



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

Distr. GENERALE

CEDAW/C/5/Add.52
25 septembre 1987

FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

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

EXAMEN DES RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES
CONFORMEMENT A L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION

Rapports initiaux des Etats parties

ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE
ET D'IRLANDE DU NORD

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
INTRODUCTION	1
RESERVES FAITES LORS DE LA SIGNATURE ET DE LA RATIFICATION	4
PREMIERE PARTIE	10
A. GENERALITES ; LE CADRE SOCIAL, ECONOMIQUE, POLITIQUE ET JURIDIQUE	10
A1. GENERALITES	10
Traits physiques	10
L'Angleterre	11
Le pays de Galles	11
L'Ecosse	12
L'Irlande du Nord	12
A2. LE CADRE SOCIAL	13
La population	13
La natalité	13
La mortalité	14
Les mariages et les divorces	14
La structure par âge et par sexe	15
La répartition de la population	15
Les migrations	18
Le cadre économique et social	18
L'évolution des loisirs	18
Les minorités ethniques et les minorités nationales	19
Les femmes	20
A3. L'ECONOMIE	21
L'évolution de l'emploi	22
A4. L'ORGANISATION DE L'ETAT	23
LE PARLEMENT	23
Les attributions du Parlement	24
Les Sessions	25
La Chambre des Lords	25
La Chambre des communes	26
Le régime électoral	26
Le régime multipartite	27
LE GOUVERNEMENT DE SA MAJESTE	28
Composition	28
Le Cabinet	29
La responsabilité ministérielle	29
LES MINISTRES	30
A5. LA LEGISLATION	30
B. MESURES D'ORDRE JURIDIQUE ET AUTRE	32
C ET D. LES INSTITUTIONS ET LES RECOURS ET LES MOYENS D'ACTION	34
E. COMMENT LA CONVENTION PEUT ETRE INVOQUEE	35

DEUXIEME PARTIE		Page
ARTICLE PREMIER	- Discrimination	36
ARTICLE 2	- Elimination de la discrimination	39
ARTICLE 3	- Droits de l'homme et libertés fondamentales	40
ARTICLE 4	- Mesures provisoires	41
	Protection de la maternité	41
ARTICLE 5	- Elimination des préjugés et des rôles stéréotypés	42
	- Publicité	42
	- Pornographie	43
	- La maternité comme fonction sociale	44
ARTICLE 6	- Exploitation sexuelle des femmes	45
	- Viol : Texte	48
	Tableau A : Hommes poursuivis pour viol	49
	Tableau B : Hommes condamnés à des peines de prison fermes pour viol, par durée de la peine	49
	Ecosse	49
ARTICLE 7	A. CHARGES ELECTIVES	51
	B. EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE	51
	Sélection	52
	Formation	52
	Promotion et évaluation	52
	Soins aux enfants	54
	Protection spéciale	54
	Chiffres concernant les fonctionnaires en poste	55
	C. NOMINATIONS A DES POSTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	55
	Ecosse	56
	Pays de Galles	56
	D. SYNDICATS ET ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES	56
ARTICLE 8	A. CORPS DIPLOMATIQUE	57
	Recrutement	57
	Les femmes dans le service diplomatique	57
	Affectations conjointes	57
	Horaires souples	57
	Congé spécial sans traitement	57
	Travail à temps partiel et emploi partagé	58
	Grossesse à l'étranger	58
	Information	58
	Politique en matière d'affectation	58
	B. LES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES	58
ARTICLE 9	A. NATIONALITE	59
	B. IMMIGRATION	60
	Immigration des étudiants	62

	<u>Page</u>
ARTICLE 10 EDUCATION	64
A. GENERALITES	64
Politiques	64
Enseignement scolaire	65
Education postsecondaire	65
Institutions	66
Financement	66
Etudiants	67
B. LEGISLATION ET POLITIQUE DE L'ETAT EN MATIERE DE DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE	67
Initiatives concernant les programmes	68
Préparation à la vie professionnelle	69
Carrières non traditionnelles	70
Corps enseignant et formation des enseignants	71
Pratiques dans les écoles	72
Bourses et allocations d'études	72
Enseignement complémentaire et supérieur	73
Education des adultes	74
Sports et éducation physique	74
C. ECOSSE	74
Conclusion	76
ARTICLE 11 EMPLOI, PRESTATIONS SOCIALES, PROTECTION DE LA SANTE ET SECURITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL	77
A. EMPLOI	77
Chômage	80
Formation	80
Ecosse	82
B. PROTECTION DE LA SANTE ET SECURITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL	84
C. LE SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE	84
D. SECURITE SOCIALE	84
Cotisations	85
Prestations	85
Pension de retraite	86
Mères et enfants	86
Veuves	87
Personnes malades et handicapées	87
Allocation de chômage	88
Frais funéraires	88
Faits nouveaux :	89
- Pensions de retraite	89
- Prestations non contributives	89
Mesures proposées pour l'avenir	89
Domaines de discrimination subsistants	90
E. SERVICES SOCIAUX INDIVIDUELS	91
Personnes âgées	91
Personnes handicapées	91
Malades et handicapés mentaux	92
Aide aux familles	92
Protection de l'enfance	93

	<u>Page</u>
ARTICLE 12 A. PRESTATIONS DE SERVICES SANITAIRES DANS DES CONDITIONS D'EGALITE	94
B. SERVICES PARTICULIERS A L'INTENTION DES FEMMES	94
Education sanitaire et prévention	95
Les femmes et le tabac	95
Circoncision des femmes	95
Le rôle du secteur volontaire	95
Service de planification familiale	96
Avortement	96
C. SERVICES DE PROTECTION MATERNELLE	96
Conseils aux mères	96
Allaitement maternel	97
Conseils aux autorités sanitaires	97
Tests de dépistage	97
Mortalité périnatale	97
Soins néonataux intensifs	98
Denrées alimentaires subventionnées	98
D. LEGISLATION RELATIVE A LA FOURNITURE DE SERVICES DE SANTE	98
Tableaux concernant les avortements	101
ARTICLE 13 A. FISCALITE	103
B. DROITS AUX PRESTATIONS FAMILIALES	103
C. DROITS FINANCIERS	104
D. DROIT DE PARTICIPER AUX ACTIVITES RECREATIVES, AUX SPORTS ET A TOUS LES ASPECTS DE LA VIE CULTURELLE	104
Sport	104
ARTICLE 14 Les femmes en zones rurales	106
Planification du développement rural	107
Accès des femmes rurales aux équipements de soins	107
Sécurité sociale	108
Formation professionnelle et éducation	108
Possibilités d'emploi	108
Activités communautaires	109
Services financiers et propriété, héritage et gestion de domaines agricoles	109
Ecosse	109
Pays de Galles	110
Logement	111
Eau et assainissement	112
Electricité	112
Transports collectifs publics	112
Communications	113
Environnement	114
ARTICLE 15 LA LOI	115
Ecosse	116
Statistiques sur les autorisations d'aide judiciaire	117

	<u>Page</u>
ARTICLE 16 Conditions du mariage	118
Droits dans le mariage	119
Droits en matière d'union consensuelles	119
Dissolution du mariage	120
Séparation de corps	121
Aide financière en cas de divorce	121
Attribution de la garde des enfants en cas de divorce	121
Question des enfants	121
Protection du droit de cohabitation et protection contre la violence au foyer	122
Ecosse	123

ANNEXES

A. TABLEAUX STATISTIQUES*/ 125

Démographie

1.1	Structure de la population par âge et par sexe	125
1.2	Population par sexe et par âge, 1984 et 2001	126
1.5	Population adulte, par sexe, âge et état matrimonial, 1984	127
1.14	Taux de mortalité : par âge et par sexe	128

Famille

2.10	Familles monoparentales ; par composition du ménage	129
2.11	Situation au point de vue emploi des mères mariées et des mères seules : par âge du plus jeune enfant à charge, 1982-1984	130
2.12	Division du travail dans le ménage : par état matrimonial, 1984	131
2 26	Avortements légaux	132

Enseignement

3.1	Education et garde de jour des enfants de moins de cinq ans	133
3.5	Elèves restant à l'école pendant 1 année supplémentaire au moins et 2 années supplémentaires au moins, par sexe	134
3.7	Activités éducatives et économiques des jeunes de 16 ans	135
3.8	Intentions des élèves sortants (de l'école secondaire) par sexe	136
3.9	Elèves sortants - niveau d'aptitude, par sexe	137
3.10	Elèves sortants - GCE (General Certificate of Education) niveau 0 avec notes A à C dans certains sujets : par sexe	138
3.11	Enseignement postcolaire toutes études non supérieures, par type d'études et sexe	139
3.12	Enseignement supérieur - étudiants à plein temps : par origine, sexe et âge	140
3.13	Enseignement supérieur - étudiants à temps partiel : par type d'enseignement, sexe et âge	141
3.14	Enseignement supérieur - étudiants résidant en Grande-Bretagne suivant pour la première fois des cours à plein temps et des cours en alternance : par âge	142

L'économie et l'emploi

Production et emploi industriels	143
Formation brute de capital fixe (investissement) par secteur	144
Main-d'oeuvre en Grande-Bretagne 1973-1985	145
Salariés ayant un emploi	146
Industries manufacturières : répartition des établissements par taille	147

	<u>Page</u>
4.1 Population en âge d'activité : selon la situation économique	148
4.3 Taux et projections des activités économiques de la main-d'oeuvre civile, selon l'âge et le sexe	149
4.2 Main-d'oeuvre civile : estimations et projections	150
4.4 Activité économique des femmes mariées	151
4.5 Taux de l'activité économique des femmes : selon l'âge, comparaison internationale 1983	152
4.11 Personnes ayant un emploi : par profession et par sexe	153
4.15 Durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés à plein temps, avril 1984	154
4.22 Demandeurs d'indemnité de chômage : selon le sexe, l'âge et la durée du chômage, avril 1985	155
 Rémunération	
5.2 Rémunération hebdomadaire brute des salariés à plein temps, selon le sexe	156
5.3 Répartition des rémunérations hebdomadaires brutes, avril 1984	157
5.4 Heures supplémentaires : rémunération et heures ouvrées des salariés à plein temps	158
5.5 Rémunération hebdomadaires brutes moyennes des salariés à plein temps de certains groupes de professions, avril 1984	159
5.9 Prestations de sécurité sociale aux chômeurs	160
 Santé	
7.1 Espérance de vie à la naissance et à partir d'âges déterminés	161
7.4 Survivants de plus de 65 ans - Santé et autonomie, par sexe, 1981-83	162
7.4 Quelques causes de décès par sexe et par âge, 1983	163
7.9 Consultations de médecins généralistes (NGS seulement) par âge et par sexe, 1983	164
7.10 Structure des consultations et des traitements des soins dentaires à la dernière visite : par sexe et par âge, 1983	165
7.8 Maladie de longue durée : selon l'âge et le sexe, 1983	166
7.47 National Health Service : coûts annuels par personne selon l'âge et le sexe, 1983	167
7.33 Services de maternité	168
7.11 Consommation de cigarettes par les adultes : selon le sexe et le groupe socio-économique	169
7.17 Abus de l'alcool - Admissions dans des hôpitaux pour maladies mentales : par sexe et par âge	170
7.15 Consommation de boisson : par sexe, 1978 et 1982	171
7.18 Stupéfiants - notification de nouveaux toxicomanes : par âge et par sexe	172
 Temps libre	
10.1 Utilisation du temps au cours d'une semaine type, par catégorie économique, printemps 1985	173
10.2 Participation à certaines activités sociales et culturelles, par sexe et par âge, 1983	174
10.4 Temps passé à regarder la télévision, par classe sociale et par sexe	175
10.11 Participation à certaines activités sportives, par groupe socio-économique et par sexe, 1983	176

B.	STATISTIQUES SUR L'EDUCATION	177-180
	Nombre total d'étudiants à temps complet et en alternance à l'Université	177
	Effectifs scolaires	178
	Nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur public, par grandes disciplines, catégorie, âge et sexe	179
	Nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur public, par grandes disciplines, catégorie, âge et sexe	180
C. */	HOME OFFICE CIRCULARS 25/1983 AND 69/1986 : GUIDANCE TO CHIEF OFFICERS ON THE CONDUCT OF RAPE INVESTIGATIONS ; AND GUIDELINES ON THE NEED TO PROTECT VICTIMS' PRIVACY ETC	
D.	PERSONNEL FEMININ DU SERVICE DIPLOMATIQUE BRITANNIQUE	181
E.	DROITS DES FEMMES ENCEINTES SALARIEES	182
F.	CONDITIONS DE TRAVAIL - TEMPS ET HORAIRES DE TRAVAIL	183
G.	LES FEMMES ET L'EMPLOI : TABLEAU RECAPITULATIF	185
H. */	SPORTS COUNCIL POLICY ON SEX DISCRIMINATION AND GRANT AIDED ORGANISATIONS	
I.	DEMANDES EN DIVORCE PRESENTEES EN APPLICATION DE LA SECTION 1 DU MATRIMONIAL CAUSES ACT DE 1973	195
J.	SECTION 25 DU MATRIMONIAL CAUSES ACT DE 1973	196
K.	CHAPITRE 7 : EGALITE DES CHANCES	198

*/ Ces documents sont disponibles en anglais au Centre pour le développement social et les affaires humanitaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et ils peuvent être consultés dans les bureaux du Service de la promotion de la femme.

INTRODUCTION

Le présent rapport est le premier que le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord soumet en application de l'article 18 de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il a été établi par le Service des droits de l'homme du Foreign and Commonwealth (Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth) sur la base des renseignements communiqués par les départements qui ont à s'occuper de l'application des dispositions de la Convention.

Conformément aux "Directives générales concernant la forme et le contenu des rapports reçus des Etats parties en vertu de l'article 18 de la Convention" (CEDAW/C/7, août 1983), qui ont été adoptées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, le présent rapport comporte deux parties. La première partie expose le cadre dans lequel la Convention est appliquée, les mesures juridiques et autres qui ont été adoptées pour conférer force obligatoire à la Convention et les institutions qui ont été créées pour veiller à l'application de la Convention, ainsi que les méthodes employées pour favoriser et assurer la pleine promotion et le progrès de la femme. La deuxième partie contient des renseignements sur l'application de chacune des dispositions de la convention. Le rapport est complété par des statistiques sur l'évolution sociale dans le Royaume-Uni (annexe A), tirées de l'édition de 1986 de l'ouvrage "Social Trends", publié chaque année par le Central Statistical Office (Bureau central de statistique) et imprimé par le Stationary Office (Imprimerie) de Sa Majesté (ISBN 0-11-620151-7).

Pour établir le présent rapport, les départements ministériels compétents ont tenu compte des renseignements mis à leur disposition par des organisations non gouvernementales à l'occasion des préparatifs de la Conférence mondiale de Nairobi chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme (1985) et de l'adoption des Stratégies prospectives, ainsi qu'ultérieurement.

En outre, le Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth a organisé, en février 1987, un séminaire à l'intention des organisations non gouvernementales afin d'examiner avec elles la teneur du rapport, la façon dont il est établi et le rôle des organisations non gouvernementales dans cette élaboration. Sur les 120 organisations invitées, quelque 85 ont effectivement participé au séminaire, qui s'est aussi révélé un moyen utile de faire connaître les représentants des organisations à un grand nombre de fonctionnaires des divers départements ministériels chargés des questions relatives à la femme et de l'établissement du rapport du Royaume-Uni et d'établir ainsi, lorsque cela n'avait peut-être pas encore été fait, des relations de travail répondant aux préoccupations particulières des diverses organisations.

Le Séminaire avait pour principal objectif, non pas d'examiner des questions de politique générale, mais d'étudier le rôle des organisations non gouvernementales dans le processus d'établissement du rapport et de permettre que le dialogue entre ces organisations et le Gouvernement se poursuive. Il a permis aussi de circonscrire les domaines d'une importance primordiale pour les organisations. On trouvera ci-après les principaux domaines dans lesquels les organisations ont jugé nécessaire de renforcer l'action entreprise.

