'éventuelle révision du contenu et de la présentation de la carte. La nouvelle carte sera mise en circulation au printemps 1999.

Le Programme d'évaluation technologique sanitaire du NHS a financé deux enquêtes du dépistage des hémoglobinopathies – une étude systématique effectuée à l'Hôpital central

du Middlesex et une étude accompagnée d'une analyse économique à l'Institut de la santé de l'enfant. Les rapports de ces deux enquêtes, reçus en 1998, seront examinés par le Directeur médical du Comité national des dépistages.

Le Ministère de la santé a apporté un appui financier à un certain nombre d'organisations pour qu'elles entreprennent des projets visant à améliorer l'information transmise aux minorités ethniques et aux professionnels de la santé, notamment la Société de l'anémie falciforme, qui a publié un programme sur cassette vidéo et une brochure à l'intention des enfants atteints de cette maladie. Les sociétés fournissent des renseignements sur la maladie, dissipent les mythes et les préjugés, et donnent aux enfants qui en sont atteints la confiance de s'assumer.

Le Ministère de la santé étudie actuellement la portée d'un éventuel programme de promotion de la santé au niveau national portant sur les hémoglobinopathies, qui tiendrait compte du rapport du SMAC.

La Société de l'anémie falciforme a reçu des subventions du Ministère de la santé pour couvrir ses frais administratifs de base, et ce depuis 1984. À l'heure actuelle, elle reçoit chaque année pour trois ans une subvention de 28 000 livres sterling. Par ailleurs, une subvention de trois ans (jusqu'en l'an 2001) a été approuvée et servira à financer le coût d'un attaché de presse et d'éducation en matière de santé.

Pays de Galles

Le Livre blanc intitulé *NHS Wales – Putting Patients First*, publié en janvier 1998, présente la stratégie du Gouvernement pour le Service national de santé (NHS) au pays de Galles avant l'établissement de l'Assemblée nationale. Le Gouvernement tient absolument à ce que tous les patients aient accès aux services de santé, dans des conditions d'égalité, et que la qualité des soins fournis par le NHS au pays de Galles soit la plus élevée possible. Le Livre blanc propose un certain nombre d'initiatives visant à améliorer l'égalité d'accès aux services et la qualité des soins, notamment l'établissement de cadres nationaux des services pour les maladies graves et de priorités en matière de services.

Après la publication du Document Vert sur la santé publique en mai 1998, qui a suscité un nombre considérable de réponses, le Cadre stratégique pour la santé publique au pays de Galles a été lancé en octobre 1998. Le Cadre stratégique reconnaît que toutes les activités communautaires ont, d'une manière ou d'une autre, une incidence sur la santé publique et il encourage la formation d'alliances au sein des communautés locales pour tenter d'améliorer la santé. Le document établit un cadre pour l'amélioration de la santé publique.

Planification familiale et hygiène sexuelle

Health Promotion Wales, en collaboration avec l'Association de planification familiale, les services sociaux et pédagogiques et le NHS, mettent actuellement au point une stratégie de l'hygiène sexuelle pour le pays de Galles qui fera l'objet d'une consultation en 1999. La stratégie prévoit la création, dans tout le pays de Galles, d'un réseau de services consultatifs en matière de contraception et d'hygiène sexuelle qui aurait pour objet :

- De répondre aux besoins des jeunes;
- De renseigner les femmes sur la contraception après le coït;
- De faire en sorte que les moyens de contraception après le coït soient disponibles à tous dans un délai de 72 heures après les rapports sexuels à risque;

- De donner des conseils sur les maladies sexuellement transmissibles et les traitements dans ce domaine;
- D'établir un cadre de politique générale commun à toutes les organisations professionnelles ainsi qu'aux organisations s'occupant de la santé et de l'éducation; et
- D'obtenir l'appui de particuliers, de groupes professionnels et d'organismes bénévoles.

Services de protection maternelle

La politique arrêtée pour les services de protection maternelle au pays de Galles est décrite dans le Protocole pour l'investissement dans la santé, intitulé *Maternal and Early Child Health* (1991), qui fixe divers objectifs essentiels et fait observer qu'il est important que les femmes fassent des choix librement et en connaissance de cause. En 1998, le Protocole a été renforcé avec la publication du premier numéro d'une série d'ouvrages intitulée *Health Evidence Bulletins*. Ces bulletins contiennent, sous forme de résumés, divers types de renseignements très fiables portant sur différents domaines.

Allaitement au sein

Une stratégie visant à promouvoir l'allaitement au sein au pays de Galles sera mise au point.

Avortement

12.7 Nombre d'avortements pratiqués sur des femmes résidant au pays de Galles, par type d'établissements (1994 à 1997)

	1994	1995	1996	1997
NHS	4 575	4 452	4 572	4 254
NHS/Institution ^a	218	419	1 606	2 180
Non NHS	1 982	1 571	1 109	954
Total	6 775	6 442	7 287	7 338

Source : Bureau des statistiques nationales.

^a Avortements pratiqués sur des patientes NHS dans le secteur privé.

Cardiopathie

Au pays de Galles, la cardiopathie est la première cause de mortalité aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Le taux de mortalité des femmes est toutefois inférieur de 20 %. Cela dit, le nombre de femmes qui déclarent être soignées pour hypertension est supérieur de 25 % à celui des hommes et le nombre de femmes qui affirment être soignées par suite d'une crise cardiaque est de moitié inférieur. La mise en oeuvre du Cadre national des services pour les cardiopathies coronariennes aura une incidence sur l'ensemble des soins prodigués dans ce domaine à l'avenir, l'accent étant mis sur la prévention, le dépistage, le traitement et la réadaptation.

Cancer du sein

Breast Test Wales (BTW), créé en 1988 pour s'occuper de l'élément gallois du Programme de dépistage du cancer du sein du NHS (NHSBSP), a pour objet de réduire de 25 %, d'ici à 2002, le nombre des décès causés par le cancer du sein chez les femmes invitées à subir un examen de dépistage. À l'instar des autres éléments du NHSBSP, le BTW invite les femmes âgées de 50 à 64 ans à se soumettre à un examen de dépistage tous les 3 ans, les

femmes âgées de 65 et plus pouvant être examinées sur demande. En 1996/97 (dernière année pour laquelle des chiffres sont disponibles), le BTW a examiné 61 934 femmes, ce qui représente un taux de réponse de 78 %. En 1995, puis en janvier 1999, les services fournis par BTW ont été jugés conformes aux normes énoncées dans la Charte.

Cancer du col de l'utérus

Un Cadre national des services pour le Programme de dépistage du cancer du col de l'utérus au pays de Galles est actuellement élaboré en vue de sa mise en oeuvre à compter d'avril 1999. Ce cadre permettra à toutes les femmes d'accéder à un service de qualité répondant aux normes nationales publiées, dont les résultats seront suivis de près et évalués. On disposera ainsi d'un service capable de rendre compte de la situation et de gérer les résultats.

Santé mentale

La plupart des troubles mentaux sont plus courants chez les femmes. Il semble toutefois que cette situation soit plutôt due à des facteurs environnementaux qu'à des facteurs biologiques. C'est pourquoi, tant les femmes que les hommes, bénéficieront des initiatives prises par le Gouvernement en vue d'établir un cadre national pour les services relatifs à la santé mentale. Ce cadre produira des renseignements clairs grâce auxquels des services de meilleure qualité pourront être fournis avec une plus grande constance. La stratégie concernant la santé mentale, appliquée parallèlement au Cadre national des services, visera principalement à améliorer les services, à renforcer l'innocuité des soins et à promouvoir la participation des patients, des utilisateurs et des prestataires de soins. Cette dernière catégorie comprend, bien entendu, une très forte proportion de femmes.

Dépistage de l'hépatite B

Il est prévu d'inaugurer un programme de dépistage de l'hépatite B chez toutes les femmes enceintes au pays de Galles d'ici au 1er avril 1999. Un groupe pluridisciplinaire examine actuellement les détails de ce programme de dépistage et d'un programme complémentaire (suivi néonatal et familial, conseils et vaccination). Des directives concernant les meilleures pratiques disponibles destinées aux autorités sanitaires et un dépliant donnant des conseils aux femmes et à leur famille sont en cours d'élaboration.

Irlande du Nord

Récentes réformes en matière de santé

La Stratégie régionale en Irlande du Nord *Health and Wellbeing: Into the Next Millennium*, publiée en 1996, a pris effet en avril 1997. Elle contient des objectifs détaillés destinés à orienter les services sanitaires et sociaux, ainsi que d'autres instances qui s'efforcent d'améliorer la santé et le bien-être, pendant la période 1997-2002. Un autre ouvrage, intitulé *Well into 2000*, a été publié en décembre 1997. Il présente les moyens avec lesquels le Gouvernement entend améliorer la santé et le bien-être en Irlande du Nord et s'appuie sur les objectifs détaillés énoncés dans la Stratégie régionale.

Indicateurs de santé chez les femmes

Comme dans le reste du Royaume-Uni, l'espérance de vie à la naissance en Irlande du Nord est plus élevée chez les femmes (79 ans). Entre 1991 et 1996, le nombre total de décès en Irlande du Nord a augmenté de 3 % chez les femmes et baissé de presque 2 % chez les hommes. La principale cause de décès est la cardiopathie (25 % des décès en 1996) suivie

des cancers (24 %). Les facteurs de risque communs aux grandes maladies sont le tabagisme, l'absence d'activité physique et une alimentation peu saine.

Planification familiale et questions y relatives

Il est important que les femmes aient accès à des services de conseil et de renseignement concernant l'hygiène sexuelle et la contraception. En 1997/98, en Irlande du Nord, les cliniques spécialisées dans la planification familiale ont reçu environ 80 000 visites.

Le document intitulé *Regional Strategy for Health and Social Well Being, 1997-2000* indique qu'il est important que les femmes aient accès à des services de conseil et de renseignement consacrés à l'hygiène sexuelle et à la contraception. Les objectifs de la stratégie 1992/97 concernant la réduction du taux de natalité chez les adolescentes ont été atteints en grande partie (1 647 naissances en 1997 contre un chiffre de référence de 1 939). Cela dit, la maternité chez les adolescentes reste un sujet de préoccupation. La Stratégie régionale actuelle fixe un nouvel objectif, qui est de réduire davantage, d'ici à 2002, le nombre d'accouchements non programmés chez les mères âgées de moins de 20 ans de façon à faire baisser de 10 % le nombre total d'enfants nés de mères adolescentes. Diverses initiatives ont été prises à cette fin, notamment la mise en place de services de conseil et de renseignement concernant la contraception à l'intention des jeunes et l'établissement de documents d'information sur l'éducation sexuelle destinées aux écoles primaires et secondaires.

Allaitement au sein

L'étude de 1995 sur l'alimentation des nourrissons révèle une progression encourageante de la proportion de femmes qui allaitent au sein en Irlande du Nord, mais ces taux restent en deçà des chiffres enregistrés dans le reste du Royaume-Uni. En décembre 1997, le Département de la santé et des services sociaux a créé un groupe responsable de la stratégie de l'allaitement au sein en Irlande du Nord chargé de remédier aux faibles taux d'allaitement au sein. Le groupe réunit les compétences nécessaires à la promotion de l'allaitement au sein et coordonne les activités de tous ceux qui s'efforcent d'augmenter les taux d'allaitement au sein en Irlande du Nord.

Pour améliorer ces taux, la Stratégie régionale en Irlande du Nord vise à atteindre les objectifs suivants d'ici à 2002 :

- La proportion de femmes qui allaitent au sein pendant les deux ou trois premiers jours après la naissance devraient passer à 50 %; et
- La proportion de femmes qui allaitent au sein pendant les six premières semaines après la naissance devrait passer à 35 %.

Cardiopathie

Pendant la période de cinq ans entre 1991 et 1996, on a réussi à réduire quelque peu le nombre de décès prématurés dus à la cardiopathie en Irlande du Nord, où la situation est toutefois parmi les plus graves au monde.

Des initiatives ont récemment été prises pour faire face à certains facteurs de risque, notamment la création d'un groupe de travail interinstitutions chargé d'élaborer une stratégie alimentaire et nutritionnelle pour l'Irlande du Nord et d'un groupe interinstitutions chargé d'élaborer une stratégie relative à l'activité physique pour rechercher les meilleurs moyens d'encourager ce type d'activité.

Cancer du sein

Le cancer du sein est la forme de cancer la plus répandue parmi les femmes en Irlande du Nord (plus de 100 décès par an chez les femmes âgées de 50 à 64 ans). La Stratégie régionale vise notamment à réduire de 25 % au moins, d'ici à 2002, le nombre de décès dus au cancer du sein parmi les femmes âgées de 50 à 69 ans. La participation globale au programme de dépistage en Irlande du Nord s'établit autour de 70 %, taux inférieur au taux moyen pour l'ensemble du Royaume-Uni, qui est de 73 %. Les derniers chiffres disponibles révèlent toutefois que, en 1996/97, 71 % des femmes âgées de 50 à 64 ans qui ont été invitées à se soumettre à une mammographie de dépistage se sont présentées aux convocations.

En mars 1997, l'organisme chargé de promouvoir la santé en Irlande du Nord et les quatre organismes responsables de la santé et des services sociaux ont lancé une vaste campagne de publicité visant à accroître le taux de participation au programme de dépistage du cancer du sein. Le Département de la santé et des services sociaux, en collaboration avec Age Concern, a également organisé une campagne de publicité pour sensibiliser les femmes âgées aux risques de cancer du sein.

Cancer du col de l'utérus

La Stratégie régionale vise notamment à réduire de 20 % au moins l'incidence du cancer du col de l'utérus chez les femmes âgées de 20 ans ou plus. En Irlande du Nord, le cancer du col de l'utérus tue une quarantaine de femmes par an. Les femmes âgées de 20 à 65 ans sont invitées à se soumettre à un examen de dépistage tous les cinq ans. Les progrès accomplis en vue d'atteindre les taux de réponse escomptés sont encourageants : en 1996, 95 % des généralistes ont atteint l'objectif inférieur et 53 % l'objectif supérieur. Un groupe de travail a été créé en 1996 pour examiner le fonctionnement du programme de dépistage du cancer du col de l'utérus, déterminer si ce programme devrait être amélioré et trouver les moyens de le faire. Le rapport du Groupe de travail et de nouvelles directives visant à améliorer le fonctionnement du programme ont été publiés en novembre 1997.

Tabagisme

Le tabagisme fait près de 3 000 morts par an en Irlande du Nord. Bien que le nombre d'hommes adultes qui fument ait baissé de presque 25 % ces 20 dernières années, la situation n'a pas évolué en ce qui concerne les jeunes femmes au cours des 10 dernières années.

Dans la Stratégie régionale actuelle, les enfants, les jeunes et les femmes sont les groupes prioritaires parmi lesquels il importe de réduire la prévalence du tabagisme. La stratégie vise à accroître, d'ici à 2002, la proportion d'individus qui ne fument pas : de 72 % à 74 % pour les adultes âgés de 16 ans ou plus, et de 83 % à 85 % pour les enfants âgés de 11 à 15 ans. Dans la stratégie 1992/97, l'objectif était de 75 % pour la population âgée de 12 à 64 ans, contre un chiffre de référence de 68 % (1988). En 1997, ce pourcentage était de 72 %.

En 1996, un rapport sur un projet de deux ans, intitulé *Stopping for Me: Women, Disadvantage and Smoking*, a été établi. Exécuté conjointement par l'organisme chargé de promouvoir la santé en Irlande du Nord et l'agence responsable du développement et des ressources des femmes, le projet a révélé qu'il était nécessaire de cibler davantage sur les femmes les activités communautaires relatives aux questions de santé. Une démarche centrée sur les femmes visant à lutter contre le tabagisme a été mise à l'essai et les moyens utilisés sont mentionnés dans le rapport, lequel a été distribué à divers spécialistes locaux, ainsi qu'à des collègues sur les plans national et international. Des plans ont été élaborés pour organiser des stages de formation à l'utilisation des moyens susmentionnés.

L'organisme chargé de promouvoir la santé en Irlande du Nord participe à des campagnes annuelles ayant pour objet de réduire le tabagisme dans le cadre de la Journée sans tabac.

En 1998, l'organisme chargé de promouvoir la santé en Irlande du Nord a rediffusé à la télévision certaines parties de sa première campagne de publicité, très remarquée, consacrée au tabagisme chez les adolescents. Le groupe visé était les jeunes (en particulier les filles) âgés de 11 à 14 ans. Une évaluation de la première campagne, lancée en 1996, a révélé que les messages publicitaires avaient donné des résultats non négligeables au sein du groupe visé.

Alcool

Le degré d'abstinence en Irlande du Nord est plus élevé que dans le reste du Royaume-Uni, bien que cette situation soit tempérée par la proportion d'hommes et de femmes qui consomment une quantité d'alcool supérieure à la quantité recommandée comme étant raisonnable. La Stratégie régionale de 1992/97 pour l'Irlande du Nord visait à réduire cette proportion chez les personnes âgées de 12 à 64 ans : 25 % chez les hommes et 7 % chez les femmes. En 1997, ces chiffres étaient de 21 % pour les hommes et 7 % pour les femmes, les chiffres de référence, en 1988, étant de 16 % et 5 %, respectivement. La Stratégie régionale actuelle reconnaît que le nombre de consommateurs d'alcool augmente, en particulier chez les jeunes femmes, d'où la nécessité d'examiner la Stratégie régionale sur l'alcool qui est actuellement appliquée.

Acide folique

L'incidence la plus élevée de défauts du tube médullaire au Royaume-Uni est observée en Irlande du Nord. L'augmentation des taux d'acide folique/folate avant la conception et pendant les 12 premières semaines de la grossesse réduit le risque de défauts du tube médullaire (spina bifida, anencéphalie, ancéphalocèle, etc.). En 1996, le Département de la santé et des services sociaux a participé à une campagne de sensibilisation à l'acide folique menée à l'échelle du Royaume-Uni. Le Département a également demandé à l'organisme chargé de la promotion de la santé en Irlande du Nord de lancer une campagne d'information et de sensibilisation à l'acide folique. La campagne a débuté en octobre 1998.