En ce qui concerne l'égalité en général, les organisations ont estimé souhaitable d'augmenter le nombre de femmes magistrats afin de permettre aux femmes de participer en pleine égalité à l'interprétation de la loi, de modifier la pratique qui subordonne la femme à son mari au regard de l'impôt et de renforcer la discrimination positive de façon à favoriser le progrès de l'égalité.

En matière de finances, d'emploi et de prestations sociales, les préoccupations portaient sur les points suivants : différence de traitement entre hommes et femmes engendrée par le régime actuel de retraite ; aide offerte aux femmes ayant des charges de famille ; services de puériculture ; propositions tendant à remplacer l'allocation maternité dont peuvent bénéficier toutes les femmes par une allocations plus élevée qui serait versée aux femmes les plus défavorisées après contrôle de leurs ressources ; délai d'examen des plaintes par les tribunaux du travail et choix difficiles devant lesquels se trouvent les femmes qui ont été victimes de discrimination.

En outre, les organisations non gouvernementales souhaitaient plus de souplesse dans les horaires de travail afin que les femmes aient des chances véritablement égales en matière d'emploi, une plus grande protection pour les travailleurs à temps partiel, dont 95% sont des femmes, la jouissance des droits en matière de maternité dans les petites entreprises, l'adoption de mesures incitant les organes d'information à prendre au sérieux le problème des stéréotypes fondés sur le sexe et du harcèlement sexuel, ainsi qu'une augmentation du nombre des cours de recyclage pour les femmes qui désirent retrouver un emploi rémunéré après une interruption de plusieurs années.

S'agissant de nominations aux emplois publics, les participants ont estimé en général qu'il convenait de tenir dûment compte des qualifications qu'exigeait la

gestion d'un foyer et d'activités bénévoles et de ne pas oublier qu'il faut apprendre aux femmes à avoir davantage confiance en elles-mêmes pour les encourager à participer à la vie publique et leur en donner les moyens.

En ce qui concerne l'éducation, il serait souhaitable d'inculquer des principes d'égalité, notamment à l'âge où se forment les comportements, de fournir aux autorités scolaires des ressources suffisantes pour écarter dans les écoles l'apparition de stéréotypes fondés sur le sexe et d'organiser des programmes de formation d'une manière et à des moments qui permettent aux femmes d'y participer. Des préoccupations ont également été exprimées concernant les problèmes que rencontrent les étudiantes de pays d'outre-mer.

Sur le plan de la santé, il a notamment été dit qu'il fallait assurer une alimentation adéquate aux femmes des groupes sociaux les plus défavorisés pendant la grossesse et l'allaitement et former les médecins pour les amener à mieux faire face aux besoins particuliers des femmes. Les participants ont souligné l'importance d'examens périodiques en vue de déceler le cancer du sein et le cancer de l'utérus et ils se sont inquiétés de voir que les femmes sont sous-représentées aux échelons supérieurs du Service national de la santé.

Le Gouvernement s'est déjà penché sur la plupart de ces questions, comme il est indiqué dans la deuxième partie du présent rapport, et le Groupe ministériel sur les questions féminines (voir la première partie) examinera certaines de ces questions et déterminera si et à quel moment il est possible de progresser. Il y a cependant d'autres domaines dans lesquels il est peu probable que la situation ne s'améliore dans l'immédiat, faute d'entente sur le meilleur moyen de progresser (modification du régime d'imposition, par exemple) ou faute de ressources suffisantes (suppression de la discrimination dans toutes les prestations sociales), ou encore du fait que la suppression de la discrimination désavantagerait un nombre important de femmes (retraites).

RESERVES FAITES LORS DE LA SIGNATURE ET DE LA RATIFICATION

C.N.108.1986.TREATIES-4 (Notification du dépositaire)

CONVENTION SUR L'ELIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE
DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES
ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DES NATIONS UNIES
LE 18 DECEMBRE 1979

RATIFICATION PAR LE ROYAUME-UNI DE GRANDE BRETAGNE
ET D'IRLANDE DU NORD

Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, en sa qualité de dépositaire, communique ce qui suit :

Le 7 avril 1986, le Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord a déposé auprès du Secrétaire général l'instrument de ratification de la Convention susmentionnée.

Il est précisé dans l'instrument de ratification que ladite Convention est ratifiée en ce qui concerne le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, l'île de Man, les îles Vierges britanniques, les îles Falkland, les îles de la Géorgie du Sud et les îles Sandwich du Sud et les îles Turques et Caïques.

Lors du dépôt dudit instrument de ratification, le Royaume-Uni a fait les déclarations suivantes concernant, d'une part, le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et, d'autre part, les territoires au nom desquels la Convention a été ratifiée :

(Original : anglais)

A. AU NOM DU ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU NORD :

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 ;

b) Le Royaume-Uni se réserve le droit de considérer les dispositions du Sex Discrimination Act de 1975, du Employment Protection (Consolidation) Act de 1978, du Employment Act de 1980, du Sex Discrimination (Northern Ireland) Order de 1976, du Industrial Relations (No. 2) (Northern Ireland) Order de 1976, du Industrial Relations (Northern Ireland) Order de 1982, du Equal Pay Act de 1970, tel qu'il a été modifié, et du Equal Pay Act (Northern Ireland) de 1970, tel qu'il a été modifié, y compris les exceptions et les exemptions énoncées dans chacun de ces décrets et lois, comme constituant des mesures appropriées pour la réalisation concrète des objectifs de la Convention dans la situation économique et sociale propre au Royaume-Uni, et de continuer à appliquer des dispositions en conséquence ; cette réserve vaudra également pour toute mesure législative nouvelle qui modifierait ou remplacerait les lois et les décrets mentionnés ci-dessus, étant entendu que les termes de ces nouvelles mesures seront compatibles avec les obligations incombant au Royaume-Uni en vertu de la Convention ;

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 PREMIER

Compte tenu des dispositions du Sex Discrimination Act de 1975 et des autres lois applicables, le Royaume-Uni accepte l'article premier sous réserve que l'expression 'quel que soit leur état matrimonial' ne soit pas considérée comme ayant pour effet de rendre discriminatoire toute différence de traitement entre célibataires et personnes mariées, pour autant qu'il y ait égalité de traitement entre hommes mariés et femmes mariées et entre hommes célibataires et femmes célibataires.

ARTICLE 2

Compte tenu des progrès sensibles déjà réalisés au Royaume-Uni en vue de l'élimination progressive de la discrimination à l'égard des femmes, le Royaume-Uni se réserve, sans préjudice des autres réserves qu'il a formulées, le droit de donner effet aux paragraphes f) et g) en maintenant à l'étude ses lois et dispositions réglementaires qui pourraient encore comporter des différences notables de traitement entre hommes et femmes, le but étant de modifier lesdites lois et dispositions réglementaires si cela est compatible avec les principes essentiels et primordiaux de sa politique économique. S'agissant des formes de discrimination plus particulièrement prosrites par d'autres dispositions de la Convention, les obligations découlant de l'article 2 doivent (dans le cas du Royaume-Uni) être interprétées compte tenu des autres réserves et déclarations formulées au sujet desdites dispositions, y compris les déclarations et les réserves faites aux paragraphes a) à d) ci-dessus.

En ce qui concerne les paragraphes f) et g) de l'article 2, le Royaume-Uni se réserve le droit de continuer d'appliquer ses lois relatives aux délits sexuels et à la prostitution; cette réserve s'appliquera également à toute nouvelle loi qui modifierait ou remplacerait lesdites lois.

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.

Le Royaume-Uni se réserve le droit de prendre les mesures nécessaires pour s'acquitter de ses obligations aux termes de l'article 2 du premier Protocole relatif à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signé à Paris le 20 mars 1952, ainsi que de ses obligations aux termes du paragraphe 3 de l'article 13 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ouvert à la signature le 19 décembre 1966 à New York, dans la mesure où lesdites dispositions laissent aux parents la liberté de choix quant à l'éducation de leurs enfants; il se réserve aussi le droit de ne pas prendre de mesures qui puissent être

contraires à son obligation aux termes du paragraphe 4 de l'article 13 dudit pacte, de s'abstenir de porter atteinte à la liberté des individus et des personnes morales, de créer et de diriger des établissements d'enseignement, sous réserve que certains principes et normes soient observés.

En outre, le Royaume-Uni ne peut accepter les obligations aux termes du paragraphe c) de l'article 10 que dans les limites des pouvoirs de l'administration centrale prévus par la loi, vu que les programmes, les livres scolaires et les méthodes pédagogiques relèvent des autorités locales et non pas de l'administration centrale; en outre, le Royaume-Uni accepte d'encourager l'éducation mixte tout en se réservant le droit d'encourager aussi d'autres types d'éducation.

ARTICLE 11

Le Royaume-Uni interprète le 'droit au travail' visé à l'alinéa a) du paragraphe 1 renvoyant au 'droit au travail' tel qu'il est défini dans d'autres instruments relatifs aux droits de l'homme auxquels le Royaume-Uni est partie, notamment à l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 19 décembre 1966.

Le Royaume-Uni interprète le paragraphe 1 de l'article 11 à la lumière des dispositions du paragraphe 2 de l'article 4, c'est-à-dire comme n'excluant pas les interdictions, les restrictions ou les conditions en matière d'emploi des femmes dans certains secteurs ou à certains postes lorsqu'elles sont jugées nécessaires ou souhaitables pour protéger la santé et la sécurité des femmes ou le fœtus humain, y compris les interdictions, restrictions ou conditions imposées en raison d'autres obligations internationales du Royaume-Uni; le Royaume-Uni déclare qu'en cas de conflit entre ses obligations aux termes de la présente convention et ses obligations aux termes de la Convention concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories (Convention N° 45 de l'OIT), les dispositions de cette dernière convention prévaudront.

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 :

a) Prestations de sécurité sociale pour les personnes qui s'occupent de grands infirmes, conformément à l'article 37 du Social Security Act de 1975 et à l'article 37 du Social Security (Northern Ireland) Act de 1975;

b) Majoration des prestations pour les adultes à charge, conformément aux articles 44, 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;

c) Pensions de retraite et pensions de survivant, conformément aux Social Security Acts de 1975 à 1982 et aux Social Security (Northern Ireland) Acts de 1975 à 1982;

d) Allocations familiales, conformément au Family Income Supplements Act de 1970 et au Family Income Supplements Act (Northern Ireland) de 1971.

Cette réserve s'appliquera également à toutes les nouvelles lois qui modifieraient ou remplaceraient l'une quelconque des dispositions énumérées aux paragraphes a) à d) ci-dessus, étant entendu que la teneur de ces nouvelles lois sera compatible avec les obligations incombant au Royaume-Uni aux termes de la Convention.

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 13

Nonobstant les obligations assumées aux termes de l'article 13 ou de tout autre article pertinent de la Convention, le Royaume-Uni se réserve le droit de continuer d'appliquer la législation relative à l'impôt sur le revenu et les plus-values, qui prévoit :

- 1) Qu'aux fins de l'impôt sur le revenu les revenus d'une femme mariée habitant avec son mari durant l'année ou une partie de l'année d'imposition sont considérés comme étant les revenus du mari et non les siens (sous réserve du droit des deux conjoints de convenir que les revenus de la femme seront imposables comme si elle était célibataire et n'avait pas d'autres revenus); et
- ii) Que les revenus et les gains imposables de la femme mariée doivent être déclarés avec ceux de son mari (sous réserve du droit de l'un ou de l'autre conjoint de demander une imposition distincte) et, en conséquence (en l'absence d'une telle demande), que le droit de contester l'imposition et d'être entendu ou représenté lors de l'audience appartient au seul mari; et
- iii) Qu'un homme habitant avec sa femme ou l'ayant totalement à sa charge au cours de l'année d'imposition est en droit de déduire de son revenu total un montant supérieur à celui qui est autorisé dans tous les autres cas et qu'un contribuable dont la déclaration de revenu comprend le revenu de sa femme est en droit d'obtenir que cette déduction soit augmentée du montant du revenu de sa femme ou d'un montant prévu par la loi, si ce dernier est plus faible.

ARTICLE 15

En ce qui concerne le paragraphe 2 de l'article 15, le Royaume-Uni interprète l'expression 'capacité juridique' comme ayant trait simplement à l'existence d'une personnalité juridique séparée et distincte.

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.

Le Royaume-Uni accepte le paragraphe 1 de l'article 16, sous réserve que celui-ci ne restreigne pas le droit d'un individu à disposer librement de ses biens ni ne donne à un individu un droit de propriété qui serait soumis à une telle restriction.

CONVENTION SUR L'ELIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION A L'EGARD
DES FEMMES : RAPPORT INITIAL DU ROYAUME-UNI

PREMIERE PARTIE

A. GENERALITES ; LE CADRE SOCIAL, ECONOMIQUE, POLITIQUE ET JURIDIQUE

A1. GENERALITES

Le Royaume-Uni est une monarchie constitutionnelle regroupant l'Angleterre, le pays de Galles et l'Ecosse (qui forment la Grande-Bretagne) ainsi que l'Irlande du Nord. Il est membre de la Communauté européenne.

Traits physiques

La Grande-Bretagne forme la partie la plus importante des îles Britanniques, terme géographique désignant un archipel situé au nord-ouest du continent européen. Elle regroupe l'Angleterre, le pays de Galles et l'Ecosse. La deuxième par la superficie est l'île que constituent l'Irlande du Nord et la République d'Irlande. Au large de la côte sud de l'Angleterre, on trouve l'île de Wight et à l'extrême sud-ouest les îles Sorlingues (Scilly). Au large de la côte septentrionale du pays de Galles, se trouve Anglesey. L'Ecosse est bordée à l'ouest de petites îles et au nord-est des îles Orcades et Shetland. Toutes ces îles ont des liens administratifs avec la Grande-Bretagne, mais l'île de Man en Mer d'Irlande et les îles Anglo-Normandes situées entre la Grande-Bretagne et la France sont dans une large mesure autonomes et ne font pas partie du Royaume-Uni.

La Grande-Bretagne couvre une superficie d'environ 244 100 km², dont près de 99% sont constitués par des terres émergées, le réseau hydrographique occupant le 1% restant. Cette superficie est à peu près égale à celle de la République fédérale d'Allemagne, de la Nouvelle-Zélande ou de l'Ouganda et inférieure de moitié à celle de la France. Cet ensemble s'allonge sur un peu moins de 1 000 km de la côte sud à l'extrême nord de l'Ecosse, sa plus grande dimension d'est en ouest étant d'un peu moins de 500 km. Les baies et bras de mer sont nombreux et aucun point du pays ne se trouve à plus de 120 km de la mer.

Les mers qui entourent les îles Britanniques sont peu profondes, la profondeur étant en général de moins de 90 m, du fait qu'elles sont situées sur le plateau continental. Au nord-ouest, le long du rebord de ce plateau, les fonds marins descendent soudainement de 180 m à 900 m. Ces eaux peu profondes sont importantes car elles constituent un milieu de reproduction pour les poissons. L'effet de réchauffement du courant de l'Atlantique nord se trouve amplifié à mesure du déplacement des eaux sur le plateau.

La Grande-Bretagne jouit d'un climat généralement doux et tempéré.

Les vents sont à prédominance sud-ouest et le temps subit quotidiennement l'influence des dépressions qui se déplacent d'ouest en est sur l'Atlantique. Le temps change fréquemment, mais les extrêmes sont rares. Il fait en effet peu souvent plus de 32°C ou moins de -10°C. Dans l'ouest du pays, près du niveau de la mer, la température annuelle moyenne varie entre 8°C dans les Hébrides et 11°C à l'extrême sud-ouest de l'Angleterre. A même latitude, ces températures sont légèrement plus basses à l'est.