Publications

En 1996, le Département de la santé et des services sociaux en Irlande du Nord a publié *Well Women – Over 35 Health Tips*. Cet ouvrage indique certaines des dispositions simples que les femmes peuvent prendre pour se sentir en bonne santé et le rester. En 1993, le Département avait publié *Women's Health Matters*. Cet ouvrage, dont 75 000 exemplaires ont été distribués dans un premier temps, est encore disponible.

En 1997, l'organisme chargé de promouvoir la santé en Irlande du Nord a publié et distribué 100 000 exemplaires d'une nouvelle édition du dépliant intitulé «While you are pregnant».

Écosse

En février 1998, le Gouvernement a publié le Document vert intitulé *Working Together for a Healthier Scotland*. Il y fait des propositions pour appliquer une démarche intersectorielle coordonnée visant à améliorer la santé. Cette démarche met l'accent non seulement sur les conditions de vie, telles que le chômage et la pauvreté, qui contribuent à la détérioration

de l'état de santé, mais aussi sur l'amélioration des modes de vie et la prise en compte des questions de santé prioritaires telles que les cardiopathies coronariennes, les attaques cérébrales, le cancer, la santé mentale, les accidents, et les grossesses chez les adolescentes. La majorité des personnes qui ont répondu au questionnaire ont approuvé cette démarche. Leurs réponses serviront de base à l'établissement du Livre blanc, qui sera publié vraisemblablement au début de 1999.

En 1996, l'ouvrage intitulé *Eating for Health: A Diet Action Plan for Scotland* a été publié. Soixante et onze recommandations y sont formulées et tous ceux qui ont une influence sur le régime alimentaire en Écosse (producteurs primaires, producteurs de denrées alimentaires, NHS, écoles, traiteurs, Gouvernement, médias et consommateurs) peuvent volontairement les appliquer et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs alimentaires fixés pour l'an 2005. Le rôle déterminant des femmes dans les efforts déployés pour améliorer le régime alimentaire en Écosse est mis en évidence.

L'étude de 1995 sur la santé en Écosse a été publiée en 1997. On y trouve, pour la première fois, des données de base fiables portant sur les secteurs clefs de la santé en Écosse, tant pour les hommes que pour les femmes âgés de 16 à 64 ans, ainsi que sur les modes de vie et les comportements qui y sont associés. Il ressort de l'étude que davantage de femmes souffrent de troubles cardiovasculaires, d'essoufflement, d'hypertension et d'obésité. D'autres études, qui seront publiées tous les trois ans, permettront de cerner l'évolution de l'état de santé en Écosse et, par conséquent, de mesurer l'efficacité des politiques sanitaires du Gouvernement.

En Écosse, les organismes responsables de la santé évaluent les besoins de la population et fournissent des services en conséquence. Cette formule s'applique aux femmes mais aussi à tous les groupes de la population locale. La directive concernant les priorités et la planification du NHS en Écosse pour 1999-2002, appliquée au service de santé en août 1998, définit le contexte général pour la planification et la prestation des services de santé et oriente les activités du NHS en Écosse vers les priorités nationales les plus importantes. Les trois priorités cliniques pour le NHS en Écosse sont la santé mentale, les cardiopathies coronariennes, les attaques cérébrales et le cancer.

Indicateurs de santé chez les femmes

Comme dans le reste du Royaume-Uni, la cardiopathie est la principale cause de décès en Écosse : plus de 25 % des décès en 1996. Cette même année, les cancers ont été à l'origine d'environ 1 décès sur 4.

La mortalité due au cancer, à la cardiopathie et aux accidents est plus élevée en Écosse que dans le reste du Royaume-Uni. L'ouvrage intitulé *Scotland's Health – A Challenge to Us All* indique que la cardiopathie coronarienne, le cancer, le VIH/sida, les accidents et l'hygiène bucco-dentaire sont les domaines prioritaires dans lesquels il faudrait redoubler d'efforts pour améliorer la santé en Écosse.

12.8 Certaines causes de décès en Écosse, par sexe (1992 et 1996)

	1992	1996	1992	1996
	Pourcentage du nombre total de décès chez les femmes	Pourcentage du nombre total de décès chez les femmes	Pourcentage du nombre total de décès chez les hommes	Pourcentage du nombre total de décès chez les hommes
Cardiopathie coronarienne	30	28	34	32
Attaque cérébrale	16	14	10	9

	1992	1996	1992	1996
Cancer du sein	4	4	–	–
Cancer du col de l'utérus	1	0,4	–	–
Cancer				
Cancer du poumon	5	5	9	8
Mélanome malin	0,2	0,2	0,2	0,2
Autres cancers de la peau	0,1	0,1	0,1	0,1
Accident	2	2,0	3	3
Suicide	0,5	0,5	1	2

Source : Bureau des statistiques nationales.

Les décès en Écosse sont principalement dus au cancer, aux attaques cardiaques et aux accidents. Les décès provoqués par le cancer du sein ont atteint leur niveau le plus élevé en 1980 (28,8 décès pour 100 000 femmes), puis leur nombre est tombé en 1996 (20,8 pour 100 000).

Services de planification familiale

En Écosse, 445 000 femmes environ ont recours chaque année aux services de planification familiale. Soixante-quinze pour cent d'entre elles s'adressent à leur généraliste. Ce chiffre ne comprend pas les femmes qui utilisent des services ne relevant pas du NHS, tels que les centres consultatifs Brook. Le Département écossais de la santé subventionne l'Association de planification familiale, l'Association de planification familiale naturelle et les centres consultatifs Brook.

L'ouvrage intitulé *Working Together for a Healthier Scotland* reconnaît que les progrès qui ont été accomplis pour réduire les taux de grossesse sont limités et qu'il est nécessaire de revoir la politique mise en oeuvre dans ce domaine. En 1995, les autorités ont mis en place le Programme d'évaluation des besoins en Écosse (SNAP), lequel offre des conseils relatifs aux services de planification familiale ainsi que d'autres renseignements aux jeunes. Des vues ont été sollicitées pour déterminer l'opportunité d'une stratégie nationale, éventuellement fondée sur le programme SNAP, les éléments que devrait contenir une telle stratégie et la façon dont elle devrait être conçue. Les statistiques révèlent que le taux de conception en 1996 était de 9,4 % et que le taux d'avortement était de 4,8 %. Il ressort également des statistiques que plus le milieu auquel appartient la fille est défavorisé, plus celle-ci aura tendance à poursuivre la grossesse.

Allaitement au sein

Le Plan d'action concernant le régime alimentaire en Écosse, intitulé «Eating for Health» et publié en juillet 1996, contenait des recommandations visant à remédier au faible taux d'allaitement au sein en Écosse et à faire évoluer la situation en vue d'atteindre l'objectif fixé dans ce domaine pour l'an 2005, qui est de faire passer à plus de 50 % la proportion de mères allaitant au sein pendant les six premières semaines après l'accouchement, le taux actuel étant d'environ 30 %. Les organismes s'occupant de la santé ont été invités à arrêter des objectifs locaux et à mettre en place des dispositifs pour suivre l'évolution de la situation. La plupart de ces organismes ont fixé de tels objectifs, et les médecins administrateurs en chef et les infirmières administratrices en chef en Écosse ont pris des mesures pour renforcer l'appui apporté par les professionnels de la santé en vue de promouvoir l'allaitement au sein.

Pour suivre les activités menées dans ce secteur et donner des conseils à ce sujet, le Département écossais de la santé a créé, en 1995, le Groupe écossais sur l'allaitement au sein

et nommé un conseiller national responsable de l'allaitement au sein. Le Groupe, présidé par l'infirmière administratrice en chef du Département, est un organe pluridisciplinaire représentant diverses organisations professionnelles et non professionnelles qui s'intéressent aux questions relatives à l'allaitement au sein. Le Groupe tient lieu de coordonnateur pour les questions intéressant l'allaitement au sein sur le plan national et complète les activités de promotion menées à l'échelle locale. Le Conseiller national en matière d'allaitement au sein est chargé de dispenser une formation, des conseils et un appui au personnel du NHS et au personnel non médical, d'agir comme intermédiaire dans les initiatives locales concernant l'allaitement au sein, et de rendre compte des progrès accomplis au Groupe écossais sur l'allaitement au sein.

Cardiopathie

L'objectif actuel est de réduire de 40 % le taux de mortalité par cardiopathie chez tous les Écossais âgés de moins de 65 ans. En 1998, les statistiques de la mortalité faisaient état d'une réduction de 28 %. Bien que ce chiffre soit encourageant, il reste encore beaucoup à faire avant d'atteindre l'objectif de 40 %.

L'organisme responsable de l'éducation sanitaire en Écosse prend actuellement des mesures pour faire évoluer les modes de vie qui contribuent à la prévalence des cardiopathies coronariennes, et ce dans le cadre de sa campagne consacrée aux trois grandes maladies (cardiopathie coronarienne, cancer et attaques cérébrales). Cette campagne met en évidence le lien qui existe entre le mode de vie et ces maladies et appelle l'attention sur ce que l'on peut faire pour réduire les risques pour la santé.

Cancer du sein

Chaque année, en Écosse, 3 150 femmes environ contractent le cancer du sein et près de 1 250 en meurent. Les taux de mortalité par cancer du sein normalisés en fonction de l'âge en Écosse ont atteint en 1980 un pic de 28,8 pour 100 000 femmes de moins de 65 ans, pour tomber ensuite à 20,8 pour 100 000 en 1996. Le Programme écossais de dépistage du cancer du sein (SBSP) vise à réduire d'un quart, d'ici à l'an 2000, le nombre de décès par cancer du sein chez les femmes ayant subi un examen de dépistage : il devrait tomber de 100,2 pour 100 000 femmes à pas plus de 75,2 pour 100 000.

Inauguré en 1987, le Programme écossais de dépistage du cancer du sein est pleinement opérationnel depuis juin 1991. Toutes les femmes âgées de 50 à 64 ans sont invitées à se soumettre à une mammographie de dépistage tous les trois ans, les femmes âgées de 65 ans et plus pouvant être examinées sur demande tous les trois ans. En 1996-1997, 149 408 femmes en Écosse ont été invitées à subir un examen de dépistage. Le taux de réponse a été de 72 %.

Cancer du col de l'utérus

La mortalité due au cancer du col de l'utérus diminue en Écosse, le nombre de décès étant tombé de 188 en 1987 à 138 en 1996. Le Programme écossais de dépistage du cancer du col de l'utérus (SCSP) vise à identifier et traiter les cellules anormales avant qu'elles ne deviennent cancéreuses. Ce dépistage est assuré la plupart du temps par des généralistes et un système de paiement fixe a été introduit en 1990 pour les généralistes qui procèdent au dépistage chez les femmes âgées de 20 à 60 ans inscrites sur leurs listes de clients. Les femmes âgées de 60 ans et plus continuent d'être invitées à se soumettre à un examen de dépistage si elles n'ont pas eu deux frottis neutres au cours des 10 années précédentes.

L'incidence et la mortalité du cancer du col de l'utérus ont baissé de 34 % depuis 1986 et le pourcentage de femmes âgées de 20 à 60 ans qui subissent un examen de dépistage du cancer du col de l'utérus est passé de 81 % en 1994 à 87 % en 1997.

À la fin de 1996, en Écosse, plus de 85 % des femmes âgées de 20 à 60 ans avaient subi un examen de dépistage au cours des cinq années et demie précédentes, contre 81 % à la fin de 1994.

Tabagisme

L'actuel objectif dans ce domaine est de réduire de 30 %, d'ici à l'an 2000, le nombre de fumeurs âgés de 12 à 24 ans (de 30 % à 21 %) et de 20 % le nombre de fumeurs âgés de 25 à 64 ans (de 40 % à 32 %). En 1996, la prévalence du tabagisme parmi ce dernier groupe était de 33,5 %, ce qui représente un écart de 1,5 % seulement au-dessus de l'objectif fixé, mais aussi une augmentation de 1,5 % depuis 1994. S'il est vrai que cet objectif reste réalisable, celui qui a été arrêté pour la population âgée de 12 à 24 ans semble pratiquement impossible à atteindre. Pour ce groupe d'âge, les chiffres de 1996 révèlent une prévalence de 32,1 %, soit un écart de 2,1 % au-dessus des chiffres de 1986, année de référence, et une augmentation de 4 % depuis 1994. Statistiquement, il existe peu de différence dans ce domaine entre les hommes et les femmes en Écosse. L'étude que le Bureau des statistiques nationales a menée en 1996 auprès des élèves des écoles secondaires en Écosse (12 à 15 ans) révèle que la prévalence du tabagisme est légèrement plus élevée chez les filles que chez les garçons (23 % contre 22 %).

Plusieurs initiatives intéressant les femmes sont actuellement établies. Dans le cadre de son projet «Women, Low Income and Smoking», ASH Scotland a créé une base de données sur les projets communautaires et finance deux séries d'initiatives. Diverses formules sont utilisées (sessions consacrées à la santé et la culture physique, production de magazines, etc.) et des projets de transmission de l'information entre collègues sont aujourd'hui à l'étude en vue de former les populations féminines locales à diriger des initiatives.

Alcool

L'objectif à atteindre dans ce domaine entre 1986 et 2000 est de réduire de 20 % la proportion d'hommes et de femmes buvant plus de 21 et 14 unités d'alcool par semaine, respectivement. L'étude générale de 1996 sur les ménages révèle que 25 % des hommes consomment par semaine plus que la quantité recommandée comme étant raisonnable, contre 24 % en 1986, et que 11 % des femmes consomment une quantité d'alcool supérieure à ce qui est jugé raisonnable, contre 7 % en 1986. Il est très peu probable que l'on atteigne les objectifs susmentionnés, et l'augmentation du nombre de femmes qui consomment plus que la quantité recommandée comme étant raisonnable est une tendance particulièrement inquiétante.

Les autorités écossaises reconnaissent qu'il faut prendre des mesures concertées pour inverser cette tendance à la hausse, en plus des campagnes d'information menées par l'organisme responsable de l'éducation sanitaire en Écosse (HEBS) et d'autres organismes intéressés. Les autorités étudient d'autres façons d'encourager les femmes à examiner leurs pratiques de consommation d'alcool. Un projet d'intervention minimale mis en place à Lanarkshire a donné de bons résultats. Le projet, qui visait au départ les femmes âgées de 18 à 45 ans ayant des responsabilités familiales, fait appel à des visiteurs de santé chargés d'évaluer les quantités d'alcool consommées dans des «conditions de vie saines». Cette expérience a été tellement concluante que la formule a été étendue à d'autres professionnels de la santé s'occupant de différents groupes cibles. Des dispositifs similaires seront mis en place dans d'autres régions en Écosse.

Dans son Livre blanc sur la santé publique en Écosse, le Gouvernement prévoit de prendre des mesures concernant la consommation d'alcool par les femmes.

Régime alimentaire

L'objectif à atteindre dans ce domaine d'ici à 2005 est de faire progresser sensiblement la consommation de fruits et de légumes, de céréales, de riz, de pâtes, de pain et de poissons riches en huile et de faire baisser la consommation de graisses, de sel et de sucre. L'étude menée en 1995 sur la santé en Écosse révèle que les femmes consomment davantage de fruits et de légumes que les hommes, mais que 52 % des femmes seulement mangent des fruits au moins une fois par jour et 30 % seulement mangent des légumes frais cuits au moins une fois par jour.

Ces statistiques ont toutefois été réunies avant la publication en 1996 de l'ouvrage intitulé *Eating for Health: A Diet Action Plan for Scotland*. Depuis, bien des mesures ont été prises sur les plans national et local afin d'améliorer le régime alimentaire des hommes et des femmes en Écosse. Une des recommandations les plus importantes qui figurent dans le Plan d'action et qui ont été appliquées concerne la mise en place du projet relatif au régime alimentaire des communautés en Écosse, dont le but est d'améliorer le régime alimentaire dans les zones en proie au dénuement. La prochaine étude sur la santé en Écosse, qui sera vraisemblablement publiée en l'an 2000, fournira des renseignements essentiels sur l'efficacité des mesures prévues par le Plan d'action.

Drogues

En 1996-1997, en Écosse, les femmes représentaient plus de 29 % des 8 470 toxicomanes qui ont fait appel pour la première fois aux services assurés par les autorités sanitaires. Plus de la moitié d'entre elles, comme dans le cas des hommes, ont indiqué que l'héroïne était la principale drogue qu'elles consommaient.

Hépatite B

Le Comité national responsable des dépistages a recommandé que toutes les femmes enceintes fassent l'objet d'un examen prénatal de dépistage de l'hépatite B. En outre, tous les organismes s'occupant de la santé en Écosse doivent veiller à ce que, en avril 2000, tous les nourrissons nés de mère infectée subissent une série complète de vaccinations dès la naissance.

Les problèmes auxquels se heurtent les femmes toxicomanes sont mentionnés dans la directive que les autorités écossaises ont publiée en 1997 à l'intention des organismes qui planifient et fournissent des services destinés aux toxicomanes, notamment les équipes locales chargées de lutter contre la drogue. Ces équipes ont reçu pour instruction d'être attentives aux besoins spécifiques des femmes, notamment en ce qui concerne les garderies d'enfants, les services de conseils et la nécessité d'établir des relations plus étroites entre les services de protection maternelle et les toxicomanes enceintes. Ces équipes ont également reçu pour instruction de solliciter les vues des femmes qui ont recours à ces services.

Ostéoporose

En Écosse, l'ostéoporose relève des services créés par les organismes de santé à l'intention des femmes. Le programme écossais d'évaluation des besoins (SNAP) a publié un rapport sur l'ostéoporose en avril 1997.

Santé et violence dans la famille

Les femmes victimes de la violence dans la famille sont celles qui souffrent le plus souvent de divers maux : mauvais état de santé, dépression, accoutumance, grossesse difficile et tentative de suicide. C'est pourquoi on élabore actuellement une démarche stratégique multisectorielle dans ce domaine. Dans le même temps, des initiatives ciblées ont été prises pour, entre autres, apprendre aux professionnels de la santé à s'occuper des femmes victimes de la violence dans la famille et renforcer la coordination des activités entre les divers organismes. Les résultats de ces projets sont largement diffusés dans toute l'Écosse.