Dans l'extrême nord, à Lerwick (îles Shetland), la température mensuelle moyenne varie de 3°C en hiver (décembre, janvier et février) à 11°C en été (juin, juillet et août) ; les chiffres correspondants pour l'île de Wight, à l'extrême sud, sont de 5° et 16°C. La pluviosité annuelle est supérieure à 1 600 mm dans les régions montagneuses de l'ouest et du nord, mais inférieure à 800 mm dans le centre et l'est. Les pluies sont assez bien réparties sur toute l'année, les mois de mars à juin étant cependant en moyenne les plus secs et les mois de septembre à janvier les plus humides. L'ensoleillement diminue progressivement du sud au nord et des côtes vers l'intérieur du pays, ainsi qu'avec l'altitude. En mai, juin et juillet, mois pendant lesquels les journées sont les plus longues, la durée quotidienne de l'ensoleillement varie en moyenne de cinq heures en Ecosse septentrionale à huit heures dans l'île de Wight ; pendant les mois où les journées sont les plus courtes (novembre, décembre et janvier), l'ensoleillement se réduit à un minimum, en moyenne une heure par jour en Ecosse septentrionale et deux heures par jour sur la côte sud de l'Angleterre.

L'Angleterre

L'Angleterre est un pays formé essentiellement de basses terres. On trouve certes des zones montagneuses dans le nord (Pennines, monts cambriens et Moors du Yorkshire) ainsi que dans le sud-ouest, dans le Devon et en Cornouaille, mais le pays est surtout vallonné ou plat, traversé dans le sud par des collines peu élevées, dont les Cotswolds et les Downs du Kent et du Sussex. Londres et l'estuaire de la Tamise, le Yorkshire occidental et les villes industrielles du nord-ouest, la conurbation des Midlands autour de Birmingham et celle du nord-est sur la Tyne et la Tees, ainsi que les côtes de la Manche constituent les zones où le peuplement est le plus dense. La diversité des communautés urbaines s'est trouvée renforcée par l'immigration de Huguenots, de Juifs et d'autres réfugiés venus du continent européen, ainsi que par des Irlandais et plus récemment par des Antillais et des gens venus de l'Asie du Sud-Est ainsi que par des Chinois, des Chypriotes, des Italiens et des ressortissants d'autres pays.

L'Eglise anglicane, qui s'est séparée de l'Eglise catholique romaine lors de la Réforme, est l'Eglise établie d'Angleterre, ses privilèges étant contrebalancés par certains devoirs : le souverain doit toujours être membre de l'Eglise et c'est lui qui nomme ses deux archevêques, ses évêques, y compris les 24 évêques qui siègent à la Chambre des lords, ainsi que d'autres membres du haut clergé.

Le pays de Galles

Le pays de Galles est un pays de collines et de montagnes, entrecoupé de vastes hauts plateaux et de chaînes plus courtes où s'encaissent de profondes vallées fluviales. Les sommets les plus élevés sont situés au nord-ouest, en Snowdonia, le point culminant étant le mont Snowdon (1 085 m). Les terres les plus basses se limitent en grande partie à la ceinture côtière relativement étroite et aux fonds des vallées fluviales. Les principales zones de peuplement se trouvent dans les vallées du sud et les régions côtières, où vivent les deux tiers de la population. Les principaux centres urbains sont Cardiff, Swansea, Newport et Wrexham. Le pays de Galles est une principauté. En 1969, au château de Carnarvon, la Reine a conféré au Prince Charles, héritier du trône, alors âgé de 20 ans, le titre de Prince de Galles.

Le pays possède sa propre langue, le gallois, parlé (selon le recensement de 1981) par 19% de la population, principalement dans les régions rurales du nord et de l'ouest. Le nom du pays en gallois est Cymru. Les mesures prises depuis les années 60 ont aidé à raviver l'usage de cette langue, d'origine celtique et très proche du breton parlé dans la Bretagne française. On a reconnu notamment l'égalité du gallois et de l'anglais devant les tribunaux et on a encouragé un enseignement bilingue dans les écoles et un emploi plus large du gallois dans les circonstances officielles ainsi qu'à la radio. Les émissions télévisées en gallois sont retransmises par la chaîne Sianel 4 Cymru (Chaîne 4 du pays de Galles).

Il n'y a pas au pays de Galles d'Eglise établie, l'Eglise anglicane ayant perdu ce statut en 1920 après des dizaines d'années de pression de la part des adeptes méthodiste et baptiste plus évangéliques. Le méthodisme en particulier s'est rapidement répandu dans le pays de Galles au XVIIIe siècle, ayant revêtu le caractère d'un mouvement populaire chez les personnes de langue galloise et ayant bénéficié ultérieurement d'un fort appui dans les communautés industrielles.

L'Ecosse

De façon générale, on peut dire que l'Ecosse se divise en trois régions : les hautes terres et les îles du nord très peu peuplées, qui représentent un peu plus de la moitié de la superficie totale, les basses terres du centre, qui regroupent les trois quarts de la population et la plupart des centres industriels et des terres cultivées, et les hautes terres du sud, région de collines qui jouxtent l'Angleterre. Les montagnes les plus hautes sont les Grampians dans les hautes terres du centre, où se trouve le Ben Nevis, sommet le plus élevé culminant à 1 342 m. Les principales villes sont le grand centre administratif d'Edimbourg, le grand centre industriel de Glasgow et les deux centres régionaux d'Aberdeen et de Dundee.

L'émigration des Ecossais vers l'Angleterre et l'étranger est depuis 1750 importante et continue. Le rythme s'est sensiblement ralenti dans les années 70 en raison du développement de l'industrie du pétrole et du gaz en mer, qui a aussi entraîné une migration intérieure vers le nord-est du pays. L'importante émigration de la population du Strathclyde s'est cependant poursuivie, bien que dans une mesure moindre. Au milieu du XIXe siècle, l'industrialisation rapide de l'Ecosse a amené un flot d'immigrants irlandais, qui a entraîné l'établissement d'importantes collectivités catholiques romaines.

L'Eglise d'Ecosse, devenue Eglise établie en 1690, jouit d'une complète liberté pour tout ce qui a trait à la foi, à l'ordre et à la discipline. Il s'agit d'une Eglise protestante, presbytérienne dans sa forme, c'est-à-dire dirigée par une hiérarchie de conseils ecclésiastiques comprenant chacun des membres laïques.

L'Irlande du Nord

L'Irlande du Nord n'est située, en son point le plus proche, qu'à 21 kilomètres des côtes écossaises. Elle a une frontière de 488 kilomètres au sud et à l'ouest avec la République d'Irlande. Le Lough Neagh, au centre, est le plus grand lac d'eau douce de Grande-Bretagne (381 km²). Nombre de ses grandes villes sont situées dans les vallées qui partent du lac, dont la capitale, Belfast, sise à l'embouchure de la Lagan. Les monts Mourne, qui s'élèvent abruptement dans le sud-est du pays comprennent le Slieve Donard, sommet le plus élevé d'Irlande du Nord (852 m).

Un peu moins des deux tiers des habitants de l'Irlande du Nord descendent d'Ecossais ou de colons anglais qui se sont installés dans le Nord-Est du pays, surtout au XVIIe siècle, et dont la plupart sont protestants et traditionnellement partisans du maintien de l'union avec la Grande-Bretagne. Le reste, soit un peu du tiers, est d'origine irlandaise, en grande partie catholique, nationaliste et partisan d'une union avec la République d'Irlande.

A2. LE CADRE SOCIAL

Le style de vie de la population britannique a évolué rapidement au XXe siècle. Comme dans de nombreux autres pays, cette évolution a notamment pour causes fondamentales deux grandes guerres, le fléchissement du taux de natalité, un accroissement de l'espérance de vie, l'augmentation du taux des divorces, l'élargissement des possibilités d'éducation, le progrès technique et l'amélioration du niveau de vie.

La population

La Grande-Bretagne, qui comptait, en 1985, 56,6 millions d'habitants, se place sur le plan démographique au quinzième rang mondial. Elle comptait par comparaison 38,2 millions d'habitants en 1901, 9 millions environ à la fin du XVIIe siècle et quelque deux millions à la fin du XIe siècle. Les chiffres les plus anciens se fondent sur des estimations de l'époque, mais on dispose, depuis le début du XIXe siècle, de renseignements relativement nombreux et fiables qui proviennent en grande partie de deux sources : l'apport régulier de données statistiques du fait de l'enregistre-obligatoire des naissances, des mariages et des décès et du fait des recensements qui ont lieu régulièrement tous les dix ans depuis 1801 (aucun recensement n'a été fait en 1941 en raison de la guerre). Le recensement le plus récent date d'avril 1981. Ces statistiques démographiques sont probablement plus complètes et plus précises que dans tout autre pays. Après 1975, c'est pour la première fois depuis le moment où l'on a commencé à recueillir des données (excepté pendant la guerre) que l'on a enregistré un léger fléchissement pendant deux ans, qui traduisait une diminution temporaire du taux de natalité. La tendance à la hausse a ensuite repris jusqu'en 1982, année au cours de laquelle on a enregistré de nouveau un léger déclin. Selon les prévisions, la croissance démographique devrait se ralentir beaucoup plus sensiblement qu'on ne le prévoyait il y a quelques années. La population totale de la Grande-Bretagne devrait, selon les estimations de 1981, se chiffrer à 56,8 millions en 1991, 57,7 millions en l'an 2001 et 58 millions en l'an 2016.

La natalité

On a enregistré en 1985 752 000 naissances vivantes (Angleterre, Ecosse et pays de Galles), soit 22 500 de moins qu'en 1984, les naissances dépassant les décès (666 900) de 85 100. Le taux de fécondité pour cette période (qui donne une idée de la taille moyenne des familles) est demeuré inférieur aux 2,1 nécessaires pour assurer le renouvellement de la population, bien qu'il soit passé de 1,77 en 1984 à 1,80 en 1985.

Il se peut que plusieurs facteurs aient contribué à la relative faiblesse de ces taux de natalité. La contraception s'est répandue et est devenue plus efficace,

facilitant ainsi la planification de la famille, et la stérilisation volontaire des hommes et des femmes est aussi devenue chose plus courante. Le nombre des avortements légaux est assez considérable (en 1984, 37% des grossesses ont été interrompues chez les femmes célibataires et 7% chez les femmes mariées).

La tendance au recul de l'âge du mariage, à laquelle vient s'ajouter le fait que les couples choisissent d'avoir des enfants plus tard, a entraîné une augmentation de l'âge moyen (26 ans) à la première maternité. On constate de plus, actuellement, une préférence pour les familles peu nombreuses, notamment pour les familles comptant deux enfants, d'où une diminution sensible du nombre des familles de quatre enfants ou plus.

La mortalité

L'espérance de vie à la naissance est d'environ 70 ans pour un homme et de 76 ans pour une femme, alors qu'elle était de 49 ans et 52 ans respectivement en 1901. L'amélioration de l'état de santé de la population a eu pour principale conséquence d'augmenter les chances de vivre jusqu'à un âge avancé. L'espérance de vie dans les groupes âgés a relativement peu augmenté.

Le taux général de mortalité n'a presque pas changé au cours des 40 dernières années, soit 12 pour 1000, ce qui reflète le vieillissement progressif de la population du fait que l'on a enregistré une diminution considérable de la mortalité dans la plupart des classes d'âge, notamment chez les enfants et les jeunes adultes. En 1984, le taux de mortalité infantile (nombre de décès de nourrissons de moins d'un an pour 1 000 naissances vivantes) était de 9,6 et le taux de mortalité néonatale (nombre de décès de nourrissons de moins de quatre semaines pour 1 000 naissances vivantes) de 5,7. La mortalité liée à la maternité est d'environ 0,1 pour 1 000 naissances vivantes.

Parmi les causes de diminution de la mortalité, on citera l'amélioration de l'alimentation, l'élévation du niveau de vie, les progrès des sciences médicales, l'expansion des services médicaux, des mesures sanitaires et des conditions de travail meilleures, une éducation plus poussée en matière d'hygiène personnelle et la réduction de la taille des familles. Les principaux changements intervenus depuis 1951 quant aux causes de décès comprennent notamment la quasi-disparition des décès dus à des maladies infectieuses (notamment à la tuberculose) et l'augmentation de la proportion de décès dus à des maladies circulatoires (attaques cardiaques et congestions cérébrales) et au cancer (responsable de près du quart des décès).

Les mariages et les divorces

Au cours des 20 dernières années, on a enregistré une évolution marquée dans les mariages. En 1972, le nombre de mariages dans le Royaume-Uni était de 480 300, chiffre qui est tombé à 387 000 en 1982 pour remonter à 393 249 en 1985. Cette même année, 61 % des personnes âgées de 16 ans ou plus en Angleterre et dans le pays de Galles étaient mariées, 25 % étaient célibataires, 9 % veuves et 5% divorcées. La tendance à se marier plus jeune que l'on avait constatée dans les années 60 s'est inversée au début des années 70, époque à laquelle s'est dessiné un lent accroissement de l'âge moyen du premier mariage, qui, en Angleterre et dans le pays de Galles est actuellement d'un peu plus de 26 ans pour les hommes et de 24

ans pour les femmes. La proportion de remariages (de l'un des conjoints ou des deux) est approximativement 36 % en Angleterre et dans le pays de Galles, alors qu'elle était de 20 % en 1971 et de 15 % en 1961. En outre, 12 % environ de tous les mariages étaient en 1985 des remariages dans lesquels les conjoints étaient l'un et l'autre divorcés.

Le taux de divorce est en augmentation constante : en 1985, on enregistrait 13 jugements définitifs de divorce pour 1.000 couples mariés en Angleterre et dans le pays de Galles, contre 2 seulement en 1961. Les taux sont beaucoup plus faibles en Ecosse et en Irlande du Nord. En 1985 quelque 160 300 divorces ont été prononcés en Angleterre et dans le pays de Galles, 72 % environ de ces divorces ayant été prononcés en faveur de l'épouse. L'âge moyen des personnes demandant le divorce en Angleterre et dans le pays de Galles est en diminution, soit actuellement à peu près 37 ans pour les hommes et 35 ans pour les femmes.

On a également constaté, trait commun à de nombreux pays d'Europe occidentale, une augmentation considérable des cas d'union libre. En Grande-Bretagne, près de 25 % des femmes qui se sont mariées entre 1979 et 1982 (premier mariage pour les deux conjoints) avaient vécu maritalement avec leur conjoint avant le mariage (chiffre qui était de 8 % au début des années 70) et environ 12 % des femmes non mariées de 18 à 49 ans vivaient en concubinage en 1983-1984. L'union libre est plus fréquente chez les femmes séparées ou divorcées que chez les femmes célibataires. Les faits tendent à montrer un accroissement des relations stables hors mariage et du pourcentage de naissances illégitimes (qui représentent actuellement plus de 19 % des naissances vivantes en Grande-Bretagne contre 6 % en 1961) déclarées par les deux parents.

La structure par âge et par sexe

La population totale est demeurée relativement stable ces 10 dernières années, mais des changements considérables sont apparus dans la structure par âge et par sexe, dont une diminution de la proportion de jeunes de moins de 16 ans et une augmentation du pourcentage de personnes âgées, notamment celles qui ont 85 ans ou plus. D'après les estimations faites au milieu de l'année 1982, la composition par âge de la population britannique était la suivante : moins de 16 ans, environ 21 % ; 16 à 64 ans, 64 % ; 65 et plus, 15 %. Quelque 18 % de la population avaient dépassé l'âge normal de la retraite (65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes), alors que cette proportion était de 15 % en 1961.

Au milieu de l'année 1985 on comptait dans le Royaume-Uni 29 millions de femmes et 27,6 millions d'hommes, soit environ 105 femmes pour 100 hommes. Il naît environ 6 % de garçons de plus que de filles. Mais du fait que la mortalité est plus élevée chez les hommes, à tous les âges, il arrive un moment, à environ 51 ans, où les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Ce déséquilibre s'accroît avec l'âge, si bien que l'on constate une prépondérance de femmes chez les personnes âgées.

La répartition de la population

La densité de la population est d'environ 239 au kilomètre carré, chiffre relativement élevé par rapport à la plupart des autres pays. L'Angleterre est la plus densément peuplée, avec 361 habitants au km² (l'agglomération londonienne

a une densité de 4 283 habitants au km²) et l'Ecosse la moins densément peuplée, avec 65 habitants au km². Le pays de Galles et l'Irlande du Nord comptent, respectivement, 135 et 111 habitants au km².

Le tableau 1 donne des chiffres pour certaines des zones urbaines les plus importantes du Royaume-Uni. La moitié environ de la population vit dans une bande qui va du sud du Lancashire et du Yorkshire occidental à la région de Londres en passant par les Midlands industrialisés. Les autres régions densément peuplées sont les suivantes : basses terres centrales d'Ecosse ; nord-est de l'Angleterre du nord de la Tyne à la Tees ; sud-est du pays de Galles ; région de Bristol ; côte de la Manche entre Poole, dans le Dorset, et l'est. Les régions les moins densément peuplées sont la côte est de l'Angleterre entre le golfe du Wash et l'estuaire de la Tamise et l'extrême sud-ouest. Les huit principales zones métropolitaines, dénommées conurbations dans les recensements démographiques successifs, regroupent le tiers de la population britannique sur moins de 3 % du territoire. Il s'agit de l'agglomération londonienne, du Clydeside central, de l'agglomération de Manchester, du Merseyside, du Yorkshire du sud, de Tyne et Wear, des Midlands orientales et du Yorkshire occidental. La plupart des régions montagneuses, dont la plus grande partie de l'Ecosse, du pays de Galles et de l'Irlande du nord, ainsi que des Pennines centrales sont très peu peuplées.

On constate depuis le XIXe siècle une tendance générale, notamment à Londres, à un exode des centres urbains surpeuplés vers les banlieues. Selon le recensement de 1981, seules les zones rurales les plus reculées ont enregistré un taux d'accroissement démographique plus élevé dans les années 70 que dans les années 60. On a constaté aussi une redistribution géographique de la population de l'Ecosse et des régions septentrionales de l'Angleterre vers l'Anglia orientale, le Sud-Ouest et les Midlands orientales. On a également constaté un accroissement du taux des migrations liées à la retraite, les principales destinations étant la côte sud de l'Angleterre et l'Anglia orientale où, dans certaines villes, les personnes âgées représentent plus du tiers de la population.

Tableau 1 : Taille et population des principales zones urbaines (milieu de l'année 1985)

	Régions		Population en milliers
	km ²	miles carrés	
Agglomération londonienne	1.580	609,7	6.767,5
Birmingham	264	102,0	1.007,5
Glasgow	198	76,3	733,8
Leeds	562	217,0	710,5
Sheffield	368	141,9	538,7
Liverpool	113	43,6	491,5
Bradford	370	142,9	463,5
Manchester	116	44,9	451,1
Edimbourg	261	100,6	439,7
Bristol	110	42,3	393,8
Belfast	140	54,0	301,6
Coventry	97	37,3	312,2
Cardiff	120	46,3	278,9

Les migrations

Il y a toujours eu dans le Royaume-Uni un flux migratoire net vers les autres pays du monde, mais en 1985, l'immigration a été de 34 % supérieure à celle de 1984, se soldant par un gain net de 97 000 personnes. Entre 1980 et 1985, quelque 1 240 000 personnes ont quitté le Royaume-Uni pour s'installer à l'étranger et 1,2 million d'étrangers sont venus vivre dans le Royaume-Uni, engendrant un déficit d'environ 41 000 personnes. Sur les 174 000 émigrants dénombrés en 1985, 19 % sont allés en Australie, au Canada ou en Nouvelle-Zélande et 18 % dans d'autres pays du Commonwealth, 17 % dans d'autres pays de la Communauté européenne, 14 % aux Etats-Unis et 10 % dans le Moyen-Orient. Sur les 270 000 immigrants, 14 % venaient d'Australie, du Canada ou de Nouvelle-Zélande, 21 % d'autres pays du Commonwealth et 20 % d'autres pays de la Communauté européenne. Un nombre important d'émigrants ou d'immigrants étaient ressortissants britanniques.

Le cadre économique et social

La majorité des habitants (97 % environ) vivent dans un ménage en tant que membres d'une famille ou comme personnes seules. Les 3 % restants résident dans des hôtels, servent dans l'armée ou travaillent dans des établissements d'enseignement ou autres institutions. En 1984, 8 personnes sur 10 vivaient dans une unité dirigée par un couple marié.

Parmi les nombreux changements intervenus dans la structure du ménage et de la famille, on notera la diminution continue de la taille moyenne des ménages en Grande-Bretagne, qui est passée de plus de quatre personnes en 1911 à 3,1 personnes en 1961 et à 2,59 personnes en 1984. Cette chute reflète l'augmentation de la proportion des personnes vivant seules (8 %) ou des familles monoparentales, ainsi que l'accroissement du nombre des personnes âgées (dont beaucoup vivent seules) et la préférence des parents pour une famille peu nombreuse. La tendance à une réduction de la taille des ménages (25 % des ménages se composent d'une seule personne) devrait se maintenir et le nombre de ménages d'une personne devrait, selon les prévisions, passer de 4,4 millions en 1979 à environ 6 millions en 1991, dont 3,6 millions seraient des retraités.

L'évolution des loisirs

Par rapport aux générations précédentes, la plupart des gens ont aujourd'hui plus de temps libre et plus de distractions entre lesquelles choisir pour employer leur temps libre et ils disposent de revenus réels plus élevés. Le nombre d'heures de travail à plein temps est en général selon les conventions de 35 à 40 heures par semaine, bien que de nombreuses personnes travaillent en fait un peu plus longtemps en faisant volontairement des heures supplémentaires. La grande majorité des salariés travaillent cinq jours par semaine.

Les distractions les plus courantes ont lieu dans le cadre du foyer ou avec des amis, les plus communes consistant à rendre visite à des parents ou amis ou à les inviter et à regarder la télévision. La télévision est la principale façon d'occuper les soirées sauf chez les hommes jeunes. Presque tous les foyers possèdent un récepteur de télévision et en hiver, les Britanniques de cinq ans et plus passent en moyenne 20 heures par semaine devant leur poste. Les magnétoscopes, qui permettent à chacun de regarder les émissions de son choix ou de le faire à des

heures autres que celles où elles ont été diffusées, sont de plus en plus nombreux. Parmi les autres distractions les plus courantes, on citera l'écoute de la radio, de disques ou de cassettes, la lecture, le bricolage (peinture ou décoration du logement, par exemple), les sorties au restaurant, au café, au cinéma ou les manifestations sportives, le jardinage, les promenades à la campagne, les excursions au bord de la mer ou visites de musées, la photographie, les réunions de clubs et de centres de loisir, et les activités sociales et bénévoles. La moitié environ des foyers britanniques ont un animal familier, le plus souvent un chien (plus de 6 millions de chiens dans le Royaume-Uni, selon les estimations) ou un chat (plus de 5 millions).

Les sports et autres passe-temps sont devenus de plus en plus prisés, comme le montre l'augmentation des inscriptions enregistrées par les principales organisations s'occupant d'activités de plein air, bien que pour certains sports, le football notamment, le nombre des spectateurs soit en diminution. Les activités les plus pratiquées comprennent, dans un ordre décroissant, la marche, les fléchettes et la natation.

La quasi-totalité des salariés à plein temps ont droit chaque année à des congés payés, qui viennent s'ajouter aux jours fériés. A la fin de 1984, 95 % environ des travailleurs manuels avaient ainsi droit à quatre semaines de congé ou plus et 19 % à cinq semaines ou plus.

En 1985, les congés (quatre nuits ou plus) pris par les Britanniques se sont chiffrés à 48 750 000 contre 48 millions en 1975. Le nombre des congés passés à l'étranger a été de 15 750 000 en 1985 alors qu'il avait été de 8,25 millions en 1973, et bien plus de la moitié l'ont été dans le cadre de voyages organisés. Plus des quatre cinquièmes des congés outre-mer ont été passés dans les pays européens, l'Espagne venant en premier rang avec le tiers de tous les vacanciers britanniques, suivie de la France, de l'Italie, de la Grèce, de la République fédérale d'Allemagne et de l'Autriche. La période des vacances s'étend principalement de mai à septembre, période au cours de laquelle sont pris 80 % des congés dans le Royaume-Uni et 70 % des congés à l'étranger. De plus en plus nombreuses sont les personnes (20 % en 1985) qui prennent plus d'un long congé par an, mais un pourcentage important ne part pas en vacances.

Les minorités ethniques et les minorités nationales

Le Royaume-Uni accueille depuis très longtemps les minorités et divers groupes nationaux se sont installés dans l'archipel au cours des deux derniers siècles, certains pour éviter des persécutions politiques ou religieuses, d'autres pour y trouver une vie meilleure ou échapper à la misère.

Les Irlandais sont installés depuis longtemps dans le Royaume-Uni et constituent le groupe minoritaire le plus important. De nombreux réfugiés juifs y ont commencé une vie nouvelle vers la fin du XIXe siècle et pendant les années 30. En outre, après 1945, de nombreux autres réfugiés d'Europe se sont installés dans le pays. Les importantes communautés venues des Antilles et de l'Asie du Sud-Est s'y sont implantées pendant les années 50 et au début des années 60. On compte aussi des groupes importants d'Américains, d'Australiens, de Chinois et divers groupes européens, Chypriotes grecs et turcs, Italiens et Espagnols notamment. Parmi les immigrants plus récents on citera les Asiatiques venant de l'Ouganda et les réfugiés d'Indochine.

En 1984, les immigrés venus des pays du nouveau Commonwealth (Commonwealth moins l'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande) et les immigrés d'origine pakistanaise étaient, selon les estimations, au nombre de 2,4 millions (soit un peu plus de 4 % de la population totale de la Grande-Bretagne), mais plus de 40 % d'entre eux étaient nés dans le Royaume-Uni. La plupart de ces immigrés ont des aspirations qui se rapprochent assez de celles de l'ensemble de la communauté britannique et jouissent de pleins droits politiques et civiques. Bien que nombre des membres des minorités ethniques aient une situation moins enviable que celle d'autres groupes (c'est ainsi qu'ils souffrent d'un taux de chômage disproportionné et qu'ils vivent souvent dans les logements défectueux des quartiers les plus vieux des villes), d'importants progrès ont été accomplis ces 25 dernières années en matière d'emploi et de logement et de nombreux membres de ces collectivités se sont distingués dans leur profession ou dans la vie publique.

Des programmes sociaux permanents permettent de pallier les difficultés que rencontrent les minorités, certains d'entre eux aident l'ensemble de la collectivité tandis que d'autres visent à répondre aux besoins qui sont propres aux minorités. Le nombre d'enfants qui fréquentent l'école sans connaître l'anglais est certes en diminution, mais beaucoup ont encore une connaissance insuffisante de la langue. Les pouvoirs publics reconnaissent l'importance fondamentale de l'enseignement des langues et nomment des enseignants supplémentaires dans les écoles fréquentées par des enfants de minorités ethniques. En outre, les autorités locales et des organisations bénévoles organisent des cours pour adultes sur les lieux de travail ou à l'extérieur. Les pouvoirs publics octroient aussi aux collectivités où vivent d'importantes minorités ethniques des subventions qui servent à couvrir les traitements du personnel supplémentaire nécessaire (enseignants, visiteurs sanitaires et interprètes, par exemple).

Des conseils chargés des relations avec les collectivités et d'autres organismes bénévoles s'emploient à améliorer la situation des minorités ethniques et à favoriser l'entente entre celles-ci et la collectivité locale. En raison des risques de tension entre la police et les minorités ethniques, on attache une importance particulière aux consultations entre ces deux groupes et bien des comités consultatifs ont été créés dans de nombreuses régions. Les pouvoirs publics mènent une politique visant à favoriser l'égalité des chances dans une société multiraciale où tous les citoyens sont traités avec les mêmes égards et où la législation proscriit la discrimination.

Les femmes

La situation de la femme s'est considérablement modifiée au cours du XXe siècle, tant sur le plan économique que sur le plan domestique, évolution due en partie à la suppression de presque toutes les discriminations fondées sur le sexe dans les domaines politique et juridique. La raison fondamentale de l'évolution du rôle de la femme a été l'augmentation du nombre des femmes, notamment des femmes mariées, qui sont entrées sur le marché du travail. Le recul de l'âge du mariage et l'existence de méthodes efficaces de planification familiale ont entraîné une réduction de la taille des familles, et par suite une diminution de la fréquence des grossesses, ce qui, associé à divers autres facteurs qui ont allégé les tâches ménagères, a permis aux femmes, même à celles qui ont des enfants en bas âge, de reprendre une activité rémunérée.

Les femmes constituent environ les deux cinquièmes de la main-d'oeuvre britannique. Depuis la seconde guerre mondiale, le nombre des femmes mariées qui exercent une activité rémunérée s'est considérablement accru et représente aujourd'hui plus de 60 % des femmes de 16 à 60 ans. Les femmes forment donc aujourd'hui 28 % de la main-d'oeuvre, contre 4 % en 1921. Dans de nombreux foyers, le salaire de l'épouse est devenu une part essentielle du revenu familial. La différence entre la rémunération des femmes et celle des hommes demeure importante, mais la législation sur l'égalité de rémunération entrée en vigueur à la fin de 1975 a réduit l'écart. La rémunération horaire moyenne des femmes, non compris les heures supplémentaires (pour les personnes travaillant à temps plein) est passée d'un peu moins des deux-tiers de celle des hommes en 1970 à près des trois-quarts en 1985. Les salaires féminins demeurent néanmoins relativement faibles car les femmes tendent à travailler dans des secteurs de l'économie où les rémunérations sont peu élevées et à faire moins d'heures supplémentaires que les hommes.

A3. L'ECONOMIE

Le Royaume-Uni a une économie ouverte, dans laquelle le commerce international joue par suite un rôle fondamental. En 1985, les exportations de biens et de services ont représenté près du tiers du produit intérieur brut (PIB), une des proportions les plus élevées parmi les grands pays industrialisés et qui a augmenté depuis le début des années 60, où elle était de 20 %. La plupart des autres pays développés ont enregistré des augmentations du même ordre, qui montrent l'importance croissante du commerce international dans des économies de plus en plus interdépendantes.

Avec 5 % environ du total des exportations de biens visibles, le Royaume-Uni figure parmi les principaux exportateurs mondiaux dans cette catégorie. Il est un des principaux exportateurs de matériel aérospatial, de véhicules automobiles, de matériel électrique, de textiles finis et d'outillage de presque tous les types. C'est aussi l'un des principaux importateurs mondiaux de produits agricoles, de matières premières et de produits semi-manufacturés. De façon générale, le Royaume-Uni couvre ses besoins pétroliers.

L'économie est fondée essentiellement sur l'entreprise privée et les pouvoirs publics ont pour politique d'encourager le secteur privé, dont la production représente 71 % du PIB et qui emploie le même pourcentage de la main-d'oeuvre totale. A l'intérieur du secteur public, l'emploi se répartit comme suit : collectivités locales : 12 % ; administration centrale : 10 % ; entreprises publiques : 7 %.

Le nerf de l'économie britannique, pays qui a été l'un des pionniers de la révolution industrielle, est par tradition l'industrie manufacturière. Au cours des 20 dernières années cependant, la structure industrielle de l'économie s'est profondément modifiée, comme on le constate aussi dans la plupart des grands pays développés, sous l'influence de plusieurs forces économiques et sociales fondamentales. Le revenu disponible réel par habitant a plus que doublé depuis 1945, progression qui tend à s'accompagner d'une augmentation des dépenses concernant les services, y compris les services d'ordre personnel et financier et les loisirs (frais de teinturerie et de coiffeur, achats à crédit et sports). De plus, l'accroissement des revenus réels dans d'autres pays a contribué à gonfler la demande de services britanniques, notamment dans les transports aériens et le bâtiment.

Sur le total de la main-d'oeuvre britannique, quelque 2,5 % des travailleurs sont employés dans l'agriculture, proportion plus faible que dans tout autre grand pays industrialisé. Le Royaume-Uni est toutefois en mesure, du fait d'une productivité plus élevée, de couvrir presque les deux-tiers de ses besoins alimentaires.