Femmes appartenant à des minorités ethniques

En 1994, le Département écossais de la santé a publié une directive destinée au Service écossais de la santé pour encourager celui-ci à faciliter l'accès des communautés ethniques minoritaires aux soins de santé. Les ministres ont clairement fait savoir qu'ils attendaient du NHS en Écosse qu'il :

- Examine les services existants en tenant compte des communautés ethniques minoritaires;
- Utilise ses programmes d'amélioration de la santé pour créer des services adaptés aux diversités culturelles; et
- Rende les services accessibles aux groupes ethniques et tienne compte des sensibilités culturelles et religieuses.

Les ministres ont également demandé à toutes les unités du Service de santé :

- De respecter la lettre, mais aussi l'esprit, de la législation en vigueur;
- De tenir compte des questions de santé spécifiques aux groupes ethniques dans le cadre de leur activité générale;
- De former du personnel capable de fournir des services appropriés tenant compte des diversités culturelles;
- D'améliorer l'accès des groupes ethniques aux soins de santé primaires; et
- De créer des partenariats avec des groupes bénévoles, des groupes communautaires et des particuliers utilisant les services offerts.

Les dispositions ci-dessus s'ajoutent à l'engagement pris dans la Charte du malade, à savoir que chacun devrait avoir accès à des soins de santé appropriés quels que soient ses besoins, son handicap ou son revenu, et que chacun devrait être traité compte tenu de ses convictions culturelles et religieuses.

Article 13

Les femmes dans la vie économique, sociale et culturelle

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

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

Fiscalité et prestations familiales

Le système de sécurité sociale a été décrit en détails dans des rapports précédents ainsi qu'au titre de l'article 11. D'autres informations pertinentes sont présentées au titre de l'article 16. Le principe général est qu'hommes et femmes jouissent de l'égalité d'accès aux prestations familiales.

En outre, des modifications apportées en avril 1997 au régime de l'allocation personnelle complémentaire ont mis fin à une injustice du système fiscal, qui accordait une prime aux hommes dont les épouses étaient invalides avec un enfant à charge, mais la refusait aux femmes placées dans la même situation. Cette allocation est aujourd'hui accordée aux femmes aux mêmes conditions qu'aux hommes.

Une attention croissante a été accordée à la question de savoir qui au sein de la famille perçoit les prestations familiales, les allocations et abattements fiscaux. La majorité des prestations et des crédits fiscaux du Royaume-Uni peuvent être versés aussi bien à l'homme qu'à la femme dans le couple. Toutefois deux prestations, l'allocation pour enfant et le crédit familial – dans les familles comprenant les deux parents – sont versées à la mère. D'après des études récentes, il y aurait une différence dans les bénéficiaires qu'en retirent les enfants au sein du ménage, selon que les prestations soient versées au père ou à la mère.

Les changements budgétaires annoncés en mars 1998 visaient à accorder une aide accrue aux familles avec enfants. L'allocation pour enfant (voir article 11) pour l'aîné des enfants a été augmentée de 2,50 livres par semaine, en sus des augmentations visant à compenser l'inflation. À elle seule, cette mesure a augmenté le montant payé principalement à des femmes, soit 875 millions de livres par an. Néanmoins le Gouvernement estime que le meilleur moyen de sortir de la pauvreté réside dans le travail. L'introduction du crédit familial en faveur des familles de travailleurs (WFTC), qui remplacera le crédit familial à partir du mois d'octobre 1999, augmentera le niveau de l'assistance consentie aux familles de travailleurs à bas et moyen revenus, renforçant ainsi l'incitation à travailler plutôt que de rester au chômage et favorisera les familles à bas revenu avec des enfants à charge. L'un ou l'autre membre du couple qui remplit les conditions requises peut prétendre au WFTC. Compte tenu du fait que près de la moitié des bénéficiaires seront des parents sans conjoint (une majorité de femmes), cela signifie que pour nombre de femmes qui travaillent, leur revenu sera plus élevé en percevant le WFTC que si elles bénéficiaient du crédit familial. De

surcroît, la composante du crédit fiscal pour la garde des enfants dans le WFTC sera d'une plus grande aide aux familles à bas et moyen revenus en ce qui concerne les frais de garderie, leur permettant ainsi de concilier plus facilement leurs obligations familiales et professionnelles. Ceci aidera particulièrement les femmes qui désirent travailler et qui éprouvent des difficultés à payer les coûts des garderies de qualité.

Depuis juillet 1998, les femmes qui élèvent seules leurs enfants perçoivent le même montant d'allocation pour l'aîné des enfants qu'une mère avec conjoint. Toutefois, les parents seuls qui ont introduit une demande avant cette date continueront à recevoir l'allocation pour enfant de parent seul, aussi longtemps qu'ils remplissent cette condition. Les parents sans conjoint qui ne demandent plus à recevoir le complément de revenu ou l'allocation aux chômeurs en quête d'emploi car ils ont trouvé un emploi, conserveront leurs droits à la prime familiale pour parent seul s'ils devaient à nouveau remplir les conditions donnant droit à ces prestations endéans 12 semaines.

Les parents sans conjoint au bénéfice de l'une ou l'autre de ces deux prestations avant le 6 avril 1998 mais qui n'avaient pas demandé de recevoir l'allocation pour enfant de parent seul, sont susceptibles de bénéficier d'un taux d'allocation pour enfant plus élevé en commençant à travailler. Pour de plus amples informations, voir la section Prestations versées aux mères au titre de l'article 11.

Prêts, hypothèques et crédit

Les comptes courants étaient la forme de compte la plus usuelle pour les hommes comme pour les femmes en Grande Bretagne en 1996-1997, bien que les hommes étaient plus enclins que les femmes à posséder un tel compte soit à leur nom, soit en compte joint (86 % et 82 % respectivement). Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes à avoir d'autres types de compte, par exemple un compte d'épargne à leur propre nom.

En Grande Bretagne, de façon générale, davantage d'hommes que de femmes possèdent une carte de crédit. En 1996, 46 % des hommes contre 37 % des femmes avaient une carte de crédit. Les femmes ont plus souvent des cartes de crédit de magasins spécifiques; presque 3 femmes sur 10 en ont au lieu de 1 homme sur 5.

La proportion de nouvelles hypothèques prises par des femmes en leur nom propre a doublé en Grande Bretagne (16 %) entre 1983 et 1997. Cette augmentation peut s'expliquer par un plus grand nombre de femmes entrant sur le marché du travail et l'indépendance accrue qui en découle, ainsi que par l'élévation de l'âge du mariage et des taux plus élevés de divorce. Durant la même période, la proportion de nouvelles hypothèques prises par des hommes, en leur nom propre seulement, a augmenté d'un tiers, tandis que la proportion d'hypothèques prises au nom des deux baissait de 73 % à 57 %.

Crédits bancaires aux femmes chefs d'entreprise

Les femmes chefs d'entreprise apportent une contribution croissante à la vie économique. Près de 30 % des nouvelles entreprises qui sont créées chaque année sont dirigées par des femmes et 7 % des femmes qui travaillent sont à leur compte. Les recherches ont révélé que les femmes rencontraient certaines difficultés quand elles débutent une entreprise à l'instar de celles rencontrées par les hommes. Leurs difficultés supplémentaires sont de trouver des garderies d'enfants à un prix abordable, d'obtenir des crédits bancaires et d'être prises au sérieux par les clients potentiels.

Les femmes sont susceptibles d'éprouver davantage de difficultés à obtenir le financement nécessaire pour créer une entreprise du fait de l'absence de caution ou d'antécédents positifs. Elles peuvent bénéficier d'une aide de la part du Small Firm Loans

Guarantee Scheme qui se porte garant pour des entreprises viables ne pouvant obtenir de crédit faute de pouvoir offrir des garanties.

Le sport

Selon l'Enquête générale sur les ménages de 1996, les hommes sont plus susceptibles d'avoir pris part au moins à une activité sportive – 71 % des hommes mais seulement 58 % des femmes. Ces taux de participation sont analogues aux taux de l'enquête précédente datant de 1993.

On note au Royaume-Uni un accroissement général de la participation aux activités de maintien en forme, notamment chez les femmes. Bien que les sports d'équipe en plein air soient encore un fief masculin, le nombre de femmes qui y participent, par exemple au football et au cricket, augmente également.

13.1 Les six sports principaux pratiqués par des femmes dans certains groupes d'âge en Grande-Bretagne en 1996 : classement d'après le pourcentage de femmes participant au cours des quatre semaines qui ont précédé l'enquête

De 16 à 19 ans	De 25 à 29 ans	De 45 à 49 ans	70 ans et plus
Marche	Marche	Marche	Marche
Maintien en forme/yoga	Maintien en forme/yoga	Maintien en forme/yoga	Maintien en forme/yoga
Billard	Natation	Natation	Natation
Natation	Cyclisme	Cyclisme	Boules en salle
Cyclisme	Billard	Haltérophilie	Cyclisme
Boules en salle	Haltérophilie	Golf	Golf

Source : Enquête générale sur les ménages 1996, Office for National Statistics.

Le Gouvernement et les conseils sportifs se sont engagés à assurer une représentation féminine au sein des comités et du personnel d'encadrement moyen et supérieur et à donner aux femmes plus d'influence dans les organisations sportives nationales. Par exemple, le Conseil sportif d'Angleterre (ESC) a mis en place un Groupe de travail sur les femmes et le sport en janvier 1997, avec rôle consultatif, en vue d'éviter que les politiques plus globales ne produisent pas d'effets discriminatoires à l'égard des femmes. Les subventions du Conseil sportif aux instances dirigeantes et autres organisations ne sont accordées qu'à celles qui pratiquent des politiques égalitaires à l'égard des femmes.

Le sport recevra 16,66 % des bénéfices nets de la Loterie nationale qui seront répartis par l'ESC. Tous les groupes dans l'ensemble du pays bénéficieront de cet argent qui viendra s'ajouter aux dépenses publiques classiques. Les groupes qui sollicitent une aide financière du Lottery Sports Fund ont l'obligation de démontrer comment ils encouragent la participation des femmes. Les organisations qui n'ont pas été en mesure de remplir de manière satisfaisante cette condition se sont vu refuser un financement. Ceci constitue une profonde différence de l'approche des clubs sportifs, notamment en ce qui concerne l'appartenance et la participation. Une illustration en est donnée par le vote récent du Marylebone Cricket Club (MMC) en faveur de l'admission des femmes afin de lever l'obstacle qui l'empêchait jusque-là de bénéficier de tout financement du Lottery Sports Fund.

En outre, le Gouvernement s'est engagé à offrir des cours d'éducation physique et des activités sportives à tous les élèves, sans distinction quant à leurs aptitudes, leur sexe, leur religion ou leur origine ethnique et culturelle. L'éducation physique qui comprend le sport,

les jeux et d'autres activités physiques représente l'une des 10 matières fondamentales du Programme national d'études; elle est obligatoire pour tous les élèves âgés de 5 à 16 ans. À l'école, les enfants devraient être traités en tant qu'individus et les cours d'éducation physique devraient être donnés de façon à tenir compte de leurs besoins et de leurs capacités individuelles. Il appartient aux responsables scolaires et aux chefs d'établissement de veiller à ce que tous les élèves aient également accès à l'éducation physique et aux activités sportives.

En mai 1998, le Gouvernement a adopté la Déclaration de Brighton sur les femmes et le sport. Elle fait suite à la première conférence internationale sur les femmes et le sport tenue à Brighton en mai 1994. La Conférence, organisée par le Conseil sportif de Grande-Bretagne avec l'appui du Comité olympique de Grande-Bretagne, a réuni des responsables et décideurs du secteur sportif aux niveaux national et international. La Déclaration présente les principes qui devraient orienter les mesures visant à accroître la participation féminine sportive à tous les niveaux.

Les déplacements et la crainte dans les transports publics

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. Par exemple, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'accompagner leurs enfants à l'école et de se déplacer pour faire les courses. Il existe aussi des différences en ce qui concerne la longueur du trajet, notamment en voiture : les hommes en général font des trajets de 45 % plus longs que les femmes. Les femmes font davantage de déplacements à pied ou en recourant aux moyens de transport public, reflétant ainsi des différences entre les sexes quant à la possession d'un permis de conduire.

La participation des femmes aux activités récréatives et culturelles dépend largement de leurs possibilités d'utiliser des moyens de transport public. Les niveaux d'appréhension sont élevés à l'égard de la sécurité bien que le taux d'actes criminels enregistrés soit bas. Dans une enquête de 1997 sur la perception de la sécurité dans les transports publics réalisée par l'ex-Ministère des transports, les femmes manifestaient des niveaux d'appréhension plus élevés que les hommes. Les femmes avaient tendance à craindre de se trouver seules avec un homme alors que les hommes craignaient davantage l'éventualité de se trouver seuls face à un groupe d'hommes ou une bande. Le niveau de crainte exprimé est nettement plus élevé dans les communautés ethniques minoritaires que dans la population blanche. Respectivement 16 % des hommes et 38 % des femmes de celle-ci affirmaient utiliser les moyens de transport public, mais non sans quelque appréhension. Dans la communauté noire et dans les communautés ethniques minoritaires, ces chiffres s'élevaient respectivement à 28 % et 45 %.

L'une des principales priorités du Livre blanc du Gouvernement sur le futur des transports est la réduction de la criminalité dans les moyens de transport public et de la crainte qu'elle inspire. Le Livre blanc reconnaît que les besoins des femmes en ce qui concerne les transports sont souvent différents de ceux des hommes et qu'une amélioration des systèmes de transports publics et la promotion de leur sécurité (notamment aux points de transfert) sont cruciaux pour fournir aux femmes les transports publics dont elles ont besoin.

Le Ministère de l'environnement, des transports et des régions a élaboré toute une série de mesures pour réduire la criminalité dans les transports publics et la crainte qu'elle inspire. Tout en bénéficiant à la fois aux femmes et aux hommes, elles présentent un intérêt particulier pour les femmes :

- En 1995, mise en place du Women's Transport Network, dont l'objectif est de promouvoir des moyens de transport et un environnement pour les piétons sûrs et

accessibles à tous, ainsi que d'encourager les femmes à entrer et faire carrière dans l'industrie des transports;

- En 1996, en vue de réduire la criminalité, publication et distribution de directives sur les meilleures pratiques à l'intention des opérateurs de transport, des collectivités locales et autres entités concernées;
- En 1998, élaboration et lancement du Secure Station Scheme pour améliorer et normaliser les meilleures pratiques de sécurité dans toutes les stations de métros souterraines et à ciel ouvert dont la Police britannique des transports assure la surveillance. Aux fins de recevoir une prime, les responsables de stations doivent demander aux usagers (dont un pourcentage déterminé de femmes) s'ils se sentent en sécurité;
- En 1998, lancement d'une étude sur la sécurité de l'environnement du piéton et sur la relation entre jeunes gens et criminalité dans les transports publics en particulier sous l'angle des différences entre les sexes;
- En 1998-99, élaboration d'une étude sur les disparités entre les sexes à l'usage des planificateurs gouvernementaux des transports à l'échelon central et local en vue de répondre aux besoins exprimés par les femmes;
- Cette étude sera également utilisée dans le programme d'activités sur la violence à l'égard des femmes du Women's Unit (voir art. 16).

L'environnement

La politique de l'environnement du Royaume-Uni est élaborée en tant qu'élément du concept plus large de développement durable qui implique la réalisation simultanée des objectifs environnementaux, économiques et sociaux, de telle façon que les préoccupations relatives à l'environnement soient intégrées dans toutes les politiques sectorielles (y compris celles relatives aux transports, à l'énergie et à l'agriculture) plutôt que d'être traitées séparément. Cette approche, conjuguée à celles qui visent à promouvoir des activités gouvernementales favorables à l'environnement dans les domaines de l'approvisionnement, du rendement énergétique et hydraulique et des transports écologiques, est promue par un réseau de ministres «verts» dans chaque ministère et est soumise à l'examen du Environmental Audit Committee du Parlement.

Le Royaume-Uni a publié sa première stratégie nationale pour un développement durable en 1994 ainsi qu'une série d'indicateurs de développement durable en 1996. Suite à une large consultation du public, le Gouvernement les fait réviser afin de tenir compte des changements intervenus depuis 1994 et de l'approche adoptée en matière de développement durable. Il se propose de publier une stratégie révisée contenant des objectifs et des indicateurs au début de l'année 1999.

Sur le plan local, les collectivités locales se chargent de la mise en oeuvre d'un développement durable dans le cadre du programme Action 21. Une enquête récente indique que 87 % des collectivités locales ont relevé le défi du Premier Ministre lors de la session extraordinaire de l'Assemblée générale sur l'environnement en juin 1997, demandant à toutes les collectivités locales d'adopter une stratégie locale de mise en oeuvre d'Action 21 d'ici l'an 2000. Le Gouvernement central et les collectivités collaborent en vue d'assurer que les 13 % restants de collectivités locales adoptent à leur tour une stratégie effective, en harmonie avec les programmes de renouveau démocratique du Gouvernement à l'échelon local.

Le Gouvernement est conscient du rôle positif que les femmes ont à jouer dans la prise de décisions relatives à l'environnement – ainsi que dans d'autres domaines – et s'efforce

d'intégrer les besoins spécifiques des femmes dans la planification urbaine, celle de l'habitat et des infrastructures de transports et de services (en termes de sécurité personnelle et d'accès au logement à un prix abordable) et d'assurer que les femmes soient au fait du développement durable et contribuent à ce dernier. Par exemple, le Gouvernement poursuit ses consultations auprès de groupes de femmes à propos d'un large éventail de politiques environnementales, telle que la nouvelle politique de transports intégrés, publiée en juillet 1998, en tenant notamment compte des préoccupations particulières des femmes à l'égard de leur accès aux transports publics et de leur sécurité.

Les groupes de femmes sont bien représentés dans les organes consultatifs du Gouvernement tels que la Table ronde du Royaume-Uni sur le développement durable, le Conseil national des consommateurs et le Comité consultatif local d'Action 21. Néanmoins le Gouvernement s'efforce de faire participer les femmes encore davantage à la prise de décision dans tous les aspects qui concernent l'environnement.