Dans le domaine énergétique, la position du pays s'est transformée ces dix dernières années. La découverte et l'exploitation de pétrole et de gaz naturel du plateau continental de la mer du Nord a permis au Royaume-Uni de couvrir ses besoins énergétiques nets. En 1985, les secteurs du pétrole et du gaz représentaient 5,6 % du produit national brut. Les recettes substantielles tirées des taxes frappant les deux produits ont aidé à atténuer la pression qu'exerçaient les emprunts publics et d'autres formes d'imposition, ce qui par contre-coup a beaucoup contribué à freiner l'inflation et à améliorer la situation de la balance des paiements. La production de charbon, source d'énergie longtemps la plus importante, permet encore au pays de couvrir 36 % de ses besoins. La hausse substantielle des prix mondiaux du pétrole depuis 1973 a en outre entraîné une augmentation en valeur des réserves de charbon du Royaume-Uni.

L'entrée du Royaume-Uni dans la Communauté européenne, en 1973, a eu de très importantes répercussions sur la structure de son commerce en augmentant la part des échanges avec les autres pays membres et en réduisant celle des échanges avec les pays du Commonwealth. Entre 1972 et 1985, le pourcentage des exportations à destination d'autres pays membres de la Communauté est ainsi passé de 30 à 46 %, alors que la part des exportations vers les pays du Commonwealth est tombée de 19 à 11 %. Les importations ont évolué de façon analogue. Les échanges avec les nouveaux pays industriels, y compris Singapour, la Corée du Sud, Taiwan et la Malaisie, ont considérablement progressé.

La structure des échanges du Royaume-Uni avec les pays d'outre-mer s'est caractérisée de façon générale au cours de son histoire par des déficits dans le secteur des biens visibles compensés par des excédents dans le secteur des invisibles (encore que les échanges de biens visibles aient accusé un excédent entre 1980 et 1982) ces biens invisibles comprennent notamment les investissements internationaux, les voyages, les transports et les services financiers. En 1983, les invisibles ont représenté plus de 40 % des recettes au titre des transactions courantes. En 1982, le Royaume-Uni recevait près de 8 % des recettes mondiales provenant des invisibles (compte non tenu des transactions d'Etat). La part très importante des invisibles dans le compte des transactions courantes s'explique en grande partie du fait que le Royaume-Uni est une des grandes places financières du monde. Les banques, les assureurs et les courtiers ainsi que d'autres organismes financiers de la Cité de Londres fournissent des services financiers au monde entier et la Cité a peut-être le marché financier le plus complet et le plus moderne du monde.

L'évolution de l'emploi

En juin 1985, il y avait dans le Royaume-Uni 27,6 millions de travailleurs dont 21,5 millions de salariés (11,9 millions d'hommes et 9,5 millions de femmes) (annexe A). Le pourcentage des femmes salariées (notamment de celles qui travaillent à temps partiel) continue d'augmenter, quoique plus lentement que les années précédentes. La grande majorité des travailleurs reçoivent un salaire ou traitement, mais plus de 2 millions de personnes travaillent à leur compte.

La répartition des salariés entre les diverses industries de 1977 à 1985 est indiquée à l'annexe A. La structure de l'emploi a considérablement évolué ces vingt dernières années. Dans le secteur manufacturier, l'emploi fléchit continûment depuis 1966, année où il avait atteint son maximum, tandis que dans le secteur des services, l'emploi a fortement augmenté (plus d'un million d'emplois supplémentaires de 1977 à 1985). L'élévation du niveau de vie et le progrès technique ont stimulé la croissance d'un certain nombre d'entreprises dans le secteur des services, tandis que l'automation accroissait l'efficacité et réduisait la demande de main-d'oeuvre dans le secteur manufacturier.

A4. L'ORGANISATION DE L'ETAT

Contrairement à ce qui se passe dans la plupart des autres pays, la Constitution du Royaume-Uni ne figure pas dans un document unique. Elle se compose en partie de lois proprement dites, en partie d'éléments de droit coutumier (Common Law) et en partie aussi de conventions. Elle peut être modifiée par une loi du Parlement ou par une entente générale en vue de créer, modifier ou d'abolir une convention. La Constitution s'adapte donc aisément à l'évolution de la situation politique et des idées.

Le Royaume-Uni est une démocratie multipartite. Les organes de l'Etat sont aisés à distinguer les uns des autres, bien qu'il arrive souvent que leurs attributions se chevauchent et se confondent. Le législatif, le Parlement, est l'autorité suprême. L'exécutif se compose des éléments suivants : 1) le gouvernement, c'est-à-dire le Cabinet et les autres ministres chargés de définir et de diriger la politique nationale ; 2) les départements ministériels, chargés de gérer le pays ; 3) les collectivités locales, qui administrent et gèrent de nombreux services locaux ; 4) les entreprises publiques, qui sont chargées d'exploiter certaines industries nationalisées ou, par exemple, un service social ou culturel, sous l'autorité plus ou moins étroite d'un ministère. Le judiciaire fixe le droit coutumier et interprète les lois et il est indépendant tant du législatif que de l'exécutif.

LE PARLEMENT

Le Parlement est l'autorité législative suprême. Ses trois éléments, à savoir la Reine, la Chambre des Lords et la Chambre des communes, qui est élue, sont en apparence bien distincts, reposent sur des principes différents et ne se trouvent réunis qu'à l'occasion de manifestations symboliques, qu'il s'agisse, par exemple, de l'ouverture officielle du Parlement, les Communes étant convoquées par la Reine à la Chambre des Lords. Mais pour légiférer, le Parlement a en général besoin du concours de toutes ses parties.

Le Parlement peut légiférer pour l'ensemble du Royaume-Uni, pour l'une quelconque ou pour plusieurs de ses composantes. Il peut aussi légiférer pour les îles Anglo-Normandes et l'île de Man, qui relèvent de la Couronne sans faire partie

du Royaume-Uni et disposent de législatures subordonnées habilitées à légiférer sur des questions intéressant les îles. 1/

Libre de toutes les contraintes juridiques que lui imposerait une constitution écrite, le Parlement est à même de légiférer comme il l'entend ; de façon générale, il peut édicter, abroger ou modifier toute loi, rendre légal ce qui ne l'était pas auparavant, frapper de nullité et rendre punissable ce qui était antérieurement licite, cassant ainsi les décisions des tribunaux ordinaires, et abroger les conventions établies ou conférer force exécutoire à une convention. Il peut, sans consulter le corps électoral, se maintenir en existence au-delà de la date à laquelle ses pouvoirs devraient normalement expirer.

Dans la pratique toutefois, le Parlement n'affirme pas sa suprématie de cette façon. Ses membres tiennent compte du droit coutumier (Common Law) et tendent à se conformer aux précédents et à la tradition. La validité d'une loi du Parlement qui a été dûment adoptée, promulguée et publiée ne peut être contestée en justice, mais on ne saurait concevoir qu'à aucun moment le Parlement adopte une loi qui ne recueillerait pas l'appui du public. L'Etat multipartite aide à garantir que le Parlement légifère en ayant présents à l'esprit les devoirs qui lui incombent envers le corps électoral.

En tant que membre de la Communauté européenne, le Royaume-Uni reconnaît l'existence des divers textes législatifs en vigueur dans la Communauté et il envoie 81 membres élus au Parlement européen.

Les attributions du Parlement

Le Parlement a pour principales attributions : 1) d'adopter les lois, 2) d'offrir à l'Etat les moyens de fonctionner par le vote, 3) d'examiner de près la politique et la gestion du gouvernement, notamment les propositions de dépenses. En s'acquittant de ces attributions, le Parlement aide à faire connaître au corps électoral les faits et questions pertinents. La coutume veut que le Parlement soit aussi consulté avant la ratification de tout traité ou accord international important, l'élaboration des traités étant, en théorie du moins, une prérogative royale exercée sur avis du gouvernement et qui n'est pas assujettie à l'approbation du Parlement.

1/ Les législatures des îles Anglo-Normandes (Etats de Jersey et de Guernesey) et de l'île de Man (Tynwald Court) se composent de la Reine, du Conseil privé et des assemblées locales. Le Ministre de l'intérieur a le devoir, en tant que membre du Conseil privé principalement chargé des questions intéressant les îles, d'examiner soigneusement chaque mesure législative avant qu'elle ne soit soumise à la Reine en Conseil.

Les Sessions

Le Parlement siège pendant cinq ans au plus, mais il est souvent dissous avant l'expiration de cette période, auquel cas des élections générales ont lieu. Cette période maximale a été prorogée par la loi en de rares occasions, notamment pendant les deux guerres mondiales. C'est la Reine qui, sur avis du premier ministre, prononce la dissolution du Parlement et ordonne la tenue d'élections générales.

La Chambre des Lords

La Chambre des Lords se compose des pairs spirituels et des pairs temporels. Les pairs spirituels sont les archevêques de Cantorbéry et de York, les évêques de Londres, de Durham et de Winchester et les 21 évêques diocésains les plus anciennement nommés de l'Eglise d'Angleterre. Les pairs temporels se composent, d'une part, de tous les pairs et pairesse héréditaires d'Angleterre, d'Ecosse, de Grande-Bretagne et du Royaume-Uni qui n'ont pas renoncé à leur pairie, d'autre part, de tous les pairs et pairesse à vie et enfin des "Lords d'appel" (Law Lords) nommés pairs à vie pour aider la Chambre en matière judiciaire. Les pairs héréditaires ont, de par leur titre, le droit de siéger à la Chambre (sauf dans certains cas d'incapacité) à condition d'être âgés de 21 ans révolus, mais toute personne succédant à un pair peut, dans les 12 mois de la succession, renoncer à la pairie pendant la durée de sa vie. En pareil cas, elle renonce à son droit de siéger à la Chambre des Lords, mais elle acquiert celui de voter aux élections législatives et de se présenter aux élections à la Chambre des communes.

Les pairies temporelles, tant héréditaires qu'à vie, sont conférées sur avis du premier ministre. Elles le sont en général en reconnaissance de services rendus en politique et dans d'autres domaines ou parce que le gouvernement du moment souhaite que l'intéressé siège à la Chambre des Lords. La Chambre offre aussi une place au parlement aux hommes et aux femmes dont les avis sont utiles à l'Etat mais qui ne souhaitent pas se mêler de politique partisane..

Au milieu de l'année 1986, la Chambre des Lords comptait 1 175 membres, dont deux archevêques et 24 évêques. Les pairs temporels comprenaient 761 pairs héréditaires qui avaient hérité de leur titre, 29 pairs héréditaires élevés à cette dignité (dont le Prince de Galles) et 359 pairs à vie dont 21 "Law Lords". Sur ce total, 92 pairs n'avaient pas reçu d'ordre de comparution et 136 étaient autorisés à ne pas siéger (voir plus loin). Sur les 114 pairs irlandais, 47 étaient autorisés à siéger à la Chambre des Lords du fait qu'ils étaient aussi pairs d'Angleterre, d'Ecosse ou du Royaume-Uni. Les autres pairies irlandaises, qui sont antérieures à l'union de la Grande-Bretagne et de l'Irlande, en 1800, ne confèrent pas à leurs détenteurs le droit de siéger à la Chambre des Lords.

Tous les pairs autorisés à siéger à la Chambre des Lords n'assistent pas nécessairement aux séances. Ceux qui se rendent fréquemment à la Chambre (200 par jour en moyenne) sont les hommes d'Etat âgés et les personnes qui ont passé leur vie au service de l'Etat. Il ne reçoivent aucune indemnité parlementaire, mais ils peuvent obtenir le remboursement des dépenses faites pour participer aux séances et certains frais de voyage (un plafond journalier s'applique à ces deux catégories de dépenses).

La Chambre des communes

La Chambre des communes est élue au suffrage universel des adultes et se compose de 650 députés. A l'heure actuelle, elle compte 28 femmes. Sur les 650 sièges, 523 représentent l'Angleterre, 38 le pays de Galles, 72 l'Ecosse et 17 l'Irlande du Nord.

Des élections générales ont lieu après que le Parlement a été dissous et que la Reine en a convoqué un autre. Le décès, la démission ou l'élévation d'un député à la pairie donnent lieu à des élections partielles. Les députés sont rémunérés.

Le régime électoral

Aux fins des élections, le Royaume-Uni est divisé en circonscriptions, dont chacune envoie un représentant à la Chambre des communes. Pour assurer une représentation équitable, quatre commissions permanentes de découpage, une pour l'Angleterre, une pour le pays de Galles, une pour l'Ecosse et une pour l'Irlande du Nord, étudient à intervalles périodiques les circonscriptions et recommandent toute redistribution des sièges qui peut se révéler nécessaire eu égard aux mouvements de population ou autres changements. Leurs dernières recommandations ont été soumises au Parlement en 1982-1983 et elles ont servi de base à la délimitation des circonscriptions pour l'élection législative de 1983.

Les élections ont lieu au scrutin secret. Jouissent du droit de vote tous les ressortissants britanniques et les ressortissants des autres pays du Commonwealth et de la République d'Irlande qui sont âgés de 18 ans révolus, résident dans le Royaume-Uni, sont inscrits sur la liste électorale annuelle de la circonscription et ne sont pas frappés d'incapacité électorale. Ne sont pas autorisés à voter les membres de la Chambre des Lords, les personnes internées en vertu de la législation sur la santé mentale, les détenus purgeant une peine et les personnes condamnées au cours des cinq années précédant l'élection pour pratiques électorales malhonnêtes ou illicites. Les électeurs appartenant à la fonction publique (membres des forces armées et leurs conjoints, agents de la Couronne et personnel du British Council en poste à l'étranger ainsi que leurs conjoints les accompagnant) peuvent donner une adresse dans la circonscription où ils habiteraient si leurs fonctions ne les contraignaient pas à vivre à l'étranger.

Chaque électeur peut voter une fois, normalement en personne dans un bureau de vote. Les électeurs qui sont des fonctionnaires résidant à l'étranger et le personnel de la marine marchande peuvent voter par procuration ou, s'ils se trouvent dans le Royaume-Uni au moment de l'élection, par correspondance. Les électeurs dans l'impossibilité physique de se déplacer ou qui ne peuvent pas se rendre en personne au bureau de vote en raison de la nature de leur travail sont également autorisés à voter par correspondance ou par procuration. La loi de 1985 intitulée : Representation of the People Act (loi sur la représentation populaire) a étendu ces dispositions aux vacanciers, aux personnes en voyage d'affaires et à celles dont on ne peut raisonnablement attendre qu'elles se rendent en personne à un bureau de vote.

Le vote n'est pas obligatoire. Près de 73 % des électeurs inscrits (42 millions de personnes) ont voté lors des élections législatives de juin 1983. Le candidat qui obtient la majorité des suffrages dans une circonscription est élu.

Les ressortissants britanniques et les ressortissants d'autres pays du Commonwealth ainsi que les ressortissants de la République d'Irlande peuvent se présenter aux élections et être élus à la Chambre des communes, à condition d'être âgés de 21 ans révolus et de ne pas avoir été frappés d'inéligibilité. Sont notamment inéligibles les faillis non réhabilités, les personnes condamnées à plus d'un an de prison, les membres du clergé de l'Eglise d'Angleterre, de l'Eglise d'Ecosse, de l'Eglise d'Irlande et de l'Eglise catholique romaine, les pairs et les titulaires de certaines charges énumérées dans la loi de 1975 intitulée House of Commons Disqualification Act (Loi sur les inéligibilités à la Chambre des communes) y compris les titulaires de charges de judicature, certains fonctionnaires, certains agents municipaux, les membres des forces armées ordinaires ou de la police, certains membres d'entreprises publiques et de commissions d'Etat ainsi que les membres britanniques de la législature de tout pays ou territoire extérieur au Commonwealth. Toute présentation de candidature doit être signée par deux électeurs (l'un proposant et l'autre appuyant la candidature) et par huit autres électeurs inscrits dans la circonscription. Le candidat ne doit pas nécessairement être appuyé par un parti. Il doit déposer une caution de 500 livres, qui ne lui est pas remboursée s'il n'obtient pas 5 % des suffrages valablement exprimés.

Aucun candidat ne peut dépenser pour sa campagne électorale plus de 2 700 livres, auxquelles s'ajoutent 2,8 pence par électeur dans une circonscription urbaine ou 3,7 pence par électeur dans une circonscription rurale. Un candidat peut adresser gratuitement un manifeste à chaque électeur de sa circonscription. Toutes les dépenses liées à l'élection, à l'exception des dépenses personnelles du candidat, sont assujetties au plafond fixé par la loi.

La loi de 1985 intitulée Representation of the People Act (loi sur la représentation populaire) permet maintenant aux ressortissants britanniques résidant outre-mer de voter lors des élections au Parlement de Westminster et au Parlement européen pendant les cinq premières années qui suivent leur départ du Royaume-Uni. Pour ce faire, l'intéressé doit avoir été résident du Royaume-Uni et inscrit sur la liste électorale d'une circonscription du Royaume-Uni au cours des cinq années qui ont précédé son départ et il doit aussi déclarer qu'il n'entend pas résider de façon permanente en dehors du Royaume-Uni.

Le régime multipartite

Le régime multipartite, qui existe sous une forme ou une autre depuis le XVIII^e siècle, est essentiel au fonctionnement de la Constitution.

Le système actuel est fondé avant tout sur l'existence de partis politiques organisés, chacun de ces partis soumettant son programme à l'approbation du corps électoral. Les partis ne sont pas déclarés ou officiellement reconnus par la loi, mais dans la pratique, la plupart des candidats aux élections et la quasi-totalité des élus, sont membres de l'un des principaux partis.

Au cours de 150 dernières années, c'est le bipartisme qui a prédominé, les deux partis qui se partagent le pouvoir depuis 1945 étant le parti conservateur, dont les origines remontent au XVIII^e siècle et le parti travailliste, né dans

la dernière décennie du XIXe siècle. Le parti libéral, qui a formé un gouvernement pour la dernière fois entre 1906 et 1916, remonte également au XVIIIe siècle, alors que le parti social-démocrate, qui a formé une alliance avec le parti libéral, a été créé en 1981. Parmi les autres partis on citera deux partis nationalistes, le Plaid Cymru (fondé au pays de Galles en 1925) et le parti national écossais (fondé en 1934) ainsi qu'un certain nombre de partis d'Irlande du Nord, les plus importants étant le Parti unioniste de l'Ulster, fondé au début du siècle, et le Parti unioniste démocrate, fondé en 1971 par un groupe qui s'était détaché des unionistes de l'Ulster.

En règle générale, c'est le parti qui obtient la majorité des sièges (mais pas nécessairement la majorité des voix) lors des élections législatives ou qui rallie l'appui de la majorité des députés de la Chambre des communes qui forme le gouvernement. La tradition veut que le monarque invite le chef du parti majoritaire à former le gouvernement et une centaine des membres de ce parti à la Chambre des communes et à la Chambre des Lords se voient attribuer des postes ministériels sur avis du premier ministre. Le parti minoritaire le plus important devient le parti d'opposition officiel, avec son chef et un "cabinet fantôme".

Les chefs du gouvernement et de l'opposition s'assoient au premier rang des sièges de la Chambre des communes avec derrière eux les "back-benchers" qui les soutiennent (membres sans portefeuille). Des arrangements analogues s'appliquent à la Chambre des Lords, mais les pairs qui ne souhaitent pas être associés au gouvernement ou à l'opposition peuvent s'asseoir au centre sur les "cross benches". L'efficacité du régime multipartite au Parlement repose essentiellement sur les rapports entre le parti au pouvoir et les partis d'opposition. L'opposition pourrait, en fonction du poids de chacun des partis à la Chambre des communes, chercher à renverser le gouvernement lors d'un vote de confiance, mais en général, elle s'efforce de contribuer à la formulation des politiques et des lois par des critiques constructives, elle s'oppose aux propositions du gouvernement qu'elle juge contestables et elle cherche à obtenir des concessions sur les projets de loi émanant du gouvernement et à renforcer son assise électorale en vue d'accroître ses chances de succès aux élections.

LE GOUVERNEMENT DE SA MAJESTE

Le Gouvernement de sa Majesté est constitué de l'ensemble des ministres chargés de la gestion des affaires de l'Etat.

Le premier ministre est nommé par la Reine, qui nomme aussi tous les autres ministres, sur recommandation du premier ministre.

Les ministres sont en majorité députés à la Chambre des communes, bien que la Chambre des Lords soit aussi pleinement représentée au gouvernement. Le Grand Chancelier est toujours choisi parmi les membres de la Chambre des Lords.

Composition

La composition du gouvernement peut varier pour ce qui est tant du nombre des ministres que de l'appellation de certains ministères. La création d'une charge ministérielle rémunérée à laquelle s'attachent des fonctions entièrement nouvelles, l'abolition d'un ministère, le transfert d'attributions d'un ministre à un autre ou le changement de titre d'un ministre peuvent s'effectuer par décret pris en Conseil.

Le Cabinet

Le Cabinet se compose d'une vingtaine de ministres choisis par le premier ministre et peut comprendre des ministres avec portefeuille ou sans portefeuille. L'origine du Cabinet remonte aux réunions officieuses que tenait le monarque, au XVII^e siècle, avec ses principaux ministres en dehors du Conseil privé. Au XVIII^e siècle, le monarque a cessé de jouer un rôle actif en politique et des partis se sont progressivement organisés grâce aux élargissements successifs du droit de vote à partir de 1832, ce qui a donné au Cabinet sa forme actuelle.

Le Cabinet a pour attributions d'arrêter la politique du gouvernement, de tenir les rênes de l'Etat et de coordonner l'action des différents départements ministériels. Le fait que le Cabinet groupe des représentants de partis, qui sont tributaires de l'appui de la majorité à la Chambre des communes, influe de façon décisive sur l'exercice de ces attributions.

La responsabilité ministérielle

Par "responsabilité ministérielle" on entend à la fois la responsabilité collective des ministres quant à la politique et aux décisions du gouvernement et la responsabilité individuelle de chaque ministre devant le Parlement quant à l'oeuvre du département qu'il dirige.

Le principe de la responsabilité collective signifie que le Cabinet est solidaire même en cas de divergences de vues entre ministres sur une question. La politique des ministres avec portefeuille doit s'aligner sur la politique du gouvernement tout entier. Une fois que le gouvernement a arrêté la politique à suivre sur telle ou telle question, chacun des ministres doit l'appuyer ou se démettre. Il est arrivé en de rares occasions que des ministres aient été autorisés à voter comme ils l'entendaient au Parlement sur une politique gouvernementale mettant en jeu d'importantes questions de principe.

La responsabilité individuelle du ministre quant à l'action de son ministère signifie que le ministre, en tant que chef politique de ce ministère, doit répondre de toute décision ou omission et doit subir les conséquences de toute défaillance administrative, de toute injustice envers un particulier ou de tout élément de sa politique qui peut être critiqué au Parlement, que le ministre en soit personnellement responsable ou non. La plupart des ministres sont députés à la Chambre des communes et doivent par suite répondre, en personne, aux questions et aux critiques qui leur sont adressées. Les ministres avec portefeuille qui sont membres de la Chambre des Lords sont représentés à la Chambre des communes par une personne habilitée à parler en leur nom, en général un ministre subalterne (secrétaire d'Etat).

En général, les ministres tranchent toute question relevant de leur compétence, mais pour certaines questions politiques importantes, ils consultent d'ordinaire l'ensemble de leurs collègues par l'intermédiaire du Cabinet ou d'un comité constitué à l'intérieur de celui-ci. Toute décision prise par un ministre avec portefeuille lie le gouvernement tout entier.

Cette responsabilité ministérielle est un moyen efficace d'assurer un droit de regard de la nation sur l'action gouvernementale car le fait que toute décision d'un ministère peut être exposée et examinée au Parlement tend à décourager toute décision arbitraire ou intempestive.

Lorsqu'ils assument leurs fonctions, les ministres doivent renoncer à tout poste d'administrateur dans les entreprises publiques et privées et prendre toutes les dispositions voulues pour qu'il n'y ait pas incompatibilité entre leur charge publique et leurs intérêts privés.

LES MINISTÈRES

Les Ministères sont les principaux instruments d'exécution de la politique du gouvernement, une fois que le Parlement a adopté la législation nécessaire, et c'est essentiellement à eux qu'il appartient de conseiller les ministres. Ils peuvent travailler, ce qu'ils font d'ailleurs souvent, avec les collectivités locales, les comités créés par la loi et les organisations plus ou moins autonomes patronnées par les pouvoirs publics, ou par le truchement de ces collectivités, comités ou organisations.

Un changement de gouvernement n'a pas nécessairement de répercussions sur le nombre ou les attributions générales des ministères, bien qu'un changement radical de politique puisse s'accompagner de certains remaniements. L'action de certains ministères, celui de la défense notamment, s'étend au Royaume-Uni tout entier. En revanche, la compétence d'autres ministères, celui de l'emploi, par exemple, s'étend à l'Angleterre, au pays de Galles et à l'Ecosse, mais non à l'Irlande du Nord. D'autres ministères encore, celui de l'environnement par exemple, s'occupent principalement des questions concernant l'Angleterre.

Quelques ministères, comme celui du commerce et de l'industrie, disposent d'une organisation régionale et d'autres, comme le ministère de l'emploi, qui sont en rapport direct avec le public dans tout le pays ont aussi des bureaux locaux.

Un ministère a en général à sa tête un ministre. Certains, qui n'ont généralement pas à traiter de questions de politique générale, sont dirigés par un haut fonctionnaire et un ministre ayant un autre portefeuille répond de leur action devant le Parlement. Ainsi, le ministre des finances est responsable du Central Office of Information (Bureau central d'information), du Stationery Office (Imprimerie) de Sa Majesté, du Customs and Excise (administration des douanes et de la régie), du Inland Revenue (Service fiscal), du Paymaster General's Office (trésorier-payeur général) et d'un certain nombre de petits départements ministériels tels que le Treasury Solicitor's Department (Département du Conseil-ler aux finances), le Royal Mint (administration des monnaies) et le National Debt Office (Bureau national de la dette). Les fonds nécessaires aux ministères sont en général fournis directement par le Parlement et le personnel des ministères est constitué de fonctionnaires et agents de l'Etat.

A5 LA LEGISLATION

Bien que le Royaume-Uni soit un Etat unitaire, l'Angleterre, le pays de Galles, l'Ecosse et l'Irlande du Nord ont chacun un système juridique et des tribunaux distincts. Les similitudes sont très nombreuses mais il existe aussi des différences considérables en droit comme sur le plan de l'organisation et de la pratique. En Irlande du Nord, la procédure présente des ressemblances étroites avec celle de l'Angleterre et du pays de Galles, mais la législation est

souvent différente. Cependant, un grand nombre de lois récentes sont applicables dans le Royaume-Uni tout entier et la même distinction est faite entre le droit pénal, qui concerne les infractions portant atteinte à la collectivité, et le droit civil, qui porte sur les droits, devoirs et obligations des particuliers envers autrui.

Les principales sources du droit sont la législation, le droit coutumier (Common Law) et le droit communautaire européen. La législation se compose des lois du Parlement, des ordonnances (arrêtés et règlements édictés par les ministres en vertu d'une loi du Parlement) et des arrêtés pris par les collectivités locales ou d'autres autorités exerçant des pouvoirs que le Parlement leur a conférés. La Common Law, droit ancien issu de la coutume et interprété par la jurisprudence, n'a jamais été définie de façon précise ou codifiée, mais elle constitue le fondement du droit, sauf lorsqu'elle a été remplacée par un texte législatif. Le droit communautaire européen se limite essentiellement aux questions économiques et sociales ; dans certains cas, il prévaut sur la législation interne. Il est en général appliqué par les tribunaux internes, mais les décisions faisant autorité sont celles de la Cour européenne de Justice.

Certaines modifications apportées à la législation britannique résultent de décisions de la Cour européenne des droits de l'homme rendues dans telle ou telle affaire où la législation interne était incompatible avec la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, convention à laquelle le Royaume-Uni est partie.

B. MESURES D'ORDRE JURIDIQUE ET AUTRE

Le principal texte législatif visant à lutter en Grande-Bretagne contre la discrimination à l'égard des femmes est la loi intitulée Sex Discrimination Act (loi concernant la discrimination fondée sur le sexe) qui rend illicite toute discrimination entre les sexes en matière d'emploi, d'éducation et de formation, comme en ce qui concerne la fourniture de biens, de services et d'équipements et la cession et la gestion de locaux. Cette loi condamne aussi la discrimination en raison du mariage à l'égard tant des hommes que des femmes. Elle interdit toute discrimination directe ou intentionnelle, mais aussi toute discrimination indirecte, lorsque le comportement paraît égalitaire au sens strict mais se révèle discriminatoire par ses effets à l'égard de l'un des deux sexes et ne peut se justifier. Toute publicité discriminatoire et toutes directives ou pressions incitant à une discrimination sont aussi illicites aux termes de cette loi.

La loi concernant la discrimination fondée sur le sexe s'accompagne de nombreuses modalités d'application. Toute personnes qui estime avoir été victime d'une discrimination illicite est en droit de s'adresser directement aux tribunaux ou à un tribunal du travail. Dans le domaine de l'emploi, ce sont les tribunaux du travail qui sont chargés d'appliquer cette loi. Pour ce qui est de l'éducation, de la fourniture de biens, de services et d'équipements et de la cession ou la gestion de locaux, ce sont en Angleterre et au pays de Galles les tribunaux de comté et en Ecosse les "sheriff courts" qui sont chargés de faire appliquer la loi.

Un tribunal peut :

- a) rendre une décision établissant les droits des parties ;
- b) rendre une injonction ou une ordonnance ;
- c) accorder des dommages et intérêts.

La Sex Discrimination (Northern Ireland) Order entrée en vigueur en Irlande du Nord en 1976 renferme des dispositions analogues.

Au moment où il a ratifié la Convention, le Royaume-Uni s'est réservé le droit de considérer les dispositions des lois énumérées ci-après comme constituant des mesures appropriées pour la réalisation concrète des objectifs de la Convention dans la situation économique et sociale propre au Royaume-Uni :

- Sex Discrimination Act (loi concernant la discrimination fondée sur le sexe de 1975 ;
- Equal Pay Act (loi sur l'égalité de rémunération) de 1970 (telle qu'elle a été modifiée) ;
- Employment Protection (Consolidation) Act (loi portant codification de la protection de l'emploi) de 1978 ;
- Employment Act (loi sur l'emploi) de 1980.

Ces lois ainsi que la loi de 1986 concernant la discrimination fondée sur le sexe et la législation de l'Irlande du Nord constituent un cadre juridique complet aux fins de l'exercice dans le Royaume-Uni des droits énoncés dans la Convention. Le Gouvernement considère cependant que les lois ne sont pas une panacée ; c'est pourquoi il prend tout un ensemble de mesures pratiques visant à favoriser l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail.

Les lois susmentionnées ont effectivement accru la possibilité qu'ont les femmes de participer pleinement à la vie économique et sociale de la Grande-Bretagne et les ont protégées contre les pratiques qui, intentionnellement ou non, les en avaient jusqu'ici empêchées. La Grande-Bretagne cependant a toujours considéré qu'assurer une protection juridique aux victimes de discrimination ne représente que l'un des éléments du processus d'instauration d'une société égalitaire. Ce sont les comportements traditionnels qui constituent le grand obstacle à une pleine égalité des chances.

Le Royaume-Uni a toujours estimé que chaque ministère doit répondre de la politique suivie et des mesures prises dans les domaines de son ressort et qu'en élaborant une politique, un ministère doit tenir compte des engagements pris par le Gouvernement en matière d'égalité des chances. Mais en vue de coordonner l'élaboration des politiques pour autant qu'elles concernent la femme, on a créé en mai 1986 un Groupe ministériel des questions féminines, ce qui offre aux ministres la faculté d'examiner attentivement les politiques adoptées et la pratique suivie afin de voir s'il y a lieu d'introduire des changements pour tenir compte des aspirations justifiées des femmes dans le cadre, notamment, des Stratégies prospectives de Nairobi pour le progrès de la femme et de la Convention.