Écosse

Les femmes chefs d'entreprise

En Écosse, Scottish Enterprise, le principal organisme public de développement économique, a lancé en 1994 un programme d'action visant à augmenter le nombre de femmes qui créent une entreprise.

Une large gamme d'actions a été introduite depuis en vue de fournir des conseils, un appui et une formation aux femmes qui créent une entreprise ou qui se disposent à le faire. À titre d'exemple, on peut citer divers programmes de formation et de développement; des clubs et programmes de femmes chefs d'entreprise; des séminaires de formation à la direction; des programmes sur le microcrédit; le centre d'entreprises féminines; l'annuaire des femmes chefs d'entreprise; le centre de technologie féminine.

Un autre organisme de développement en Écosse, Highlands and Islands Enterprise, attache également une grande priorité à appuyer les femmes dans les affaires. Cet organisme a aidé à la création de 236 nouvelles entreprises dans son secteur en 1997-1998, dont 48 % sont dirigées par des femmes.

Les transports

Une politique de transports intégrés est mise en oeuvre en Écosse. Ces mesures ont été développées dans le Livre blanc *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 de l'Écosse. Ce système devrait être en mesure d'offrir des alternatives effectives et pratiques au transport privé en automobile. Une attention particulière sera accordée 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 transport public. 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.

Un document à caractère consultatif de directives pour une planification nationale des transports a été publié en août 1998 et il est prévu de publier des directives relatives aux stratégies locales de transport en février 1999.

L'activité artistique

Le Scottish Arts Council et le Scottish Screen (dénommé auparavant Scottish Film Council) ont poursuivi leur politique d'égalité des chances et décernent les subventions sur base de parité entre les sexes. Par exemple, sur 54 écrivains qui ont reçu des subventions du Scottish Arts Council, 22 étaient des femmes.

Des recherches récentes ont confirmé des études antérieures selon lesquelles les femmes de manière générale prennent une plus grande part que les hommes dans les activités artistiques, que ce soit en qualité de spectatrices ou de participantes. Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne le théâtre et les arts visuels.

Irlande du Nord

En Irlande du Nord, le Belfast Regeneration Office, la Londonderry Initiative Strategy et le Regional Development Office continuent de financer une large gamme de projets de groupements de femmes. Les projets ou les groupes au bénéfice d'un financement ont trait au perfectionnement personnel, à l'éducation, et au développement culturel et économique des femmes d'Irlande du Nord. Les activités entreprises comprennent notamment : les besoins des femmes dans le domaine de la santé; la violence au foyer ; le retour des femmes sur le marché du travail; les besoins en matière de formation et d'éducation; les projets intercommunautaires; le travail indépendant; et la formation pour les garderies d'enfants.

Le sport en Irlande du Nord

En 1996, le Conseil sportif de l'Irlande du Nord (SCNI) a émis une directive de politique générale *Les femmes dans le sport*. Cette directive, qui a fait sienne la Déclaration de Brighton, a mis en évidence la nécessité d'offrir aux femmes de meilleures possibilités de pratiquer le sport. Suite à l'adoption de cette directive, la majeure partie des efforts en faveur de l'égalité des chances pour les filles a porté sur les secteurs de l'éducation informelle et de l'industrie des loisirs.

En raison de l'intérêt croissant des jeunes filles à l'égard de sports traditionnellement réservés aux hommes, le Conseil sportif collabore actuellement avec les organes directeurs de ces sports pour assurer que leurs pratiques et procédures soit justes et équitables. Les directives au titre du *National Lottery Act* de 1993 ont pris un poids accru dans leur exigence d'éliminer les pratiques discriminatoires au sein des activités sportives. Il entre dans les intentions du SCNI de mettre en place un programme d'action pour éliminer les inégalités. Le respect de ce dernier constituera une condition préalable pour l'obtention d'un financement de la part du SCNI.

Pays de Galles

Le Welsh Office a pris part aux efforts visant à assurer que les principes d'un développement durable réunissant ensemble les objectifs environnementaux, économiques et sociaux soient inclus dans les fonctions de l'Assemblée nationale du pays de Galles. Le *Government of Wales Act* demande que l'Assemblée prépare un plan sur la façon dont elle se propose de promouvoir un développement durable dans l'exercice de ses fonctions.

Le Welsh Office a commencé la préparation d'une Conférence nationale sur le développement durable qui doit se tenir au pays de Galles dans la première partie de l'année

prochaine. Le point central de cette conférence probablement portera sur la façon dont l'Assemblée devrait s'acquitter de cette responsabilité. La Conférence s'appuiera également sur les travaux relatifs à la révision de la stratégie du Royaume-Uni pour un développement durable.

Article 14

Les femmes rurales

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

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

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

Introduction

Bien que les différences entre la société urbaine et la société rurale s'estompent, le Gouvernement est conscient que les personnes qui vivent et travaillent dans les zones rurales ont des besoins spécifiques, notamment en matière de services publics et de transport. Les populations des zones urbaines et rurales se déplacent, mais le Gouvernement cherche à éviter que les populations rurales soient désavantagées à cet égard.

Les institutions en zones rurales du Royaume-Uni

La Commission du développement rural (RDC) est l'organisme public chargé du bien-être des personnes qui vivent et travaillent dans les zones rurales d'Angleterre. Mise en place en 1909 sous la dénomination de Commission du développement, elle encourage et assiste aujourd'hui d'autres organismes à mettre en oeuvre des mesures visant à revitaliser les zones rurales ainsi que les activités communautaires. La Commission concentre ses activités dans 31 zones de développement rural prioritaires qui représentent environ 35 % de la superficie de l'Angleterre et qui comptent près de 2,75 millions d'habitants. Pour 1998/99, la Commission a un budget d'environ 40 millions de livres. Elle emploie 300 personnes. Aux termes de la loi, elle est tenue de conseiller le Gouvernement sur toutes les questions relatives au développement économique et social de ces régions. À ce titre, elle s'intéresse activement à la condition des femmes en milieu rural.

Les activités de la Commission du développement rural en faveur des femmes prennent des formes diverses. Ses programmes visent à trouver, tant aux niveaux national que local, des solutions aux problèmes des femmes vivant en zones rurales, tels que les possibilités d'emploi limitées, la carence de garderies d'enfants à un prix abordable et l'insuffisance des moyens de transport public. Par le biais du Programme de développement rural (RDP), la Commission a financé des projets locaux de garderies d'enfants. Les cours de formation portant sur les technologies de l'information et le renforcement des capacités de gestion à l'intention des femmes qui reviennent sur le marché du travail ont également bénéficié d'un financement. Nombre de ces projets sont présentés dans les pages qui suivent au titre du présent article.

Le Gouvernement a annoncé en mars 1998 que la Commission du développement rural et la Commission du monde rural fusionneront le 1er avril 1999. Il en naîtra un organisme neuf et fort pour défendre l'Angleterre rurale, qui tirera profit des avantages et expériences spécifiques à chacune des ces deux organisations. Ce nouvel organisme entretiendra une étroite collaboration avec les organismes de développement régional nouvellement créés.

Les transports en zones rurales

Les véhicules automobiles représentent le principal moyen de transport pour les hommes et pour les femmes. Les besoins des femmes en ce qui concerne leurs déplacements tendent à dépendre surtout de leur accès à une voiture, car la disponibilité des moyens de transport public est variable. De façon générale, 80 % des hommes sont le principal conducteur dans le ménage et 66 % sont des femmes. Lorsque les femmes sont le principal conducteur dans le ménage, elles parcourent des distances de 50 % supérieures à la moyenne des trajets effectués par l'ensemble des femmes, mettant ainsi en évidence à quel point elles dépendent de l'usage d'une voiture.

Rendre des moyens de transport disponibles pour répondre aux besoins des populations rurales a été l'une des principales préoccupations du Gouvernement dans son examen de la politique des transports en 1998. Des propositions ont été émises dans le Livre blanc *A New Deal for Transport: Better for Everyone*. La plupart d'entre elles contiennent une dimension rurale. En particulier, les plans relatifs aux transports locaux et la législation relative aux autobus permettront aux collectivités locales d'élaborer des stratégies plus efficaces de transport en zones rurales.

Le Chancelier de l'Échiquier a annoncé que dans le budget de mars 1998, 50 millions de livres supplémentaires avaient été alloués au titre de l'amélioration des moyens de transport public en zones rurales, illustrant de la sorte l'engagement du Gouvernement d'améliorer

les moyens de transport public dans les zones rurales dans le contexte de l'élaboration d'une stratégie de transports intégrés.

La majeure partie de cette somme sera utilisée pour appuyer les services d'autobus. On a récemment annoncé que des dispositions avaient été prises pour affecter 32,5 millions de livres aux services de bus en zones rurales en vue de compléter les lignes existantes et d'en créer de nouvelles. Ce montant représente un financement additionnel considérable; dans certains cas, il représente plus du double des fonds existants affectés par les collectivités locales.

Le Rural Social Partnership Fund, récemment créé, a été doté de 4,2 millions de livres par an pour les trois années à venir; il est administré par la Commission du développement rural. L'objectif de ce programme de trois ans est de diminuer l'exclusion sociale des populations rurales en leur offrant un meilleur accès à l'emploi, aux services et aux activités sociales grâce à une amélioration durable des services de transport. À cette fin, des partenariats seront établis entre les collectivités, le secteur du bénévolat, les autorités locales et le secteur privé afin d'identifier les besoins en matière de transport, les voies et moyens de les satisfaire et de les mettre en oeuvre.

En outre, 5 millions de livres ont été alloués fin 1998 dans le cadre du Rural Bus Challenge Fund aux fins de promouvoir des approches novatrices de la part des collectivités locales en Angleterre, par exemple pour améliorer l'information des usagers ou pour des services d'un bon rapport coût-efficacité. La directive du Secrétaire d'État aux collectivités locales à propos des critères et des modalités du Rural Bus Challenge Fund met l'accent sur son espoir que les collectivités locales tiendront pleinement compte des besoins des femmes notamment pour les trajets et les horaires des nouveaux services et de façon plus générale dans toutes leurs soumissions pour l'obtention de fonds du Challenge Fund.

La Commission du développement rural continue d'administrer le Fonds de développement des transports ruraux. Son budget pour 1997/98 était de 1,6 million de livres et il est de 1,4 million de livres pour 1998/99. Entre 1986 et le 31 mars 1998, ce fonds a octroyé une assistance à près de 840 systèmes de transport rural.

Emploi et formation

Au cours des dernières années, l'économie rurale au Royaume-Uni s'est progressivement diversifiée. Les petites entreprises viennent en tête et leur croissance est la plus forte en zones rurales, c'est pourquoi les taux de chômage dans les zones rurales sont généralement plus bas que dans d'autres parties du pays.

14.1 L'emploi des femmes par secteur d'activités en 1996

(En pourcentage)

<i>Enquête annuelle sur l'emploi – 1996</i>	<i>Districts ruraux</i>
Industrie	11
Banques, finance et assurances, etc.	15
Construction	2
Distribution, hôtellerie et restauration	28
Transports et communications	3
Administration publique, éducation et santé	36
Autres services	5

Source : Commission du développement rural, Ministère de l'environnement, des transports et des régions

Note : Ces chiffres ne comprennent ni l'agriculture ni les femmes exerçant une activité indépendante.

Néanmoins le Gouvernement est conscient qu'il existe des problèmes particuliers en zones rurales, notamment le manque d'emplois et le caractère saisonnier de l'emploi, qui affectent également les hommes et les femmes. Des facteurs spécifiques aux zones rurales sont souvent liés à leur difficulté relative d'accès, à la faible densité de la population et des services, et à la difficulté de trouver sur place des services appropriés de garderie d'enfants. En vue de surmonter ces problèmes, le Gouvernement a recours à une combinaison d'actions nationales telles que les programmes du New Deal et d'autres appuis ciblés comme les avis consultatifs du Business Links and Training and Enterprise Councils.

Le New Deal

La Commission de développement rural et les collectivités locales ont fait une contribution importante à la perception du problème du chômage rural du Gouvernement qui l'a inclus dans le New Deal. Le personnel du Service de l'emploi (ES) examine avec les compagnies locales d'autobus les possibilités de mise en place de services dans le cadre du New Deal dans les zones rurales dépourvues de moyens de transport ou insuffisamment desservies. Des solutions sont élaborées au niveau local, par exemple le Cornwall's Rural Transport Subsidy Scheme. Le Service de l'emploi et la RDC collaborent dans l'appui à des projets qui seront des bancs d'essai pour la mise en place de programmes du New Deal dans les collectivités reculées.

La RDC a financé par le biais du Policy Development Fund avec la National Federation of Women's Institute un projet national de démonstration visant à étendre et à élargir leur programme existant qui sanctionne les expériences des femmes en qualité de bénévoles dans le RSA Advanced Diploma in the Organisation of Community Groups (ADO CG). Le but poursuivi était de créer des centres accessibles aux femmes en zones rurales pour leur donner la possibilité d'acquérir des qualifications additionnelles et de former et appuyer un réseau de conseillères pour l'ADO CG issues des instituts pour les femmes (WI) et d'autres organisations. Le projet vise à établir jusqu'à 12 centres et à former 150 femmes pour l'obtention de leurs Advanced Diploma.

Parmi les études commandées récemment figurent notamment le document de recherche de la RDC avec la Société royale d'agriculture sur les activités économiques des femmes en zones rurales, la recherche conjointe de la RDC et l'Association nationale des organisations féminines sur les femmes des minorités noires et ethniques en zones rurales intitulée *Staring*

at *Invisible Women* ainsi qu'un article à propos d'initiatives positives pour identifier et résoudre les difficultés auxquelles les femmes rurales sont confrontées.

Garderies d'enfants en zones rurales

En janvier 1996, la RDC a approuvé le financement de trois années supplémentaires du poste de conseiller pour les garderies rurales en vue de poursuivre la réalisation des objectifs de l'Initiative pour les garderies d'enfants rurales. Un nouvel accord de partenariat entre le National Council for Voluntary Childcare Organisations et Action with Communities in Rural England porte sur l'élaboration d'un modèle des meilleures pratiques à l'intention du secteur bénévole concerné par le bien-être des enfants qui servira aux organismes locaux de développement rural et aux organismes publics pour la mise en oeuvre de services en faveur des enfants et de leurs familles en zones rurales. Ceci permettra d'assurer que les collectivités locales tiendront compte des problèmes des zones rurales dans l'élaboration de leurs plans relatifs aux services en faveur des enfants et de garderies d'enfants. Ils seront aussi encouragés à développer des partenariats novateurs pour susciter de nouveaux projets de garderies d'enfants et améliorer celles qui existent déjà en collaborant avec les Conseils communautaires ruraux, les collectivités locales et les organisations caritatives en faveur de l'enfance.

La RDC, conjointement avec le Kids' Club Network (KCN) a également financé des projets de démonstration qui mettent en valeur le coût abordable de garderies extrascolaires et a élaboré des projets pilotes adaptés aux conditions rurales. Actuellement dans sa seconde phase, ce projet est centré sur la formation, le rôle économique des garderies dans les zones rurales et la collaboration avec le Consortium des TEC ruraux (CORT), les employeurs et les syndicats. La RDC, en partenariat avec le KCN et le CORT ont tenu une conférence sur les garderies rurales au mois de décembre 1997 pour évaluer les bénéfices économiques et sociaux qu'en retirent les collectivités locales. La Conférence a porté principalement sur le rôle de l'éducation à distance, la participation des employeurs et les études de cas. Les points suivants ont été mis en évidence :

- Les zones rurales, contrairement aux zones urbaines, ne disposent pas d'une réserve de travailleurs qualifiés;
- Les travailleurs qualifiés ont tendance à travailler en zones urbaines car l'offre d'emplois y est plus diversifiée;
- Les possibilités pour le personnel de suivre une formation sont limitées dans les zones rurales, et les centres de formation sont souvent éloignés;
- Les coûts de formation pour des Qualifications professionnelles générales (NVQ) en matière de garderies d'enfants sont susceptibles d'être plus élevés en zones rurales; et
- Il y a moins de professeurs pour juger les NVQ et de centres d'examen dans les zones rurales, ce qui constitue un obstacle majeur pour ceux qui aspirent à acquérir des qualifications professionnelles (la recherche du CORT a révélé que sur 200 centres d'examen, seulement 10 étaient situés en zones rurales).

Questions agricoles et rurales

À l'instar d'autres secteurs traditionnellement réservés aux hommes, comme le métier d'ingénieur, les femmes sont aujourd'hui beaucoup plus susceptibles d'entrer dans le secteur agricole. Leurs qualifications ne portent pas nécessairement sur des sujets agricoles

classiques, mais elles commencent à s'imposer et la valeur de leur contribution aux métiers de la terre est généralement reconnue.

Les accords passés entre le Ministère de l'Agriculture, de la pêche et de l'alimentation et Lantra, l'organisation nationale de formation pour le secteur agricole, comprennent des dispositions relatives aux dispensateurs nationaux d'une formation certifiée de qualité et d'instructeurs. Des 624 instructeurs enregistrés auprès de Lantra, quelque 62 (10 %) sont des femmes. Néanmoins, les femmes représentent 60 % (197) des dispensateurs de formation, tandis que 130 hommes sont enregistrés comme dispensateurs de formation. En 1997/98, le nombre de participants aux cours était de 15 500. Environ 200 (13 %) des 1 514 inscrits aux Apprentissages modernes d'agriculture et d'horticulture commerciale étaient des femmes.

Quant aux résultats obtenus pour le NVQ en 1997, 860 hommes ont atteint les niveaux 1, 2 ou 3 du NVQ, et 101 femmes seulement ont atteint ces niveaux, notamment dans les domaines des pépinières, de la production végétale et de l'élevage.

Les femmes représentent environ 40 % des étudiants dans les quelque 40 écoles d'agriculture. Toutefois, nombre des cours qu'elles choisissent sont des cours traditionnellement féminins, telles que la floriculture et le petit élevage. Différentes écoles d'agriculture ont commencé à installer des services de garderies à l'intention des étudiantes et du personnel. Les Conseils de financement de l'éducation permanente (fonds alloués par le DfEE) ont alloué 5 millions de livres comme capitaux d'amorçage pour aider les écoles d'agriculture à créer davantage de garderies extrascolaires. Le financement provient du Windfall Tax et devrait contribuer à la création de 10 000 places supplémentaires. Les écoles d'agriculture devaient soumettre leurs demandes de financement avant le mois de septembre 1998.

La représentation féminine au sein des comités pédagogiques concernés par l'agriculture et l'horticulture commerciale s'élève graduellement. De fait, plusieurs femmes ont été nommées récemment à la direction d'écoles d'agriculture. Au début de l'année académique 1998/99, 4 femmes étaient à la tête d'écoles d'agriculture sur un total de 60 écoles, soit 6,6 % et nombre de Directeurs adjoints sont des femmes.

En 1998, la National Farmer's Union (NFU) lançait un nouveau programme de distinctions. L'une des catégories de prix est «L'agricultrice de l'année». Les candidatures ont fait l'objet d'une première sélection en décembre 1998 et le prix sera présenté au dîner annuel de la NFU en février 1999.

L'échelle des salaires dans l'agriculture établie par l'Agricultural Wages Board assure aujourd'hui que les travailleurs à temps plein et à temps partiel jouissent des mêmes conditions d'emploi et de salaire, réduisant ainsi la discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel dans l'agriculture, dont les femmes constituent une partie importante.

La Journée mondiale de la femme rurale

La Fédération internationale des producteurs agricoles a proclamé le 15 octobre de chaque année la Journée mondiale de la femme rurale pour mettre en lumière la contribution largement ignorée des femmes rurales qui travaillent dans l'agriculture à la production alimentaire et au développement des zones rurales. La première journée fut célébrée en 1997 en Angleterre. Elle fut lancée par Joan Ruddock, députée et à l'époque Ministre de la condition féminine. La journée de 1998 fut placée sous le signe d'une conférence nationale tenue à la Société royale à Londres. Elle a été organisée par la NFU conjointement avec la Womens' Food and Farming Union, la National Federation of Young Farmers' Clubs et la Country Landowners' Association.

La Conférence de Londres a reconnu le rôle de plus en plus important joué par les femmes dans l'agriculture et a eu pour objectif d'offrir des cours de gestion aux femmes et un appui pour qu'elles puissent réaliser ce rôle. Une enquête menée en 1996 a trouvé que plus d'un quart des femmes d'agriculteurs exerçaient des activités rémunératrices en sus, et qu'avec la crise économique ces activités supplémentaires tendaient à devenir une part intégrale de l'exploitation agricole. Cette conférence a été conçue pour doter des capacités nécessaires pour diriger une petite entreprise cette force de travail féminine en émergence rapide et qui désirait créer des activités commerciales ou élargir des activités rémunératrices existantes.

Le fait que le nombre de femmes actuellement inscrites dans une école d'agriculture est plus élevé que celui des hommes reflète cet intérêt. Les chiffres fournis par les services d'admission des universités et des écoles d'agriculture révèlent que l'an passé 2 500 femmes étaient inscrites à ces cours et seulement 2 000 hommes.

Le réseau des femmes rurales

Lors de la première Journée de la femme rurale en 1997, toute une série d'ateliers a été organisée pour identifier les principales difficultés auxquelles sont confrontées les femmes dans l'agriculture. Il en est ressorti que si l'on veut attirer les femmes dans l'agriculture, il sera nécessaire de leur offrir davantage qu'un rôle traditionnel de fermière. Pour aider les femmes à prendre place dans le monde agricole, les déléguées ont demandé la création d'un réseau de femmes rurales. Il permettrait de réunir ensemble les différentes organisations pour se centrer sur les difficultés les plus importantes rencontrées par les femmes rurales. Il se réunirait périodiquement en vue d'élaborer une stratégie pour l'action. Il est en voie d'être mis en place par la section des femmes du National Farmer's Union.

Écosse

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 4,17 millions de livres en 1998/99. 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 garderies d'enfants et de formation. Le Rural Challenge Fund a alloué 194 000 livres en 1998/99 à des projets visant à améliorer les services de garderies d'enfants en zones rurales en Écosse. Près de 34 000 livres ont été affectées durant la même période à trois partenariats ruraux pour promouvoir, améliorer et fournir des services de garderies d'enfants en Écosse.

Les difficultés particulières de fournir des services de garderies 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 assurer que le New Deal ne néglige pas la situation particulière du milieu rural.

Les transports en zones rurales

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, suivie par la marche à pied (17,5 % des trajets) et les moyens de transport public (4 %). Bien que l'on n'ait pas relevé de différences dans le nombre de déplacements, les hommes utilisent à cet effet bien plus la

voiture, et leur trajets sont sensiblement plus longs que ceux des femmes. L'étude a aussi trouvé 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. Un Rural Transport Funding Package alloue 13,5 millions de livres sur une période de 3 ans pour améliorer les communications dans les zones rurales. De ce montant, 10,5 millions sont utilisés pour subventionner les moyens de transport public, en particulier pour offrir de nouvelles lignes d'autobus; 1,8 million 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-service rurales de manière à conserver un réseau indispensable de stations-service dans les zones les plus reculées.

Irlande du Nord

En Irlande du Nord, les femmes exercent un rôle important en milieu rural par le biais du Programme de développement rural. Elles occupent 13 postes de direction dans 23 groupes du programme LEADER II ainsi que quatre postes de direction au sein des huit stratégies de développement zonal du Programme du développement rural, dont certaines sont directement axées sur des besoins des femmes. Les femmes sont également représentées dans les conseils d'administration de ces partenariats.

Les possibilités offertes aux femmes ont augmenté dans les petites industries artisanales, par exemple Country Markets Ltd regroupe plus de 150 producteurs dont la majorité sont des femmes. En 1997/98, plus de 89 000 livres ont été versées à des groupes de femmes.

Le Conseil du développement rural de l'Irlande du Nord a mené une enquête pour déterminer l'étendue et la nature de la participation des femmes au développement rural et communautaire. Il a récemment appuyé la formation d'un forum de praticiens dont l'objectif est d'accroître la participation des femmes rurales dans les occasions qui se présentent et dans la prise de décisions dans le cadre du développement rural. Lors d'une récente conférence, le forum a analysé les rôles et les expériences des femmes aux différents âges de la vie au sein des communautés rurales.

Le Conseil du développement rural a fait partie du groupe de planification de la conférence de 1998 intitulée : *The women's Sector: Into the Next Generation*, qui a fait participer des réseaux, des centres et des groupes de femmes, le secteur public et celui du bénévolat ainsi que les organismes d'aide locaux et régionaux.

En Irlande du Nord, des possibilités de formation, analogues à celles offertes par les Conseils communautaires ruraux en Grande-Bretagne, sont financées par une variété de sources. L'appui du Conseil de développement rural de l'Irlande du Nord permet aux groupes communautaires bénévoles de jouer un rôle dans la création de groupes de mères avec de jeunes enfants et dans celle de groupes de développement économique et social dirigés par des femmes.

Au titre de la mesure INTERREG II du Community Economic Development, le Département de l'agriculture de l'Irlande du Nord (DANI) a fourni le financement pour la composante nordique d'un projet transfrontière de garderie d'enfants. Ce projet est une initiative de recherche-action qui vise à améliorer la couverture, le niveau et la qualité des garderies de jour et à faciliter l'entrée croissante des femmes sur le marché du travail.

Pays de Galles

La formation d'un nouveau partenariat rural du pays de Galles a été annoncée en 1998. Cet organisme consultatif rassemble des représentants du Welsh Office, de la Welsh Development Agency (WDA), Welsh Local Government Association, Farming Union et d'autres acteurs clés, en vue de contribuer à l'élaboration des futures politiques et programmes ruraux.

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 assurera que l'égalité des chances soit partie intégrante des débats parlementaires.

Le Welsh Office a créé trois groupes de travail dirigés par le secteur privé aux fins de produire des plans d'action dans le secteur de l'alimentation eu égard à l'agneau, au boeuf, aux produits laitiers et organiques. La publication des plans d'action est prévue au printemps 1999 et le Welsh Office et la WDA travailleront de concert avec le secteur privé à la réalisation de ces plans. Vu la dépendance des zones rurales de ces secteurs, leur développement augmentera les possibilités offertes aux agriculteurs et à leurs familles ainsi qu'à la collectivité rurale dans son ensemble.

Une mesure additionnelle réside dans le projet entrepris par le Welsh Office avec Lantra, les associations paysannes, les TECS et autres organismes en vue d'élaborer une stratégie globale de formation à l'intention de la communauté paysanne. Cette stratégie aidera les agriculteurs et leurs familles à maximiser les possibilités économiques de leurs exploitations agricoles et les aidera à acquérir des qualifications supplémentaires utiles pour l'emploi dans d'autres secteurs.

Article 15

Égalité devant la loi

1. *Les États Parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.*
2. *Les États Parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.*
3. *Les États Parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.*
4. *Les États Parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.*

Bien que le Royaume-Uni soit un État unitaire, il n'a pas un système juridique unique. L'Angleterre et le pays de Galles, l'Écosse et l'Irlande du Nord ont leur propre système, dont le droit, l'organisation et la pratique divergent. Cette situation découle des divers états de fait qui existaient dans les parties formant le pays avant qu'elles ne soient réunies.

Nomination à la magistrature

Le Grand Chancelier 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 et, sous réserve des exigences physiques du poste, sans égard à l'infirmité. En plus de faire ses nominations selon le mérite des candidats, le Grand Chancelier a comme principes directeurs que les candidats intéressés à devenir juges doivent soumettre leur candidature, que le processus de nomination doit être fondé sur une véritable égalité des chances et que chacun doit pouvoir obtenir les renseignements sur les qualités et les compétences exigées d'un candidat à la magistrature. Afin d'inciter un plus grand nombre de femmes à présenter leur candidature pour des nominations à la magistrature et de favoriser l'avancement des candidats retenus, le Grand Chancelier a pris les mesures suivantes :

- Un transfert de ressources à l'intérieur de son ministère afin de permettre aux fonctionnaires de consacrer plus de temps à l'élaboration de mesures en faveur des chances égales dans les nominations à la magistrature;
- Afin de garantir la souplesse nécessaire pour des arrangements permettant de siéger à temps partiel, il sera possible à ceux qui ont eu une interruption de carrière pour des raisons familiales de demander à avoir un programme permettant de siéger comme magistrat adjoint par périodes intensives plutôt que de siéger selon un programme réparti sur un certain nombre d'années comme d'habitude. Cela permettra à ceux qui

ont interrompu leur carrière d'avoir la possibilité de rattraper ceux qui ne l'ont pas interrompue;

- Une hausse de l'âge limite maximal, de 50 à 53 ans, pour les nominations comme magistrat adjoint (assistant recorder); cette limite continuera d'être appliquée avec souplesse pour donner une chance à ceux qui deviennent avocat plus tard que d'habitude ou qui ont eu une interruption de carrière;
- La fin du système de nomination à la Haute Cour reposant exclusivement sur invitation, ce qui permettra de présenter des candidatures et assurera ainsi tous ceux qui ont des ambitions judiciaires de voir leur dossier pris en considération;
- La création de systèmes permettant de «suivre» un juge dans son travail afin d'apprendre ce que c'est de siéger comme juge;
- L'élaboration d'un système de tutorat en vertu duquel des juges de la Cour de circuit et de la Cour de district seront priés de conseiller et de guider leurs collègues moins expérimentés qui travaillent comme juges à temps partiel;
- En consultation avec des membres de la magistrature, des mesures plus élaborées seront prises pour évaluer le comportement professionnel des juges à temps partiel afin d'améliorer les évaluations de comportement professionnel qui servent au Grand Chancelier dans ses prises de décisions concernant les demandes de nominations à temps plein;
- Un examen sera fait de la possibilité de nommer un ombudsman pour examiner à fond toute plainte que pourrait porter quiconque croit ne pas avoir reçu un traitement équitable dans le processus de nomination. Entre-temps, le Grand Chancelier fera personnellement enquête sur toutes les plaintes de discrimination.

Le nombre de femmes juges correspond, du moins en partie, au nombre de femmes de la profession juridique ayant les années d'expérience suffisantes. Le nombre de femmes ayant l'ancienneté suffisante pour être nommées s'accroît au fur et à mesure que de plus en plus de femmes deviennent membres de la profession, 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. Les dernières statistiques montrent que, en 1994, les femmes occupaient 8 % de la magistrature et que, en 1997, ce nombre avait augmenté légèrement à 9 %. Le Grand Chancelier appuie la mesure prise par le Conseil de l'Ordre des avocats (Bar Council et le Barreau (Law Society) en faveur des chances égales dans la profession, et ses fonctionnaires participent à un groupe de travail conjoint sur les chances égales dans les nominations à la magistrature qui comprend des membres des deux sections de la profession. En Écosse, le Lord Procureur général (Lord Advocate) a adopté une politique identique. La profession juridique écossaise est favorable à ce qu'un plus grand nombre d'avocates présentent leur candidature pour des nominations à la magistrature.

La politique suivie par le Grand Chancelier est aussi appliquée en Irlande du Nord où les femmes représentent 7 % de la magistrature. Il y a une femme juge de Cour de comté, soit 1 % du total; une femme juge de Cour de district, soit 25 % du total; et une femme est magistrat (Resident Magistrate), soit 6 % du total.

15.1 Nombre d'hommes et de femmes dans la magistrature en Angleterre et au pays de Galles : 1994 et 1997

	1994		1997	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Lords juristes (Lords of Appeal in Ordinary)	10	0	12	0
Juges de la Cour d'appel (Lord Justices of Appeal)	28	1	34	1
Juges de la Haute Cour (High Court Judges)	89	6	90	7
Juges de la Cour de circuit (Circuit Judges)	485	29	522	30
Juges de la Cour de district (District Judges)	270	29	297	38
Magistrats (Recorders)	825	41	841	71
Magistrats adjoints (Assistant Recorders)	330	61	280	57
Total	2 037	167	2 076	204

Source : Ministère du Grand Chancelier.

De plus, les femmes jouent un rôle important en tant que magistrats non juristes (lay magistrates) en Angleterre et au pays de Galles ainsi qu'en Irlande du Nord. On entend par là des hommes et des femmes sans qualification juridique qui siègent en qualité de magistrats aux tribunaux locaux à temps partiel et à titre bénévole. Les femmes représentaient 43 % des magistrats non juristes (lay magistrates) en 1989 et la proportion est passée à 46 % en 1993 et à 48 % en 1998. En Irlande du Nord, 20 % des 919 juges de paix étaient des femmes et 56 % des 133 membres non juristes du tribunal pour les mineurs étaient des femmes.

En Écosse, il y a une femme juge sur 26; 11 femmes shérifs (sheriffs) sur 106 (8,9 %) et six femmes shérifs à temps partiel (temporary sheriffs) sur 118.

Aide juridique

La loi anglaise prévoit une assistance sous la forme d'une aide juridique pour les personnes qui veulent se pourvoir en justice. Les conditions d'obtention de l'aide juridique ou de consultations juridiques au titre de la loi sur l'aide juridique de 1988 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. Les femmes peuvent bénéficier au même titre que les hommes de l'aide juridique sous réserve des conditions fixées par la loi.

Pour les exercices 1996-1997 et 1997-1998, deux fois plus d'autorisations d'aide juridique ont été délivrées à des femmes qu'à des hommes pour des affaires matrimoniales. Les chiffres sont indiqués ci-après. 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.

15.2 Autorisations d'aide juridique délivrées en Angleterre et au pays de Galles : 1996-1997-1998

	<i>Plaignants</i>	<i>Défendeurs</i>	Total
1996-1997			
Femmes	60 875	6 545	67 420
Hommes	11 856	16 105	27 961
1997-1998			
Femmes	56 530	5 754	62 284
Hommes	10 645	13 418	24 063

Source : Ministère du Grand Chancelier.

Appui fourni aux victimes devant les tribunaux

Le Crown Court Witness Service (CCWS) fournit des informations pratiques, des conseils et un soutien affectif aux victimes et aux témoins – dans toutes les affaires relevant de la justice pénale – qui doivent se présenter devant le tribunal. Le service est géré par Victim Support, l'organisation nationale qui vient en aide aux victimes et qui est financée par le Ministère de l'intérieur. Le CCWS a démarré en tant qu'opération pilote dans sept tribunaux en 1990. Depuis lors, des systèmes ont été institués dans tous les centres judiciaires. Le Gouvernement a convenu de financer de meilleurs services d'appui aux témoins dans les cours de magistrats et il est à déterminer quels sont les services nécessaires et qui devrait les gérer.

Le 10 juin 1998, le Gouvernement a publié un document intitulé *Speaking up for Justice*, le rapport d'un groupe de travail interministériel sur les témoins vulnérables ou intimidés. Le Gouvernement a procédé à cet examen afin de réaliser, en Angleterre et au pays de Galles, sa promesse électorale de fournir une meilleure protection aux témoins et aux victimes intimidés dans le système judiciaire pénal. Il existe des groupes de travail identiques en Écosse et en Irlande du Nord.

Le rapport *Speaking up for Justice* comprend 78 recommandations visant à améliorer la façon dont les témoins vulnérables ou intimidés, notamment les femmes victimes de violence familiale, sont traités afin de leur permettre un meilleur accès au système judiciaire. Il propose en particulier une méthode permettant de reconnaître un témoin vulnérable ou intimidé dès la première étape de l'enquête policière et de répondre aux besoins particuliers de ce témoin. Ainsi, on pourrait décider des meilleures méthodes d'entrevue et d'enquête. La poursuite et la défense pourraient s'adresser au tribunal pour demander que des mesures spéciales soient prises afin d'assurer un soutien au témoin pendant le procès, notamment l'utilisation de réseau de télévision en circuit fermé afin que le témoin n'ait pas à témoigner directement en cour ou l'utilisation d'écran pour protéger le témoin du défendeur.

Le rapport comprend aussi un certain nombre de recommandations qui visent particulièrement les victimes de viol et d'infractions sexuelles graves, notamment :

- Des propositions de modifications législatives afin d'indiquer clairement les cas particuliers où le passé sexuel du plaignant ou de la plaignante est recevable en preuve;
- L'attribution aux tribunaux d'un pouvoir statutaire leur permettant d'exclure le public du tribunal lors du témoignage d'une victime de viol ou d'infraction sexuelle grave;

- Une interdiction absolue d'autoriser un défendeur qui n'est pas représenté à contre-interroger personnellement la plaignante ou le plaignant dans les affaires de viol ou d'infraction sexuelle grave.