C ET D. LES INSTITUTIONS ET LES RECOURS ET LES MOYENS D'ACTION

Il a été créé en vertu de la Sex Discrimination Act (loi concernant la discrimination fondée sur le sexe) de 1975, une commission sur l'égalité des chances (Equal Opportunities Commission) qui, bien que financée par des fonds publics, est un organisme indépendant ayant trois attributions importantes, à savoir :

1. Oeuvrer à supprimer la discrimination ;
2. Favoriser de façon générale l'égalité des chances entre hommes et femmes ;
3. Examiner régulièrement l'application de la loi concernant la discrimination fondée sur le sexe et de la loi de 1970 sur l'égalité de rémunération (Equal Pay Act) et formuler et présenter des propositions tendant à modifier ces lois sur demande du ministre de l'intérieur ou lorsqu'elle le juge nécessaire. C'est aussi la Commission qui sert avant tout à informer et à conseiller le public pour ce qui est de ces lois.

La Commission est également habilitée à procéder à des enquêtes officielles à toutes fins liées aux attributions que la loi lui reconnaît. Si, au cours d'une de ces enquêtes, elle établit qu'il y a eu contravention à la loi concernant la discrimination fondée sur le sexe, elle peut émettre un avis de non discrimination ayant force exécutoire et exigeant du particulier ou de l'organisation visés qu'ils se soumettent à la loi. La Commission peut, d'autre part, aider un plaignant en lui donnant des avis, en recherchant un règlement, en le faisant bénéficier d'une aide juridique ou en assurant sa représentation en justice.

En plus de son rôle dans l'application de la loi, la Commission accomplit une importante oeuvre publicitaire et éducative et elle donne des avis aux particuliers et aux organisations, aux salariés et aux employeurs, aux syndicats et aux organismes professionnels, ainsi qu'à l'administration centrale et aux collectivités locales. Elle peut accorder des subventions à d'autres organismes ou à des particuliers pour des projets de recherche indépendants ou des activités éducatives ou pour l'organisation de conférences. Elle dispose aussi de ses propres services de recherche, qui publient chaque année des ouvrages très variés.

A l'issue du séminaire mentionné dans l'introduction, la Commission a publié un rapport intitulé "United Kingdom report under the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women : views of the Equal Opportunities Commission" (Rapport du Royaume-Uni présenté en application de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : opinion de la Commission sur l'égalité des chances), dans lequel elle juge la façon dont le Royaume-Uni a donné suite à la Convention.

L'Equal Opportunities Commission for Northern Ireland (Commission de l'Irlande du nord sur l'égalité des chances) a des pouvoirs et des attributions analogues.

Toute femme (ou tout homme) qui s'estime victime d'une discrimination incompatible avec la loi de 1970 sur l'égalité de rémunération, avec les dispositions en matière d'emploi de la loi de 1975 concernant la discrimination fondée sur

le sexe ou de la loi de 1986 concernant la discrimination fondée sur le sexe peut demander réparation en saisissant un Tribunal du Travail, qui se compose d'un président ayant des qualifications juridiques et de deux membres non juristes connaissant l'industrie ou le commerce ou ayant l'expérience de ces secteurs, l'un en tant que salarié et l'autre en tant qu'employeur ; ces tribunaux du travail sont les organes judiciaires chargés de connaître des plaintes déposées en vertu des dispositions de tout texte législatif britannique concernant l'emploi.

Tout particulier peut saisir un Tribunal du Travail dans les trois mois suivant la date de l'acte motivant la plainte aux termes de la loi concernant la discrimination fondée sur le sexe, ou dans les six mois lorsque la plainte est motivée aux termes de la loi sur l'égalité de rémunération, bien qu'un tribunal puisse décider de connaître d'une plainte dont il est saisi après ces délais, s'il estime juste et équitable de le faire eu égard aux faits de la cause.

Sur les points de droit, il est possible d'en appeler d'une décision devant la Cour d'appel en matière d'emploi et de là, devant les juridictions supérieures.

Si le Tribunal du Travail se prononce en faveur du plaignant, il peut, en vertu de la loi concernant la discrimination fondée sur le sexe et selon ce qu'il estime équitable :

- a) rendre une décision établissant les droits des parties ;
- b) ordonner au défendeur de verser au plaignant des dommages-intérêts ;
- c) formuler une recommandation pour amener le défendeur à prendre telle ou mesure ;

il peut aussi en vertu de la loi sur l'égalité de rémunération, déclarer que le plaignant a droit à une rémunération égale et à des arriérés allant jusqu'à deux années.

Le Plan d'aide juridique du Royaume-Uni institué dans le cadre des lois sur l'assistance juridique vise à aider les particuliers qui estiment avoir été victimes d'une discrimination dans un domaine du ressort d'un tribunal du travail. Un particulier cependant ne peut bénéficier de ce plan dans les affaires instruites par les Tribunaux du Travail, mais il peut y avoir recours lorsqu'il en est appelé de la décision d'un tribunal du travail.

Les plaignants peuvent aussi demander avis et assistance à la Commission de l'égalité des chances, au Service consultatif en matière de conciliation et d'arbitrage (Advisory Conciliation and Arbitration Service), organe créé par les pouvoirs publics en vue notamment de donner renseignements et avis sur des questions très diverses relatives aux relations professionnelles, en particulier sur les aspects de la législation concernant l'égalité des chances, ainsi qu'aux bureaux consultatifs à l'intention de la population (Citizens Advice Bureaux), qui sont des organismes indépendants. La Commission de l'égalité des chances peut aussi, dans certaines circonstances, assurer dûment la représentation des plaignants devant les tribunaux.

E. COMMENT LA CONVENTION PEUT ETRE INVOQUEE

Les dispositions de la Convention ne peuvent être invoquées directement, mais elles sont appliquées par le truchement de la législation interne (voir plus haut paragraphe B).

DEUXIEME PARTIE

ARTICLE PREMIER

DISCRIMINATION

En ratifiant la Convention, le Royaume-Uni a formulé, entre autres, les réserves 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 ;

b) 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.

Compte tenu des dispositions du Sex Discrimination Act de 1975 et des autres lois applicables, le Royaume-Uni accepte l'article premier sous réserve que l'expression "quel que soit leur état matrimonial" ne soit pas considérée comme ayant pour effet de rendre discriminatoire toute différence de traitement entre célibataires et personnes mariées, pour autant qu'il y ait égalité de traitement entre hommes mariés et femmes mariées et entre hommes célibataires et femmes célibataires."

Ainsi, le Sex Discrimination Act de 1975 définit la discrimination comme suit :

PREMIERE PARTIE

CAS DE DISCRIMINATION VISES PAR LA LOI

1. 1) Dans toutes les circonstances pertinentes aux fins de toute disposition de la présente loi, exerce une discrimination à l'égard d'une femme quiconque

a) traite une femme de manière moins favorable en raison de son sexe qu'il ne traite ou traiterait un homme, ou

b) lui impose une obligation ou une condition qu'il impose ou imposerait à un homme mais

i) qui est telle que la proportion des femmes qui peuvent y répondre est fortement inférieure à la proportion d'hommes qui peuvent y répondre et

ii) dont il ne peut prouver qu'elle est justifiée quel que soit le sexe de la personne à laquelle elle est imposée, et

iii) qui désavantage la femme parce qu'elle ne peut y répondre.

2) Si une personne traite ou traiterait un homme différemment selon sa situation matrimoniale, la façon dont il traite une femme doit aux fins de l'alinéa 1 a) pouvoir être comparée à la façon dont il traite un homme ayant la même situation matrimoniale.

2. 1) La section 1 et les dispositions des Parties II et III relatives à la discrimination sexuelle à l'égard des femmes doivent être considérées comme s'appliquant également à la discrimination à l'égard des hommes et être appliquées à cette fin avec les modifications qui s'imposent.

2) Le paragraphe 1) ne s'applique pas au traitement spécial accordé à la femme enceinte ou en couches.

3. 1) Fait une discrimination à l'égard d'une personne mariée de l'un ou l'autre sexe, quiconque, en toutes les circonstances pertinentes aux fins de l'une quelconque des dispositions de la partie II :

a) traite cette personne moins favorablement qu'il ne traite ou traiterait une personne non mariée du même sexe, ou

b) impose à cette personne une obligation ou une condition qu'il impose ou imposerait également à une personne non mariée, mais

i) qui est telle que la proportion des personnes mariées qui peuvent y répondre est fortement inférieure à la proportion des personnes non mariées du même sexe qui peuvent y répondre, et

ii) qu'il ne peut prouver qu'elle est justifiée quelle que soit la situation matrimoniale de la personne à laquelle elle est imposée, et

iii) qui désavantage cette personne parce qu'elle ne peut y répondre.

2) Aux fins du paragraphe 1) une disposition de la partie II visant la discrimination à l'égard des femmes doit être considérée comme s'appliquant également à la discrimination à l'égard des hommes et doit être appliquée à cette fin avec les modifications qui s'imposent.

4. 1) Fait une discrimination à l'égard d'une autre personne ("la victime") dans toutes les circonstances pertinentes aux fins de toute disposition de la présente loi toute personne (l'auteur de la discrimination) qui traite la victime de manière moins favorable qu'il ne traite ou ne traiterait dans les mêmes circonstances d'autres personnes et agit ainsi parce que la victime a

a) engagé des poursuites judiciaires contre l'auteur de la discrimination ou toute autre personne, aux termes de la présente loi ou de l'Equal Pay Act de 1970,

- b) fait une déposition ou donné des informations en liaison avec des poursuites judiciaires engagées par un tiers contre l'auteur de la discrimination ou toute autre personne, aux termes de la présente loi ou de l'Equal Pay Act de 1970, ou
- c) agi d'une autre façon, en se fondant sur la présente loi ou sur l'Equal Pay Act de 1970, ou en faisant état de l'une ou l'autre de ces lois, vis-à-vis de l'auteur de la discrimination ou de toute autre personne,
- d) allégué que l'auteur de la discrimination ou toute autre personne a commis un acte qui équivaldrait, (que l'allégation le mentionne ou non) à une violation de la présente loi ou pourrait donner lieu à une plainte aux termes de l'Equal Pay Act de 1970,

ou parce que l'auteur de la discrimination sait que la victime a l'intention d'agir de l'une des façons précitées ou soupçonne la victime d'avoir agi ou d'avoir l'intention d'agir ainsi.

2) Le paragraphe 1) ne s'applique pas à la façon dont est traitée une personne si elle résulte d'une allégation de cette personne et si cette allégation est fausse et n'a pas été faite de bonne foi.

3) Aux fins du paragraphe 1), toute disposition des parties II ou III visant la discrimination à l'égard des femmes doit être considérée comme s'appliquant également à la discrimination à l'égard des hommes et à cette fin doit être appliquée avec les modifications qui s'imposent.

5. 1) Dans la présente loi :

- a) Le terme "discrimination" s'entend de toute discrimination visée par les sections 1 à 4; et
- b) Les termes "discrimination sexuelle" s'entendent de toute discrimination visée par les sections 1 ou 2,

et les expressions connexes doivent être interprétées en conséquence.

2) Dans la présente loi :

Le terme "femme" s'entend de toute personne du sexe féminin, quelque soit son âge, et

le terme "homme" s'entend de toute personne du sexe masculin, quelque soit son âge.

3) La comparaison des cas de personnes de sexe différent ou de situations matrimoniales différentes aux termes du paragraphe 1 de la section 1) ou du paragraphe 1) de la section 3) ne peut se faire que si les circonstances pertinentes sont identiques dans le premier cas, ou ne sont pas notablement différentes dans le second".

ARTICLE 2

ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION

Cet article a fait l'objet des réserves suivantes :

"b) Le Royaume-Uni se réserve le droit de considérer les dispositions du Sex Discrimination Act de 1975, du Employment Protection (Consolidation) Act de 1978, du Employment Act de 1980, du Sex Discrimination (Northern Ireland) Order de 1976, du Industrial Relations (No. 2) (Northern Ireland) Order de 1976, du Industrial Relations (Northern Ireland) Order de 1982, du Equal Pay Act de 1970 (tel qu'il a été modifié) et du Equal Pay Act (Northern Ireland) de 1970 (tel qu'il a été modifié), y compris les exceptions et les exemptions énoncées dans chacun de ces décrets et lois, comme constituant des mesures appropriées pour la réalisation concrète des objectifs de la Convention dans la situation économique et sociale propre au Royaume-Uni, et de continuer à appliquer ces dispositions en conséquence ; cette réserve vaudra également pour toute mesure législative nouvelle qui modifierait ou remplacerait les lois et les décrets mentionnés ci-dessus, étant entendu que les termes de ces nouvelles mesures seront compatibles avec les obligations incombant au Royaume-Uni en vertu de la Convention ;

Compte tenu des progrès sensibles déjà réalisés au Royaume-Uni en vue de l'élimination progressive de la discrimination à l'égard des femmes, le Royaume-Uni se réserve, sans préjudice des autres réserves qu'il a formulées, le droit de donner effet aux paragraphes f) et g) en maintenant à l'étude ses lois et dispositions réglementaires qui pourraient encore comporter des différences notables de traitement entre hommes et femmes, le but étant de modifier lesdites lois et dispositions réglementaires si cela est compatible avec les principes essentiels et primordiaux de sa politique économique. S'agissant des formes de discrimination plus particulièrement prosrites par d'autres dispositions de la Convention, les obligations découlant de l'article 2 doivent (dans le cas du Royaume-Uni) être interprétées compte tenu des autres réserves et déclarations formulées au sujet desdites dispositions, y compris les déclarations et les réserves faites aux paragraphes a) à d) ci-dessus.

En ce qui concerne les paragraphes f) et g) de l'article 2, le Royaume-Uni se réserve le droit de continuer d'appliquer ses lois relatives aux délits sexuels et à la prostitution ; cette réserve s'appliquera également à toute nouvelle loi qui modifierait ou remplacerait lesdites lois".

Comme il est indiqué dans la première partie du présent rapport, la constitution du Royaume-Uni ne fait pas l'objet d'un document spécifique, mais comprend la législation, le droit coutumier et les conventions. La principale loi en matière de discrimination (outre celles mentionnées plus haut) est le Sex Discrimination Act de 1975, qui se définit comme suit :

"Loi visant à rendre illégales certaines formes de discrimination sexuelle et de discrimination fondée sur la situation matrimoniale et à créer une Commission chargée de veiller à l'élimination de telles formes de discrimination et de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes en général, et relative à des fins connexes".

Les différentes dispositions du présent article sont traitées ailleurs dans le rapport.

ARTICLE 3

DROITS DE L'HOMME ET LIBERTES FONDAMENTALES

Au Royaume-Uni, les droits de l'homme sont implicites. Il n'existe pas de loi déterminant les droits du citoyen britannique : ces droits sont supposés exister à moins qu'ils ne soient limités par la loi. Cela vaut également pour les hommes et pour les femmes.

Le Royaume-Uni a ratifié plusieurs instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, dont :

- 1966 Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.
- 1966 Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.
- 1953 La Convention sur les droits politiques de la femme.
- 1965 La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.
- 1948 La Convention pour la prévention et la répression du crime du génocide.
- 1960 La Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement de l'UNESCO,
- 1950 La Convention européenne pour la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales, avec ses Protocoles 1, 2, 3, 5 et 8,
- 1961 La Charte sociale européenne.

ARTICLE 4

MESURES PROVISOIRES

Le Royaume-Uni s'emploie à créer un climat dans lequel les femmes jouissent effectivement de l'égalité des chances avec les hommes et admet que certaines mesures provisoires peuvent y aider. Des exemples de telles mesures sont cités à propos d'articles ultérieurs (les mesures prises, par exemple, dans le domaine de l'éducation et de la formation, sont citées à propos de l'article 10).

PROTECTION DE LA MATERNITE

Le Royaume-Uni reconnaît que, dans certains domaines, comme la maternité et la protection du fœtus, les femmes ont droit à un traitement spécial. Ces questions sont traitées à propos des articles 11 (emploi, etc.) et 12 (santé).