Les recommandations du rapport dont l'adoption exige une mesure législative ont été incluses dans les dispositions du projet de loi portant sur la justice et les jeunes et la preuve en matière pénale qui a été déposé devant le Parlement lors de la session 1998-1999.

Article 16

Mariage et rapports familiaux

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

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

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

La famille

En novembre 1998, le Gouvernement a rendu public un programme de mesures destinées à renforcer la vie familiale par un appui aux familles avec enfants. Ce document reconnaît que le Gouvernement a la responsabilité d'apporter son appui aux familles par le biais de ses politiques et d'aider les parents à voir aux besoins de leurs enfants.

Ce document établit clairement que le Gouvernement n'a pas l'intention d'intervenir dans la vie familiale ou dans les relations individuelles entre adultes. Le Gouvernement considère que le mariage constitue le fondement le plus solide de relations stables et, par

conséquent, il souhaite renforcer l'institution du mariage et contribuer à la réussite de telles unions.

Ce document d'information est axé autour de cinq sujets pour lesquels l'intervention du Gouvernement peut changer quelque chose :

- La nécessité de fournir un meilleur appui aux parents afin qu'ils aient tous accès aux conseils et à l'appui dont ils ont besoin, par l'amélioration des services dont ils ont besoin;
- La nécessité d'offrir un meilleur soutien financier aux familles afin d'améliorer leur condition financière et de réduire la pauvreté chez les enfants;
- La nécessité d'aider les familles à établir un équilibre entre le travail et le foyer afin qu'il soit plus facile pour les parents de consacrer du temps à leurs enfants;
- La nécessité de renforcer l'institution du mariage afin de protéger les intérêts des enfants et de réduire l'éclatement des familles;
- La nécessité d'accorder plus d'importance aux problèmes familiaux, notamment la violence au foyer et les grossesses chez les écolières.

Ce document de consultation a permis de lancer un débat. Il présente un important programme d'actions, dont certaines sont déjà mises en oeuvre et certaines autres font l'objet de consultations.

Violence contre les femmes

L'Unité pour les femmes travaille en collaboration avec divers ministères du Gouvernement et organismes publics ainsi qu'avec des organisations non gouvernementales et des organismes bénévoles pour trouver des façons de prévenir la violence contre les femmes dans toute la mesure possible et de leur assurer la protection, les services nécessaires et l'accès à la justice en cas de violence.

L'Unité prévoit publier, au printemps 1999, un document montrant l'engagement du Gouvernement en faveur de la protection et de la sécurité de toutes les femmes et la façon dont il entend y arriver. Ce document fera valoir les meilleures pratiques et incitera à la collaboration entre organismes, par la présentation d'un programme de mesures pratiques pour cela.

L'Unité pour les femmes continue de consulter un large éventail d'organismes non gouvernementaux et d'universitaires spécialisés dans les travaux sur la violence contre les femmes, ce qui assure une plus grande participation des organismes non gouvernementaux dans ce secteur de politiques gouvernementales. L'Unité travaille en collaboration avec la Commission de l'Union européenne et d'autres États membres pour faire progresser les travaux sur la violence contre les femmes, pour affirmer sa détermination face à ce problème et pour montrer son engagement en faveur d'une approche intégrée et multidisciplinaire.

La sécurité des femmes

L'Unité pour les femmes collabore avec d'autres ministères du Gouvernement à l'élaboration de propositions de financement dans le cadre du Programme pour la diminution de la criminalité. L'Unité collabore aussi avec le Ministère de la santé et celui de l'environnement, du Transport et des régions à la réalisation d'une recherche globale sans précédent sur les services d'appui et d'hébergement pour les ménages victimes de violence au foyer.

Violence au foyer

Le Groupe de fonctionnaires interministériel sur la violence au foyer poursuit ses travaux en vue d'aider les ministres à coordonner les mesures qu'ils prennent au sujet de ce problème aux niveaux national et local et en vue de faire progresser les politiques gouvernementales de façon générale. Le Groupe examine en particulier les mesures à prendre pour améliorer les statistiques sur la violence au foyer tant dans le système judiciaire pénal qu'à l'extérieur de ce système ainsi qu'une nouvelle campagne de sensibilisation du public. Depuis 1997, le Sous-Comité du Cabinet sur les questions relatives aux femmes suit aussi ces travaux de près.

Il est maintenant généralement admis que les notions stéréotypées des rôles acceptables pour les hommes et pour les femmes, en particulier la répartition inégale du pouvoir entre les sexes, contribuent à la violence des hommes contre les femmes. Depuis le dernier rapport, il y a eu un certain nombre de campagnes dans tout le pays pour contrer la violence au foyer, et une campagne doit être lancée par le Ministère de l'intérieur en janvier 1999. Les objectifs principaux de ces campagnes ont été d'améliorer la sensibilisation du public sur le caractère essentiellement criminel de ce type de comportement et de faire savoir aux victimes à qui elles pouvaient s'adresser pour obtenir de l'aide et des conseils.

L'Unité de développement des programmes du Ministère de l'intérieur a financé des projets expérimentaux visant à élaborer un programme d'activités et de sessions de discussion destiné aux écoles et aux clubs de jeunes concernant les relations entre les sexes et la violence dans la famille. La rééducation en matière de distinction entre les sexes et de violence est la philosophie qui sous-tend un certain nombre de programmes de traitement ordonnés par les tribunaux pour les hommes reconnus coupables de violence contre leur partenaire féminin.

Ampleur du problème

La criminalité violente est un sujet qui inquiète particulièrement les femmes. Il ressort des réponses à l'enquête de 1996 sur la criminalité en Grande-Bretagne [*British Crime Survey* (BCS)] que les femmes ont tendance à se préoccuper plus que les hommes de leur sécurité personnelle. Pourtant, l'enquête – au cours de laquelle on a interrogé un important échantillon représentatif d'adultes en Angleterre et au pays de Galles sur leurs expériences d'actes criminels que ceux-ci aient été ou non signalés à la police – montre que, de façon générale, les femmes risquent moins que les hommes d'être victimes d'actes de violence et qu'il est plus probable qu'elles soient agressées par une personne de leur connaissance que par un inconnu.

Bien qu'il soit établi que les enquêtes sur la criminalité ne reflètent que d'une manière incomplète l'ampleur de la violence au foyer, 44 % des incidents violents rapportés par les femmes dans l'enquête BCS étaient classés comme actes de violence au foyer parce qu'ils concernaient un partenaire ou ex-partenaire, un autre membre du foyer ou un parent. Douze pour cent seulement des actes de violence contre des hommes étaient classés dans la catégorie «violence au foyer». Sur 10 actes de violence au foyer dirigés contre les femmes, plus de 9 étaient le fait d'hommes.

Les statistiques relatives aux meurtres montrent aussi que les femmes risquent davantage de subir des actes de violence de la part des personnes avec lesquelles elles sont, ou elles ont été, en relations intimes. Dans le cas des 681 actes criminels présentement classés comme meurtres en Angleterre et au pays de Galles en 1996, un tiers des victimes étaient des femmes. Quarante-quatre pour cent des victimes de sexe féminin ont été tuées par leur époux ou ex-époux ou par leur amant ou ex-amant, alors que le pourcentage correspondant pour les victimes de sexe masculin est seulement de 6 %.

Même s'il ne fait aucun doute que, dans certains cas, les hommes sont victimes de violence au foyer, l'action entreprise est principalement axée sur les actes de violence au foyer perpétrés contre les femmes.

16.1 Sexe des auteurs d'actes de violence par rapport au sexe des victimes en 1996

	Sexe des victimes	Sexe des auteurs d'actes de violence		Auteurs d'actes de violence des deux sexes %
		Homme(s) %	Femme(s) %	
Actes de violence au foyer	Hommes	50	48	2
	Femmes	90	10	1
	Homme(s) et/ou femme(s)	79	21	1
Agression	Hommes	94	2	3
	Femmes	96	2	2
	Homme(s) et/ou femme(s)	95	2	3
Actes de violence commis par un inconnu	Hommes	89	1	10
	Femmes	62	22	16
	Homme(s) et/ou femme(s)	83	6	12
Actes de violence commis par une connaissance	Hommes	92	1	7
	Femmes	55	39	7
	Homme(s) et/ou femme(s)	81	13	7
L'autre et/ou l'autre de ces actes de violence	Hommes	87	7	7
	Femmes	76	20	5
	Homme(s) et/ou femme(s)	82	12	6

Source : Enquête sur la criminalité en Grande-Bretagne (1996).

Violence sexuelle

Le rapport intitulé *Speaking Up for Justice* contient un certain nombre de recommandations précises visant directement les victimes de viol et d'infractions sexuelles graves, qui devraient permettre d'arriver à un nombre plus élevé de condamnations. De plus, le Gouvernement du Royaume-Uni a entrepris une étude en vue de déterminer les facteurs qui permettent d'arriver à obtenir une condamnation pour viol dans un cas de viol attesté et de déterminer si ces facteurs ont changé depuis la réalisation d'une étude semblable portant sur des affaires datant de 1985.

Les constatations qui semblent se dégager de cette étude sont présentées dans un rapport provisoire portant sur les traitements des affaires de viol dans le système judiciaire pénal en Angleterre et au pays de Galles. Ce rapport contient des renseignements utiles sur ce qui fait échouer les affaires de viol avant qu'elles ne soient entendues par le tribunal. Cependant, avant de pouvoir décider des mesures à prendre, le Gouvernement du Royaume-Uni devra examiner plus à fond les constatations du rapport sur les raisons qui font qu'un aussi grand nombre d'affaires n'arrivent pas à une condamnation. Ce rapport doit être publié au printemps 1999.

Prévention

Le Gouvernement est conscient que la crainte de la criminalité est en soi une cause de très grand désarroi et que bien des femmes se sentent vulnérables. L'adoption de mesures équilibrées de prévention de la criminalité contribue de façon importante à réduire les risques

d'actes criminels et à atténuer la crainte qui s'y rattache. On est à réaliser un grand nombre de mesures destinées à la prévention à long terme de la violence au foyer.

En 1994, en Angleterre et au pays de Galles, on a publié une circulaire interministérielle indiquant la politique gouvernementale en matière de violence au foyer et comportant une déclaration conjointe sur les responsabilités des administrations locales. Les résultats de recherches indépendantes publiés en 1996 ont montré que des travaux originaux de coordination, de prévention et d'éducation avaient été entrepris dans beaucoup de régions. Ces recherches ont montré que, pour la période se terminant en 1996, plus de 200 rencontres portant sur la violence au foyer avaient été organisées en Angleterre, au pays de Galles et en Écosse dans le but de coordonner la lutte contre la violence au foyer dans les communautés locales concernées. Il ne s'en dégage pas de modèle unique de mesures à prendre; on constate plutôt que les groupes fonctionnent selon un certain nombre de façons différentes à partir de leur composition et de leur direction ainsi que de leur situation géographique.

La loi de 1998 sur la criminalité et le désordre est axée sur l'importance d'une coordination entre les organismes locaux et confie à la police et aux autorités locales la responsabilité d'établir des partenariats avec d'autres organes locaux pour lutter contre la criminalité et le désordre. Ces partenariats doivent inventorier les problèmes de criminalité et de désordre dans leurs milieux et établir une stratégie pour y faire face. Dans la directive accompagnant la loi, le Gouvernement a insisté sur le fait que ces partenariats devaient déterminer le niveau de violence au foyer dans leur région et prévoir des mesures pour s'y attaquer dans leur stratégie de réduction de la criminalité.

Le guide du Ministère de l'intérieur sur la prévention de la criminalité intitulé *Your Pratical Guide to Crime Prevention* a été révisé en juillet 1998 et publié en anglais, en arabe, en bengali, en chinois, en gaélique, en gujarati, en hindi, en ourdou et en punjabi. Ce guide présente des conseils – en particulier pour les femmes – sur la façon de réduire les risques d'agression, notamment des conseils utiles sur la façon d'assurer sa sécurité au volant. On y trouve une section visant à sensibiliser les hommes au problème de la sécurité des femmes ainsi que des suggestions de mesures que les hommes pourraient prendre pour contribuer à réduire les craintes d'agression chez les femmes.

Formation individuelle et sociale et en matière de santé

Les écoles ont un rôle à jouer pour que les jeunes acquièrent des aptitudes et des connaissances et adoptent de bonnes habitudes qui leur soient utiles dans l'immédiat et dans l'avenir. La loi prévoit que les écoles doivent offrir un programme assurant le développement spirituel, moral, culturel, mental et physique de leurs élèves et qu'elles doivent les préparer en vue des possibilités, des responsabilités et des expériences de la vie adulte. Le personnel des établissements scolaires prend cette responsabilité très au sérieux.

Beaucoup d'écoles s'acquittent de cette obligation en offrant des programmes intégrés de formation individuelle, sociale et en matière de santé (PSHE), qui peuvent comprendre, entre autres choses, de la formation en matière de relations interpersonnelles, d'estime de soi et de droits et responsabilités. On trouvera plus de renseignements au sujet des développements récents en ce domaine sous le commentaire relatif à l'article 10.

Procédures de justice pénale visant la violence au foyer

À la suite des directives communiquées aux forces de police en 1990 (en Angleterre, au pays de Galles et en Écosse) et en 1991 (en Irlande du Nord), toutes les forces de police britanniques ont maintenant des énoncés de politique concernant la violence au foyer. Dans beaucoup de cas, on a constitué des unités ou nommé des agents chargés des cas de violence

au foyer, qui ont particulièrement pour tâche d'assurer le suivi des incidents de violence au foyer, notamment de fournir un appui et des conseils aux victimes et de les aider à rejoindre les organismes extérieurs utiles.

Une étude du Ministère de l'intérieur sur le travail de la police en ce qui concerne la violence au foyer, publiée en 1995, a particulièrement prisé le travail des unités et des agents chargés des cas de violence au foyer et indiqué que les victimes en étaient très satisfaites. Un autre projet de recherche visant l'organisation efficace du travail policier dans les cas de violence au foyer vient d'être complété.

Le Ministère de l'intérieur a fait une évaluation des mesures prises par la police à l'égard des personnes qui sont souvent victimes de violence au foyer dans le West Yorkshire; un rapport provisoire de ce projet a été publié et il montre que des interventions de plus en plus accentuées semblent réduire le nombre de visites de la police.

L'examen et la prise en charge des procédures pénales en Angleterre et au pays de Galles relèvent du ministère public (*Crown Prosecution Service*). En mai 1998, l'Inspection de ce service a publié un rapport thématique sur les affaires concernant la violence au foyer. Ce rapport montre que les fonctionnaires sont bien au fait de la nécessité de traiter sérieusement les affaires de violence au foyer, que les relations avec les autres organismes sont bonnes et que le niveau de la qualité de la prise de décisions est élevé. Entre autres, des représentants de l'organisme bénévole *Victim Support* y reconnaissent que les avocats du ministère public et les fonctionnaires de l'assistance sociale ont beaucoup amélioré leur façon de traiter les victimes qui se présentent devant le tribunal.

Protection et fourniture de services

Pour répondre aux besoins d'hébergement et d'appui de ceux qui fuient la violence au foyer, il existe un ensemble de services aux niveaux local et national. La responsabilité des services et le contrôle des ressources au niveau local permettent aux autorités du logement et des services sociaux et aux autres organismes de prendre en charge ces problèmes, de coordonner les mesures à prendre et d'améliorer les services en tenant compte des particularités locales. Au niveau national, le Gouvernement reconnaît la nécessité d'établir un encadrement des interventions locales, de dégager les grandes lignes des problèmes qui se posent ainsi que d'appuyer et de suivre le travail des organismes locaux. Les ministères du Gouvernement travaillent en étroite collaboration afin de bien coordonner leurs efforts.

En ce qui concerne la fourniture d'hébergement et d'appui, les intervenants principaux au niveau local sont les autorités du logement et des services sociaux ainsi que les organismes bénévoles. Dans plusieurs régions, ces organismes sont des groupes de femmes qui, dans bien des cas, gèrent des refuges, font de la vulgarisation et offrent un appui et des conseils suivis. La loi fait obligation aux autorités locales du logement d'héberger les femmes avec enfants qui quittent la maison à cause de la violence au foyer. La loi de 1996 sur le logement a ajouté des dispositions visant à améliorer la situation des personnes qui doivent fuir leur hébergement à la suite d'actes de violence.

En juin 1998, le Ministère de l'environnement, du transport et des régions, l'Unité pour les femmes et le Ministère de la santé ont parrainé une recherche pour l'établissement d'une banque exhaustive de données sur les services d'hébergement et d'appui offerts aux ménages touchés par la violence au foyer. Les données recueillies grâce à cette recherche contribueront à l'établissement d'une stratégie pour lutter contre la violence au foyer. De plus, cette recherche permettra de repérer les solutions efficaces et de préparer des directives pour les autorités locales sur l'éventail de solutions aux problèmes d'hébergement et d'appui aux ménages touchés par la violence au foyer. Cette recherche sera complétée en juillet 1999.

Les travaux de cette recherche ont été parrainés de deux façons. D'une part, la *Women's Aid Federation* (Angleterre) commence à faire une série de sondages auprès de ses 260 groupes de refuges. Elle compte recueillir des renseignements sur le nombre de refuges et de maisons de transition (notamment le nombre de lits et de places dans les familles), le financement des refuges et leur utilisation ainsi que les services de conseils et d'appui fournis par les groupes de refuges. D'autre part, la seconde partie de la recherche est une collecte de renseignements auprès des autorités locales. On cherchera à obtenir des renseignements sur les services d'hébergement et d'appui fournis dans chacune des régions des autorités locales de logement, y compris les services fournis ou utilisés par les autorités des services sociaux. Cette étude comprendra aussi les renseignements sur les coûts de la fourniture de services et d'appui et sur leur caractère adéquat d'après les responsables et les utilisateurs.

C'est la première fois que le Gouvernement parraine un ensemble de travaux de recherche complet sur la fourniture de services d'hébergement et d'appui destinés aux ménages touchés par la violence au foyer en Angleterre. Le Ministère de l'environnement a déjà parrainé, en 1995, une recherche axée sur le nombre de refuges offerts par les groupes de refuges en Angleterre, notamment le nombre de lits et de places dans les familles. Cette recherche a été faite par l'organisme *Women's Aid*; elle a démontré qu'il existait un total de 418 refuges en Angleterre. De ce nombre, 78 étaient des maisons de «Stage 2», c'est-à-dire des maisons offrant un hébergement de transition ou un hébergement temporaire pouvant accueillir des femmes venant d'une maison de «Stage 1» jusqu'à ce qu'elles soient relogées de façon permanente. Des renseignements à jour sur les refuges en Angleterre seront disponibles au printemps de 1999.

Le Ministère de l'environnement, du transport et des régions publiera très bientôt une directive intitulée *Relationship Breakdown: A Guide for Social Landlord* destinée aux responsables de logements sociaux concernant l'élaboration de politiques permettant une gestion efficace des conséquences que la fin d'une relation a par rapport au logement. Cette directive concerne tant les séparations marquées par la violence que les autres et elle est conçue pour aider les responsables de logements sociaux à élaborer une politique réfléchie pour faire face aux cas de séparation. L'un des messages fondamentaux de cette directive est qu'une politique réfléchie et une intervention rapide atténuent les perturbations et les bouleversements pour ceux qui se séparent et qu'elles permettent d'éviter une détérioration de la situation.

Sensibilisation du public

En août 1995, le ministère public (*Crown Prosecution Service*), qui est responsable en Angleterre et au pays de Galles d'intenter les poursuites pénales découlant d'enquêtes de police, a publié une mise à jour de son énoncé de politique public *CPS Policy for Prosecuting Cases of Domestic Violence*. En mai 1998, l'Inspection du ministère public a publié son rapport sur l'examen thématique des affaires touchant la violence au foyer. Par la suite, des plans d'action ont été faits pour mettre en oeuvre les recommandations de l'Inspection. Pendant toute la période couverte par le rapport, le ministère public est intervenu activement dans les discussions interorganismes visant à faire face à la question de la violence au foyer et à améliorer les normes d'aide aux victimes et aux témoins.

Les refuges pour femmes sont généralement gérés par des groupes bénévoles dont les ressources proviennent de sources diverses telles que des autorités locales, des associations de logement et des fondations de bienfaisance. Les ressources en capital et en revenus de *Housing Corporation* peuvent servir à couvrir la construction et les coûts de gestion de logements là où les autorités locales considèrent que l'augmentation du nombre de refuges constitue une priorité. En ce moment, la *Housing Corporation* fournit une subvention

financière permettant d'assurer 3 500 lits dans des refuges en Angleterre. La *Women's Aid Federation* (Angleterre) reçoit un financement de base d'un certain nombre de ministères du gouvernement central, dont 217 000 livres du Ministère de la santé pour 1997-1998. L'organisme de bienfaisance *Victim Support* aide ceux qui souffrent de violence au foyer ainsi que les victimes d'autres infractions; en juin 1997, le Gouvernement a annoncé qu'il augmentait de 1 million de livres par année son soutien à cette organisation, faisant passer ainsi le budget annuel initial de celle-ci de 11,7 millions de livres à 12,7 millions de livres et lui permettant d'établir un service d'aide téléphonique.

En novembre 1997, le Gouvernement a présenté pour commentaires les objectifs d'une étude interministérielle, réalisée sous l'autorité du Ministère de la sécurité sociale, portant sur le financement de l'hébergement subventionné. Ces objectifs comprennent l'encouragement à l'adoption de systèmes de planification, de financement et de comptabilité cohérents et transparents pour les services d'appui, au niveau utile, dans le cadre d'une meilleure aide communautaire et de programmes connexes ainsi que des mesures destinées à garantir que le système de financement puisse répondre aux besoins individuels et à permettre un appui aux divers types d'hébergement et de logement.

Aide à l'enfance

La position du Gouvernement est que tous les enfants ont droit au soutien financier et affectif de leurs parents. Il est préférable pour les enfants, tant d'un point de vue financier qu'affectif, que les parents assument ces responsabilités. Dans la très grande majorité des cas (95 %), ce sont les femmes qui assument la garde des enfants.

En juillet 1998, le Gouvernement a publié un Livre vert intitulé *Children First: A New Approach to Child Support* présentant des propositions en vue d'un nouveau système local de pensions alimentaires pour enfant, axé sur le bénéficiaire, reposant sur une méthode d'évaluation radicalement plus simple. Les principales propositions sont les suivantes :

- **Un crédit de pension alimentaire** : les parents qui ont la garde d'enfants et qui reçoivent un complément de revenu seront autorisés à déduire jusqu'à 10 livres par semaine par rapport à tout montant de pension alimentaire versé pour leurs enfants;
- **Une méthode d'évaluation plus simple** : les parents qui n'ont pas la garde et qui gagnent 200 livres ou plus par semaine devront verser 15 % pour un enfant, 20 % pour deux enfants et 25 % pour trois enfants ou plus. Pour ceux qui ont des revenus de moins de 100 livres par semaine, le montant à payer sera de 5 livres, et pour ceux qui ont de 100 à 200 livres de revenus, le calcul sera fait selon une méthode progressive. Il sera tenu compte des enfants de la nouvelle famille du parent qui n'a pas la garde;
- **Un programme de prise de décisions en trois étapes** : la première étape sera l'évaluation des besoins de pension alimentaire. Les parents qui désireront contester cette évaluation pourront passer à la deuxième étape qui permettra de corriger la décision relative à l'évaluation et toute autre erreur. La troisième étape sera un examen par un tribunal de tous les cas où les différends n'ont pas pu être réglés à la deuxième étape, ou des cas où les parents ont des dépenses spéciales.

Le nouveau système permettra d'améliorer la situation des mères monoparentales : les pensions alimentaires seront évaluées rapidement et avec précision, et permettront le passage rapide d'un état de dépendance financière à celui du monde du travail.

Ce système s'intégrera mieux aux autres mesures d'aide aux familles comme les réunions d'information avant le divorce et les services de médiation. Il favorisera le maintien

du lien parental pour le parent qui n'a pas la garde des enfants et comportera des améliorations pour les parents qui en ont la garde partagée.

La période de consultation sur le Livre vert a pris fin le 30 novembre 1998. Les contraintes législatives et logistiques font que le nouveau système ne sera probablement pas en vigueur avant 2001. Cependant, afin de préparer la réforme en profondeur, un certain nombre d'améliorations sont déjà prévues ou en voie d'être appliquées par l'Agence d'aide à l'enfance, notamment :

- De plus longues heures d'ouverture de bureau;
- Un processus d'appel des décisions plus simple et plus efficace;
- Une réorganisation administrative permettant de centraliser le traitement des dossiers afin d'en libérer le personnel local et de lui permettre de se concentrer sur le travail de conseils individuels aux clients qui ont besoin de ce type de service.

Pour l'exercice 1998/99, un montant supplémentaire de 12 millions de livres a été alloué à l'Agence d'aide à l'enfance afin de lui permettre de prendre un certain nombre de mesures destinées directement aux clients, comme des améliorations au service téléphonique et l'élaboration de formulaires et de lettres plus facilement compréhensibles. De plus, l'Agence a reçu un montant supplémentaire de 15 millions de livres pour 1998/99 et 1999/00 afin de pouvoir mieux se conformer aux exigences de la loi.

Législation sur le divorce

La partie II de la loi sur le droit de la famille vise les motifs de divorce. Lorsque la partie II entrera en vigueur, le divorce sera accordé pour la rupture irrémédiable du mariage établie par une déclaration de rupture du mariage suivie d'une période de réflexion et de considération.

La personne qui fait une déclaration de rupture du mariage sera d'abord invitée à assister à une réunion d'information où on lui donnera des renseignements sur les services de conseiller conjugal, ceci afin de tenter de préserver les mariages qui peuvent l'être, ainsi que des renseignements sur un certain nombre de questions à examiner, le cas échéant, dans la prise de décisions relatives à sa future vie de personne séparée. Les renseignements porteront sur la violence au foyer, l'accessibilité aux services et conseils juridiques, l'aide juridique, les questions financières, la médiation et les questions concernant le rôle et les droits des parents après le divorce. Si les parties décident de divorcer, elles seront incitées à examiner la possibilité d'utiliser la médiation pour résoudre tous différends relatifs aux arrangements pour l'avenir.

Toute personne qui désire contester le divorce ou présenter une requête particulière en ce qui concerne les enfants ou les questions financières sera aussi invitée à assister d'abord à une réunion d'information.

Les femmes ont exactement les mêmes droits que les hommes en ce qui concerne les demandes de divorce ou de séparation et les services de consultations matrimoniales ainsi que de médiation. Elles ont aussi les mêmes droits à l'assistance publique pour les frais de représentation par avocat dans les procédures matrimoniales, y compris les frais de service de conseiller conjugal dans certains cas, et les frais de médiation.

Droits sur les biens

Dans leur examen des dispositions financières relatives au divorce en Angleterre et au pays de Galles, les tribunaux sont invités à tenir compte des circonstances particulières de chaque cas. Ils doivent d'abord considérer le bien-être, jusqu'à sa majorité, de chaque enfant

de la famille qui n'a pas encore atteint l'âge de 18 ans. Ils doivent aussi tenir compte d'un certain nombre de facteurs, comme les revenus et les ressources financières des deux parties, la durée du mariage et la contribution de chacun des époux à l'entretien du foyer et des enfants. Les contributions financières de chacune des parties entrent aussi en ligne de compte. De plus, les tribunaux doivent examiner les besoins et les obligations des parties pour un avenir prévisible dans la mesure où ils peuvent les établir. La conduite des époux entrera en ligne de compte dans les cas où il serait inéquitable de l'ignorer. Ces principes s'appliquent également aux hommes et aux femmes. Chaque famille est considérée comme unique; par conséquent, ces affaires sont toutes différentes l'une de l'autre; c'est pourquoi les larges pouvoirs discrétionnaires reconnus aux tribunaux par la loi de 1973 sur les affaires matrimoniales sont conçus pour permettre aux tribunaux d'en arriver à une solution équitable dans chaque cas particulier.

Le Gouvernement envisage certaines réformes, afin de rendre la loi plus claire et l'interprétation plus sûre. Les principes d'une telle réforme s'appliqueraient également aux hommes et aux femmes.

Droits et responsabilités des parents

Les pères célibataires à qui une responsabilité parentale n'est pas, ou n'a pas été reconnue, peuvent toujours présenter des requêtes en vertu de la loi de 1989 sur les enfants, même si, dans certains cas, l'autorisation du tribunal est nécessaire pour le faire. On est en train d'examiner la possibilité d'apporter une modification à la loi afin que le père célibataire qui signe le certificat de naissance avec la mère de l'enfant acquière automatiquement la responsabilité parentale.

Irlande du Nord

Violence contre les femmes en Irlande du Nord

Les statistiques concernant les délits de violence en Irlande du Nord en 1996 indiquent que les femmes étaient les victimes dans 37 % des cas signalés. Quatre-vingt- un pour cent de tous les délits sexuels signalés ont été commis à l'égard de femmes tandis que les femmes étaient victimes de plus d'un quart des crimes commis contre la personne (meurtre, homicide et voies de fait graves). En ce qui concerne la crainte de la criminalité, dans le groupe d'âge des 16 à 21 ans, 42 % des femmes se sont dit préoccupées pour leur sécurité contre seulement 9 % des hommes.

Stratégie concernant la violence contre les femmes

La stratégie concernant la violence contre les femmes de l'Irlande du Nord, en cours d'élaboration, complétera la stratégie nationale tout en abordant les problèmes propres à l'Irlande du Nord. Elle définira également les objectifs à atteindre et les initiatives à prendre pour faire face à la violence au foyer.

Violence au foyer

Bien que la violence au foyer soit un délit passible de poursuites pénales, nombre de femmes d'Irlande du Nord nécessitent et recherchent, au moins au départ, la protection des tribunaux civils. En 1996, 2 293 arrêts de protection personnelle provisoire et 994 arrêts de protection personnelle totale ont été prononcés, le nombre d'arrêts d'exclusion provisoire et totale étant quasiment identique (2 290 et 993 respectivement).

Déclaration de politique générale sur la violence au foyer

Une déclaration de politique générale concernant l'Irlande du Nord intitulée *Tackling Domestic Violence* a été conjointement publiée par le Ministère de la santé et des services sociaux et le Bureau pour l'Irlande du Nord en juin 1995. Quatre domaines prioritaires ont été définis comme suit :

- Sensibiliser le public à la gravité du problème que constitue la violence au foyer;
- Remettre sérieusement en cause les attitudes et le comportement de ceux qui commettent ou qui cherchent à excuser des actes de violence au foyer;
- Améliorer les services d'appui et de traitement à l'intention des victimes;
- Mieux appréhender la nature et l'ampleur de la violence au foyer.

Forum régional sur la violence au foyer

Mis en place en septembre 1995, le Forum régional sur la violence au foyer vise à réunir les principales institutions officielles et bénévoles et à servir d'instance pour la coordination des mesures à prendre pour réaliser les objectifs définis dans le cadre d'orientation. À ce jour, le Forum a mené les activités ci-après :

- Mise en place de groupes interinstitutions locaux au niveau de chaque Fonds communautaire pour la santé et les services sociaux;
- Élaboration de programmes de formation et d'information à l'intention des spécialistes s'occupant de la violence au foyer;
- 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;
- Campagne de sensibilisation, y compris par le biais de programmes télévisés;
- Mesures visant à améliorer la base de recherche et de formation;
- Supervision de la suite donnée par les organes compétents aux recommandations contenues dans un récent rapport de recherche intitulé *Tackling Domestic Violence Seriously – Issues for the Civil and the Criminal Justice System* (McWilliams and Spence, 1996).

Mesures de prévention de la violence au foyer

Sous les auspices du Forum régional sur la violence au foyer en Irlande du Nord, des activités sont menées en vue d'améliorer les mécanismes de coordination interinstitutions et de renforcer les liens avec les organisations bénévoles. Le Forum rassemble les principales parties prenantes.

Des travaux de recherche sont entrepris sur les thèmes ci-après :

- Expérience des hommes en matière de violence au foyer et de sévices dans le cadre d'une liaison;
- Confiance des victimes dans le système de justice pénale;
- Nécessité d'une approche coordonnée en matière de collecte et d'échange de données entre des organismes au niveau local.

Un sous-groupe du Forum régional examine actuellement les modalités d'une application éventuelle, en Irlande du Nord, d'un plan pilote fondé sur des initiatives de justice pénale prises aux États-Unis d'Amérique (modèles Duluth et Quincy).

Un sous-groupe interconfessionnel élabore une stratégie de formation et des directives sur la violence au foyer à l'intention du clergé et des responsables laïques.

Sensibilisation à la violence au foyer

Des campagnes publicitaires ont été organisées en mars et en novembre 1995 ainsi qu'à Noël et le Jour de l'An en 1996/97 et en 1997/98 en Irlande du Nord. Des affiches et des dépliants ont été également produits et des spectacles forains présentés dans les villes de province.

En 1997 et 1998, le Forum régional a activement contribué à sensibiliser divers groupes professionnels grâce à des séminaires, conférences, réunions et documents d'information. Plusieurs activités de formation ont également eu lieu.

Un module de formation et des cassettes vidéo ont été produits en vue de la formation des travailleurs sociaux, des policiers et des groupes de femmes. Plus de 4 000 policiers ont ainsi été formés. Un programme de formation de formateurs à l'intention du personnel de la santé et des services sociaux a également été organisé et les personnes s'occupant d'enfants ayant souffert de la violence au foyer ont également reçu un module de formation.

Le Bureau pour l'Irlande du Nord a produit une publication intitulée *Stopping Crime Starts with You*. Elle contient une section donnant des conseils utiles et pratiques aux femmes pour les aider à se protéger. Le Bureau a également produit une publication intitulée *Six Steps to Protect Your Home* qui donne des conseils pratiques sur la sécurité à domicile et fournit le numéro de téléphone d'urgence de diverses organisations d'aide. Cette publication a été rééditée au début de 1998.

Appui fourni aux victimes de la violence au foyer

En Irlande du Nord, le décret sur le domicile familial et la violence au foyer, qui élargit et renforce le droit civil en matière de violence au foyer, a récemment été approuvé par le Parlement et entrera en vigueur en mars 1999.

En Irlande du Nord, les associations de logement agréées s'occupent principalement de loger les personnes ayant des besoins particuliers, y compris les victimes de la violence au foyer. Bien que les locaux en question appartiennent aux associations, la gestion quotidienne est assurée par des organisations bénévoles telles que la Northern Ireland Women's Aid Federation (NIWAF). En 1995, les associations ont fourni huit refuges pour femmes offrant au total 107 places et 13 autres biens immobiliers ont été acquis pour loger les femmes vulnérables ayant des enfants. Deux refuges de 61 places sont en construction et 10 projets supplémentaires comprenant 239 places sont prévus au cours des trois prochaines années. La NIWAF a mis en place, en mars 1995, un réseau régional d'assistance téléphonique fonctionnant 24 heures sur 24. Au total, 4 300 appels ont été reçus en 1996/97 et 6 417 appels en 1997/98.

Refuges

La NIWAF offre un refuge temporaire aux femmes et aux enfants victimes de violences psychologiques, physiques ou sexuelles au foyer. En 1996/97, plus de 11 000 femmes ont sollicité l'aide de Women's Aid. Neuf cent seize femmes et 1 462 enfants ont pu ainsi trouver un logement temporaire d'urgence. Il existe 11 refuges, dont huit dotés d'installations pour handicapés. En outre, il est prévu 20 «maisons de transition» pour les familles qui quittent le refuge.

D'ici à l'an 2000, on espère que le nombre de refuges atteindra 430, soit l'objectif recommandé en 1976 dans le document de la Commission de la Chambre des communes sur la violence dans la famille.

Financement

Le Département de la santé et des services sociaux du Bureau pour l'Irlande du Nord fournit à la NIWAF des ressources financières pour couvrir les dépenses administratives régionales et pour appuyer les groupes interinstitutions locaux. Le Bureau et le Département ont financé des campagnes publicitaires, le réseau d'assistance téléphonique et la recherche. Le Ministère de l'environnement finance entièrement les dépenses d'équipement des refuges pour femmes en Irlande du Nord. En outre, le Gouvernement a alloué plus de 150 000 livres sterling à la NIWAF en 1998/99.

Législation

Le décret sur le domicile familial et la violence au foyer (Irlande du Nord) a récemment été approuvé par le Parlement. Cette législation se fonde sur des travaux de recherche menés récemment en Angleterre qui ont mis en évidence les effets de la violence au foyer sur les enfants et la sécurité offerte par les mécanismes de contact avec l'enfant lorsque la mère a été victime d'actes de violence au foyer. Lorsque cette loi entrera en vigueur, l'Irlande du Nord sera au premier rang tant au Royaume-Uni qu'en Europe en matière de législation contre la violence au foyer.

Harcèlement

Tout en faisant du harcèlement une infraction pénale, le décret sur la protection contre le harcèlement (Irlande du Nord) de 1997 offrira aux victimes une protection au titre du droit civil lorsque les alinéas 3 à 9 de l'article 5 entreront en vigueur. Les tribunaux pourront prononcer un arrêt interdisant le harcèlement dont la violation serait une infraction pénale. Le décret confère également aux tribunaux civils le pouvoir d'ordonner le dédommagement de la victime pour, entre autres, toute crise d'angoisse causée par le harcèlement et toute perte financière qui en a résulté. Ces nouveaux recours seront utiles aux femmes qui sont filées, victimes de coups de fil indésirables, etc., et compléteront les recours offerts contre la violence au foyer au titre du décret sur le domicile familial et la violence au foyer (Irlande du Nord) de 1998.

Justice pénale

Ces dernières années, des progrès notables ont été réalisés en Irlande du Nord dans le domaine de la justice pénale en ce qui concerne la violence au foyer. Parmi les faits marquants, on peut citer :

- La publication d'une déclaration de politique générale sur la violence au foyer par le Probation Board for Northern Ireland (PBNI);
- La nomination d'agents de liaison de la RUC en matière de violence au foyer qui sont chargés des 38 subdivisions;
- La synthèse par la RUC des décisions de justice concernant les cas de violence au foyer;
- La mise en oeuvre d'un plan pilote de prévoyance à l'intention des délinquants primaires accusés de voies de fait moins graves;
- Des programmes à l'intention d'auteurs d'actes de violence au foyer intitulés *Men Overcoming Domestic Violence*, mis en place et exécutés par le PBNI;

- La tenue en mai 1997 d'un séminaire de sensibilisation à l'intention des membres de l'appareil judiciaire.

Appui fourni aux victimes devant les tribunaux

En 1997, un groupe directeur chargé des victimes a été créé, dont l'une des premières initiatives a été d'élaborer un code déontologique. Cette brochure précise les différentes étapes suivies lorsqu'une infraction est signalée à la police et les services types qu'une victime peut attendre chaque fois qu'elle entre en contact avec les organismes compétents. Des agents de liaison ont été nommés à chacune des subdivisions de la Royal Ulster Constabulary's (RUC).

Transport public

Les sociétés de transport d'Irlande du Nord ont adopté de nouvelles mesures pour accroître la sécurité des femmes lorsqu'elles empruntent des moyens de transport public, notamment un meilleur éclairage des nouveaux abris et dépôts d'autobus et des nouvelles gares ferroviaires, un système de communication par radio pour les voyages tard dans la nuit à Belfast, le double vitrage des fenêtres de tous les nouveaux autocars et trains et un plus grand recours au système vidéo embarqué sur les lignes de Citybus.

Législation sur le divorce

À la suite de la réforme de la législation sur le divorce en Angleterre et au pays de Galles dans le cadre de la loi sur la famille de 1996, le Bureau de la réforme de la loi en Irlande du Nord a fait exécuter un important projet de recherche sur le fonctionnement, l'application pratique et les procédures de la loi sur le divorce en Irlande du Nord et l'utilisation des services de médiation. Les conclusions seront publiées en même temps que le premier tome d'une série de documents de consultation sur la réforme de la loi sur le divorce en Irlande du Nord à la fin du printemps de 1999.

The Children (Northern Ireland) Order de 1995

The Children (Northern Ireland) Order de 1995 a largement harmonisé la législation sur les enfants de l'Irlande du Nord avec celle de l'Angleterre et du pays de Galles.

L'Agence d'aide à l'enfance

L'Agence d'aide à l'enfance d'Irlande du Nord est la réplique de celle de la Grande-Bretagne. Dans le cadre du programme d'examen global des dépenses publiques, une évaluation des services d'aide à l'enfance en Grande-Bretagne a permis d'étudier les possibilités de simplifier le système, d'améliorer radicalement les délais d'établissement et l'exactitude de la pension alimentaire et d'assurer le versement régulier et à temps des sommes dues. Un Livre vert précisant les propositions du Gouvernement en vue d'un réaménagement total du système d'aide à l'enfance a été publié en juillet 1998.

Écosse

Les femmes et les filles sont plus susceptibles que les hommes et les garçons d'éprouver un manque de sécurité ou de s'inquiéter de la criminalité. Il ressort des réponses à l'enquête sur le crime en Écosse que 48 % des femmes contre 21 % des hommes ne se sentaient pas en sécurité lorsqu'elles se promènent dans leur quartier à la tombée de la nuit. Environ la

moitié des enfants âgés de 12 à 15 ans craignaient d'être victimes d'un vol par effraction, d'une agression, de voies de fait ou de sévices sexuels. Les filles étaient plus inquiètes que les garçons dans chaque cas.

Prévention de la violence contre les femmes : Plan d'action du Bureau pour l'Écosse

En Écosse, la responsabilité des politiques de lutte contre la violence incombe à divers départements du Bureau pour l'Écosse. D'autres organismes s'occupent également de satisfaire les besoins des victimes. Du fait de cette situation et des différences découlant de la culture et du droit écossais, il a été décidé d'élaborer un plan d'action écossais sur la violence contre les femmes visant à traiter en particulier les questions relevant des ministres écossais qui seront de la responsabilité du Parlement écossais en juillet 1999.

Publié en novembre 1998 aux fins de consultation, le document intitulé *Preventing Violence Against Women: A Scottish Office Action Plan* présente un plan d'action qui sera amélioré grâce aux réponses reçues, en vue de produire un document stratégique. Le plan doit bénéficier de l'appui d'organisations représentant les femmes qui ont été ou qui pourraient être victimes d'actes de violence. Il a par conséquent fait l'objet d'une large diffusion auprès de ces organisations. Les réponses sont attendues au plus tard en février 1999.

Violence au foyer

En Écosse, au cours de la période de 10 ans allant de 1987 à 1996, plus de 44 % des femmes victimes de meurtre avaient été tuées par leur partenaire et 23 % par des parents. Au cours de la même période, 7 % seulement des victimes de sexe masculin avaient été tués par leur partenaire et 16 % prétendument par des parents.

Afin de déterminer comment le Bureau pour l'Écosse pourrait le mieux apporter un appui aux victimes, une étude a été effectuée dans le but d'examiner le type de services offerts aux femmes victimes de violence et à leurs enfants. Cette étude devait porter sur les questions ci-après :

- Le type de services offerts actuellement en Écosse aux femmes victimes d'actes de violence de la part de leur partenaire et à leurs enfants;
- Les disparités éventuelles dans les prestations de services, que ce soit le type de service, la quantité ou la situation géographique, et les moyens permettant d'y remédier; et
- Le rôle le plus approprié, de l'avis des prestataires de services, que pourraient jouer le Bureau pour l'Écosse et d'autres organismes dans la lutte contre la violence au foyer.

Le rapport de cette étude a été publié en mars 1998 sous le titre *Service Provision to Women Experiencing Domestic Violence in Scotland*. Il contenait 26 recommandations à l'intention du Bureau pour l'Écosse et du Gouvernement et 36 autres à l'intention des prestataires de services, notamment aux départements du logement et des services sociaux des collectivités locales, à la police, aux conseils de la santé, au Scottish Women's Aid et à la Benefits Agency.

Le Bureau pour l'Écosse a également publié en 1997 les résultats d'une inspection thématique des interventions de la police en cas de violence au foyer, réalisée par HM Inspectorate of Constabulary. Intitulé *Hitting Home*, le rapport indique que les récidives sont à la hausse et que les victimes sollicitent de plus en plus les services de police ces dernières années. Toutefois, des améliorations notables ont été apportées, en collaboration avec les collectivités locales et d'autres organismes, au cours des 10 dernières années et le rapport contribuera à diffuser les bonnes pratiques recensées au niveau de certaines forces de police.

Pour diffuser les résultats de ce rapport et appeler l'attention sur les activités menées au titre du programme d'évaluation des besoins en Écosse et de la Convention des collectivités locales écossaises (COSLA), le Bureau pour l'Écosse, le Health Education Board for Scotland, le Programme d'évaluation des besoins en Écosse et COSLA ont conjointement organisé une conférence en juin 1998 à l'école de police de Tulliallan. À cette conférence, le Ministre d'État a annoncé qu'il envisageait d'établir un partenariat écossais sur la violence au foyer.

Les membres du partenariat, qui comprennent les organisations représentatives qui s'occupent activement de tous les aspects de la violence au foyer, ont tenu leur première réunion en novembre 1998. Leur mandat est défini comme suit :

- Recommander une stratégie sur la violence au foyer qui s'inscrive pleinement dans le cadre de la stratégie générale du Gouvernement en matière de violence contre les femmes et qui tienne compte des effets de la violence au foyer sur les enfants et sur les jeunes ainsi que de la nécessité de stratégies d'intervention efficaces pour prévenir la violence des hommes contre leurs partenaires de sexe féminin et leurs enfants;
- Recommander des normes et des services appropriés à l'intention des femmes victimes de violence au foyer afin de favoriser la fourniture régulière de services partout en Écosse, compte dûment tenu des besoins des femmes des zones rurales, des femmes de minorités ethniques et des femmes handicapées ainsi que des effets sur les enfants et les jeunes touchés;
- Recommander un cadre pour le suivi des progrès réalisés dans la lutte contre la violence au foyer;
- Établir les coûts relatifs à l'application des recommandations ayant une incidence financière;
- Déterminer les recommandations prioritaires, compte tenu de facteurs tels que l'impact, le coût, les délais d'application, les différences et les besoins locaux et les dispositions en vigueur;
- Présenter au Ministre des affaires féminines, en mars 1999 au plus tard, un rapport précisant un plan de travail détaillé et un échéancier pour l'exécution totale du mandat.

Sensibilisation du public

En dépit des progrès notables enregistrés en matière de sensibilisation du public en Écosse ces dernières années, des efforts continuent d'être accomplis en vue de mieux faire comprendre la violence au foyer. À cette fin, un programme télévisé provocateur a été produit dans le cadre d'une campagne publicitaire nationale par un groupe comprenant le Bureau pour l'Écosse, la police et des organisations bénévoles et diffusé par le Conseil de prévention de la délinquance en Écosse en 1994. La campagne, qui s'adressait aux délinquants, a mis en relief le caractère criminel des actes de violence et visait à changer l'attitude du public en montrant d'une manière pittoresque combien la violence au foyer est répréhensible et inacceptable dans la société. La campagne à la télévision était appuyée par des affiches posées en plusieurs endroits en Écosse.

Une étude d'évaluation globale de la campagne dans les médias publiée en 1995 a confirmé que celle-ci avait atteint les objectifs visés. La campagne avait été particulièrement bien accueillie par le public car on estime que 94 % de la population adulte a vu le message publicitaire qui a obtenu divers prix et dont la qualité a atteint un niveau jamais égalé par le Bureau pour l'Écosse ou une campagne publicitaire.

Une seconde phase a commencé avec la rediffusion du message pendant la phase finale de la coupe du monde de rugby en 1995. Celle-ci a été suivie d'une série de programmes

radiophoniques au cours desquels étaient diffusée la bande originale du message télévisé. Le Bureau pour l'Écosse lancera une nouvelle campagne au début de 1999.

Une nouvelle campagne de sensibilisation a commencé à Noël 1998 par la diffusion à la télévision d'un message publicitaire pour la première fois pendant les fêtes de fin d'année. Bien que son contenu soit percutant, il ne montrait pas vraiment d'actes de violence, ce qui a permis sa diffusion avant l'heure fatidique de 21 heures. La campagne se poursuivra pendant trois ans. Elle bénéficie de l'appui des rédacteurs et des programmeurs de divers médias qui, dans le cadre d'éditoriaux, de programmes publicitaires et de reportages diffuseront le message qui sera également repris dans les séries et feuilletons populaires. La campagne sera appuyée par un réseau d'assistance téléphonique.

Le Bureau pour l'Écosse a publié en 1996 une évaluation des programmes à l'intention des hommes violents.

Prévention de la violence au foyer

L'Unité de prévention de la délinquance du Bureau pour l'Écosse a produit un module (dépliant et cassette vidéo) sur la sécurité des femmes intitulé «Seeing Sense». Ce module a été lancé en 1997 par le Conseil de prévention de la délinquance en Écosse et comporte un volet relatif à la violence au foyer.

Refuges

Il ressort d'une étude de la Scottish Women's Aid que l'Écosse compte au total 67 refuges fournissant 325 places. Le Bureau pour l'Écosse a alloué en 1998/99 plus de 200 000 livres sterling à la Scottish Women's Aid. Sur ce montant, 83 000 livres ont servi à trouver un refuge et des possibilités de logement permanent aux femmes victimes de violence qui autrement seraient sans abri, plus de 111 000 livres ont servi à financer les services de protection sociale et 25 000 livres ont été consacrées à la formation.

Dispositions juridiques

En Écosse, la législation est définie dans le *Matrimonial Homes (Family Protection) (Scotland) Act* de 1981. Cette loi confère au tribunal le pouvoir d'ordonner l'exclusion de l'un ou l'autre des époux du domicile conjugal. D'autre part, la loi confère à la police le pouvoir d'arrêter, dans certaines circonstances, les auteurs d'actes de violence au foyer. D'une manière générale, l'application de cette loi a donné satisfaction mais le rapport de 1992 de la Commission écossaise des lois sur le droit familial recommandait que ces dispositions soient élargies d'une manière à englober, par exemple, les concubins et anciens concubins. Le Bureau pour l'Écosse tiendra à l'automne de 1999 des consultations sur l'application des autres dispositions recommandées dans le rapport de la Commission écossaise des lois, et il reviendra au Parlement écossais de se prononcer sur toute législation qui en découlerait.

Le Bureau pour l'Écosse s'attache à fournir des services juridiques communautaires qui visent à faire en sorte que le système d'assistance juridique réponde aux besoins et aux priorités des communautés locales. Il s'est également engagé à rendre la justice plus accessible en assurant une meilleure utilisation du budget d'assistance juridique et en veillant à ce que le contribuable et le bénéficiaire tirent vraiment parti des crédits alloués. Dans son document de consultation intitulé «Access to Justice beyond the Year 2000», le Bureau examine différents modèles possibles de services juridiques communautaires qui pourraient être mis à l'essai grâce aux fonds d'assistance juridique et divers moyens d'administrer les fonds d'assistance juridique de sorte à promouvoir l'accès à la justice pour les personnes aux moyens limités. La période de consultation a pris fin en août 1998.

Droit familial

Un processus de consultation sur le droit familial en Écosse aura lieu entre février et avril 1999. Toute proposition de modification de la législation sera soumise à l'examen du Parlement écossais.

Children (Scotland) Act de 1995

La première partie du *Children (Scotland) Act* (loi sur les enfants) de 1995 est entrée en vigueur le 1er novembre 1996. Elle définit les droits et les responsabilités des parents à l'égard de leurs enfants. Les dispositions mettent l'accent sur la responsabilité commune qui incombe aux deux parents d'élever les enfants. Les anciennes notions de «garde» et de «visite», source de dissensions, ont été remplacées par les notions de «résidence» et «contact» qui permettront aux enfants d'entretenir des relations personnelles et d'avoir un contact direct avec les deux parents.

En novembre 1996, le Bureau pour l'Écosse a publié une brochure intitulée «You Matter» à l'intention des enfants et des jeunes. Une publication destinée aux parents et intitulée «Your Children Matter», produite en octobre 1998, définit clairement les responsabilités et les droits des parents.

Pays de Galles

Refuges

Trente-cinq groupes locaux affiliés à la Welsh Women's Aid gèrent ensemble 40 refuges et 20 centres d'information.

Le Bureau pour le pays de Galles apporte un appui financier aux projets exécutés dans neuf refuges et centres de conseils (postes d'assistant social pour enfants et d'animateurs)

ainsi que des crédits substantiels à la Welsh Women's Aid. Le montant total des ressources financières fournies par le Bureau, y compris les ressources de base fournies à la Welsh Women's Aid, s'élève à 360 000 livres.

En 1996/97, l'augmentation habituelle du nombre de femmes et d'enfants accueillis dans les refuges n'était pas évidente :

- 1 827 femmes et 2 826 enfants ont été accueillis dans des refuges en 1996/97;
- 2 076 femmes ont été orientées vers les refuges par des groupes locaux qui n'étaient pas en mesure de les accueillir;
- Les groupes locaux ont reçu 17 302 appels téléphoniques et/ou visites de la part de femmes à la recherche d'informations et d'un appui.

Toutefois, le nombre de femmes qui sollicitent des services par d'autres moyens, notamment dans le cadre des programmes de sensibilisation et d'appui mobile, a considérablement augmenté :

- 1 581 femmes ont ainsi reçu une aide au cours de l'année;
- 1 630 enfants ont reçu un appui selon les données disponibles.

Au total :

- 3 408 familles (femmes avec ou sans enfants) ont été accueillies et/ou ont continué de recevoir un appui de la part de groupes affiliés à la Welsh Women's Aid en 1996/97; et
- Le nombre enregistré d'enfants accueillis ou ayant reçu un appui continu était de 4 456.

Étant donné que dans de nombreux programmes de vulgarisation, il n'est pas nécessaire d'enregistrer séparément les renseignements concernant les enfants, il est fort probable que le nombre d'enfants et de jeunes concernés soit effectivement plus élevé.