ARTICLE 5

ELIMINATION DES PREJUGES ET DES ROLES STEREOTYPES

En ce qui concerne les médias, le Gouvernement souhaite, sans s'ingérer dans les activités au jour le jour des médias, contribuer à la mise au point de nouvelles formes de moyens de communication de masse, notamment dans le secteur de la radiodiffusion, afin d'accroître la concurrence et les choix qui s'offrent aux consommateurs. En outre, il a demandé aux directeurs de stations de radio-diffusion et de télévision de s'assurer la participation de producteurs indépendants plus nombreux. Le Gouvernement estime qu'une telle politique contribuera à faire disparaître les modes traditionnels d'emploi et de participation et à ouvrir de nouvelles possibilités d'accès aux femmes.

Les directeurs de chaînes de télévision et de radiodiffusion et les directeurs de la publication, pour la presse écrite, sont soumis à la loi, y compris au Sex Discrimination Act, dont certaines dispositions concernent les possibilités d'emploi des hommes et des femmes dans les médias. Les femmes sont très nombreuses à la radio, à la télévision et dans le journalisme, surtout depuis quelques années. Les femmes sont également nombreuses à occuper des positions supérieures dans le monde de la télévision et de la radio. Le Gouvernement exerce aussi un contrôle direct sur les nominations aux Conseils d'administration des sociétés de radio et télédiffusion et a fait en sorte que les femmes soient représentées à ces Conseils d'administration.

Les portraits de femmes projetés par les médias reflètent en général les schémas et les attitudes existant dans la société actuelle. Toutefois, la diversification des programmes devrait permettre de montrer les femmes dans des situations ou des rôles non traditionnels et contribuer, de ce fait, à briser les stéréotypes montrés dans des contextes plus conventionnels. Les médias du Royaume-Uni échappent traditionnellement à toute ingérence du Gouvernement.

PUBLICITE

La publicité dans la presse est réglementée par le British Code of Advertising Practice qui fixe les règles que les professionnels hommes et femmes de la publicité ont accepté de suivre. Des discussions sont en cours entre l'Advertising Standards Authority et le Women's Media Action Group en vue de l'élaboration d'un Code de la publicité non sexiste. Les annonces publicitaires télévisées et radiodiffusées font l'objet d'un code séparé, mais très proche du British Code of Advertising Practice. En outre, le Sex Discrimination Act de 1975 interdit la publication d'annonces à caractère discriminatoire indiquant, ou pouvant être raisonnablement interprétées comme indiquant, l'intention d'une personne de commettre un acte illégal, ou qui pourrait être illégal, aux termes du Sex Discrimination Act. Le paragraphe 38 de cette loi stipule que :

"38. 1) Il est illégal de publier ou de faire publier une annonce publicitaire indiquant, ou pouvant raisonnablement être interprétée comme indiquant, l'intention d'une personne de commettre un acte illégal ou qui pourrait être illégal aux termes de la partie II ou III.

2) Le paragraphe 1) n'est pas applicable si l'acte projeté n'est pas effectivement illégal.

3) Aux fins du paragraphe 1), l'utilisation, dans une description d'emploi, d'un terme à connotation sexuelle, (comme "serveur", "vendeuse", "postier" ou "hôtesse") est jugé indiquer une intention discriminatoire, à moins que l'annonce ne comporte une indication en sens contraire.

4) Quiconque diffuse une annonce illégale aux termes du paragraphe 1) n'est pas tenu pour responsable en vertu de cet alinéa s'il prouve

a) Qu'il a publié l'annonce en se fondant sur une déclaration de la personne qui a fait publier l'annonce, selon laquelle, en vertu de l'alinéa 2), la publication de cette annonce n'était pas illégale, et

b) Qu'il était raisonnable qu'il se fie à cette déclaration.

5) Quiconque fait sciemment ou imprudemment une déclaration telle que celle qui est visée à l'alinéa 4) qui s'avère matériellement fausse ou trompeuse, commet un délit punissable ne procédure sommaire d'une amende ne dépassant pas 400 livres sterling."

PORNOGRAPHIE

Il n'existe pas de définition reconnue de la "pornographie" car ce terme ne figure pas dans la législation. Il n'existe pas non plus de statistiques sur la quantité d'articles pornographiques.

En 1985, (dernière année pour laquelle des chiffres sont disponibles) 226 personnes ont été condamnées en Angleterre et au pays de Galles en vertu des Obscene Publications Acts; 1,5 million d'objets pornographiques ont été saisis par la police en vertu des dispositions de cette loi dans la région du Grand Londres (on ne dispose pas de statistiques sur les saisies dans le reste de l'Angleterre et du pays de Galles).

Depuis 1979, le Gouvernement promet des lois visant à contrôler :

- Les étalages publics indécents (Indecent Displays (Control) Act de 1981) ;
- Les clubs cinématographiques privés (Cinematograph (Amendment) Act de 1982 intégrés dans le Cinemas Act de 1985) ;
- Les "sex-shops" (Schedule 3 du Local Government (Miscellaneous Provisions) Act de 1982) ;
- Les enregistrements vidéo (Video Recordings Act de 1984).

Aux termes de l'Obscene Publications Act de 1959, la "publication" d'un objet obscène est un délit, l'obscénité résidant dans le fait que l'objet tend à dépraver ou à corrompre ceux qui sont susceptibles de le lire, de le voir ou de l'entendre. La "publication" est définie comme la distribution, la diffusion, la vente, la location, le don, le prêt, la mise en vente ou la mise en location et, dans le cas d'un objet contenant matière à regarder ou étant lui-même un objet à regarder ou un disque, la présentation, l'audition ou la projection.

La prise, le tournage, la distribution, ou l'exposition de photographies ou de films indécents montrant des personnes du sexe masculin ou féminin âgées de moins de 16 ans, ou la possession de tels objets en vue de leur distribution ou de leur exposition, constituent un délit en vertu du Protection of Children Act de 1978.

Aux termes du Video Recording Act de 1984, il est interdit (sous réserve de certaines exceptions) de distribuer ou de posséder en vue de sa distribution un enregistrement vidéo qui n'a pas été classé par le British Board of Film Classification (BBFC). Le BBFC (organe indépendant du Gouvernement) refuse de classer toute oeuvre qu'il considère comme obscène ou ne méritant pas, pour d'autres raisons, d'être classée.

Le Cinemas Act de 1985 contient des dispositions permettant aux autorités locales d'interdire l'exposition dans les cinémas d'images inconvenantes.

Le Theatres Act de 1968 interdit la présentation ou la mise en scène d'une pièce de théâtre obscène. Est considérée comme obscène, toute pièce qui, prise dans son ensemble, risque de dépraver ou de corrompre le spectateur.

Aux termes du Broadcasting Act de 1981, l'Independent Broadcasting Authority est tenu de s'assurer que, dans la mesure du possible, les programmes diffusés par les chaînes de télévision et les stations de radio indépendantes ne contiennent rien qui choque le bon goût et la décence, qui risque d'offenser le public, ou qui l'incite à la criminalité. La quatrième chaîne de télévision galloise a les mêmes devoirs en vertu de la loi de 1981. L'autre société de radio et télédiffusion, la British Broadcasting Corporation, a pris les mêmes engagements dans l'Annexe à sa licence.

Le Customs Consolidation Act de 1976 interdit l'importation d'objets indécents ou obscènes.

Le Post Office Act de 1953 interdit l'envoi par la poste d'objets indécents.

L'Indecent Displays (Control) Act de 1981 interdit (avec certaines exceptions) l'exposition d'objets indécents dans un lieu public, ou dans un endroit visible d'un lieu public.

LA MATERNITE COMME FONCTION SOCIALE

Le Gouvernement reconnaît la nécessité de promouvoir l'égalité des chances et par conséquent celle de mettre au point des programmes éducatifs visant à supprimer les conceptions stéréotypées des rôles respectifs de l'homme et de la femme. En vérité, l'Equal Opportunities Commission (décrite dans la première partie) a pour mandat, entre autres, d'entreprendre, ou d'aider (financièrement ou autrement) d'autres personnes à procéder à des recherches ou à des activités éducatives jugées par la Commission nécessaires ou propices à l'élimination de la discrimination et à la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes en général et d'examiner l'application du Sex Discrimination Act de 1975 et de l'Equal Pay Act de 1970.

L'éducation et le rôle des femmes dans la vie familiale sont traités à propos des articles 10, 15 et 16.

ARTICLE 6

EXPLOITATION SEXUELLE DES FEMMES

Le Gouvernement britannique encourage la répression du trafic des personnes et de l'exploitation de la prostitution d'autrui. Toutefois, il s'est prononcé en 1949 contre l'adoption de la Convention pour la répression et l'abolition de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui, parce que certaines des dispositions de cette Convention étaient rédigées de façon à viser une gamme beaucoup plus large de personnes que celles qui sont censément être visées par la Convention, notamment dans son titre. En particulier, l'article premier de la Convention exige le châtimement de toute personne qui embauche en vue de la prostitution une autre personne sans qu'il soit fait référence au gain. Cette disposition touche manifestement une gamme beaucoup plus vaste de personnes que les seuls trafiquants spécialisés, qui sont censément être les seuls visés par une telle Convention. Ainsi, certaines des dispositions de la Convention sont difficiles à concilier avec le droit anglais en vigueur et n'auraient pu être incorporées qu'au prix d'une confusion et d'une injustice.

Cela dit, la législation du Royaume-Uni repose depuis un siècle sur les principes mêmes qui sous-tendent cette Convention.

La prostitution en soi n'est pas un délit. La loi cherche plutôt à prévenir le tort que peut causer au voisinage les activités des prostituées. Ainsi, la section 1 du Street Offences Act de 1959 interdit le racolage dans une rue ou un endroit public en vue de la prostitution.

La loi pénalise également ceux qui encouragent la prostitution d'autrui à des fins lucratives et ceux qui vivent des produits de cette activité. En vertu du Sexual Offences Act de 1956, commet un délit

- i) Quiconque embauche une femme en vue de la prostitution ;
- ii) Quiconque retient une femme contre sa volonté dans un établissement de prostitution ;
- iii) Quiconque permet à des jeunes filles âgées de moins de 13 ans, ou âgées de 13 à 16 ans, ou à des femmes handicapées mentales, d'utiliser des locaux aux fins de rapports sexuels illégaux^{*/};

^{*/} [Note : une jeune fille âgée de plus de 13 ans et de moins de 16 ans ne peut consentir à avoir un rapport sexuel. Si un homme a des rapports sexuels avec elle, il est coupable du délit de rapport sexuel illégal en vertu de la loi de 1956, même si la jeune fille est consentante. Toutefois, il peut invoquer, pour sa défense, qu'il était persuadé qu'il était légalement marié à cette jeune fille ou, s'il est âgé de moins de 24 ans et n'a pas encore été condamné pour un délit similaire, qu'il était persuadé que la jeune fille était âgée de 16 ans au moins. Aucune de ces raisons ne peut être invoquée si la jeune fille est âgée de moins de 13 ans.]

- iv) Quiconque prostitue ou encourage à la prostitution une jeune fille âgée de moins de 16 ans, dont il est responsable ou qui est handicapée mentale ;
- v) Tout homme qui vit du produit de la prostitution d'autrui ;
- vi) Toute femme qui exerce un contrôle sur une prostituée, par intérêt ;
- vii) Quiconque détient ou gère un établissement de prostitution ou permet que des locaux soient utilisés comme établissement de prostitution.

Le Sexual Offences Act de 1985 fait de l'"accostage" un délit spécifique : un homme qui sollicite une femme en vue de la prostitution, d'un véhicule à moteur ou à proximité d'un tel véhicule, s'il le fait de manière persistante ou susceptible de contrarier la femme sollicitée, ou de gêner d'autres personnes se trouvant à proximité, commet un délit. Commet également un délit l'homme qui sollicite une femme de manière persistante dans la rue ou dans un endroit public.

Le Criminal Law Revision Committee (CLRC) a révisé la loi sur la prostitution. Les résultats de cette révision figurent dans les 16ème et 17ème rapports du Comité, intitulés respectivement : "Prostitution in the Street" (Prostitution dans la rue) (Cmnd 9329, publié en août 1984) et "Prostitution : Off-street activities" (La prostitution : activités invisibles) (Cmnd 9688, publié en décembre 1985).

Les recommandations relatives au racolage des femmes par des hommes en vue de la prostitution figurant dans le 16ème rapport du CLRC ont été reprises dans le Sexual Offences Act de 1985. Le rapport contient d'autres recommandations relatives au racolage pratiqué par les prostituées elles-mêmes et par les homosexuels. Ces recommandations sont à l'examen.

Dans son 17ème rapport, le CLRC recommande que les dispositions relatives aux proxénitisme soient, dans l'ensemble, conservées dans leur forme actuelle, c'est-à-dire telles qu'elles figurent dans le Sexual Offences Act de 1956. Il recommande que les délits actuels concernant les personnes vivant du produit de la prostitution et la tenue et la gestion d'établissements de prostitution soient supprimés et remplacés par de nouveaux. Les recommandations sont encore à l'examen.

Il n'est pas prouvé que la pratique de la traite des blanches existe encore au Royaume-Uni. Elle serait néanmoins illégale en vertu du paragraphe 22 du Sexual Offences Act de 1956 selon lequel commet un délit celui qui embauche une femme pour lui faire exercer la prostitution dans quelque partie du monde que ce soit pour qu'elle devienne pensionnaire d'un établissement de prostitution hors du Royaume-Uni ou loin de son lieu de résidence habituel, ou du paragraphe 23 de la même loi (selon lequel commet un délit toute personne qui embauche une femme de moins de 21 ans pour qu'elle ait des rapports sexuels illégaux, dans quelque partie du monde que ce soit, avec une tierce personne). Ces délits découlent du paragraphe 2 du Criminal Law Amendment Act de 1885 qui visait au départ à réprimer la traite des blanches.

Les causes de la prostitution sont multiples et diverses. Le désir d'augmenter ses revenus en est sans doute une, encore que cette hypothèse ne repose, à notre connaissance, sur aucune preuve.

Il n'est pas pris de mesures pour abolir la prostitution, car comme on l'a expliqué, la prostitution en soi n'est pas illégale. La loi cherche plutôt à limiter la gêne causée soit par les activités des prostituées, soit par ceux qui cherchent à utiliser leurs services ou à les exploiter à des fins lucratives. On entend dire de temps à autre que les problèmes liés à la prostitution seraient en partie résolus si les établissements de prostitution étaient légalisés. Toutefois dans son 17ème rapport, le Criminal Law Revision Committee a rejeté l'idée de légaliser ces établissements, faisant observer qu'une telle mesure contribuerait sans aucun doute à en augmenter le nombre, donc à augmenter la demande et à attirer davantage de femmes vers la prostitution. Le Gouvernement est de l'avis du Comité et ne prévoit pas d'adopter de législation légalisant les établissements de prostitution.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes contre lesquelles des poursuites judiciaires ont été engagées, ou qui ont été menacées de poursuite, pour infraction à la loi de 1959 (racolage avec ou sans sollicitation sur la voie publique en vue de la prostitution) en Angleterre et au pays de Galles pendant la période 1982-1985.

<u>Année</u>	<u>Femmes contre lesquelles une procédure a été engagée</u>	<u>Femmes menacées de poursuite</u>	<u>Total</u>
1982	6.072	7.903	13.975
1983	10.674	7.273	17.947
1984	8.838	4.855	13.693
1985	9.406	4.193	13.599

On ne dispose pas d'estimations du nombre de prostituées. Pour des raisons évidentes, il serait difficile d'obtenir une évaluation fiable.

Les tableaux ci-dessous indiquent le nombre d'hommes et de femmes jugés coupables, en Angleterre et au pays de Galles, pendant la période 1982-1985, a) du délit de tenue d'un établissement de prostitution et b) de proxénitisme. (Dans les statistiques de la criminalité pour l'Angleterre et le pays de Galles, le terme de proxénitisme couvre une gamme plus vaste de délits que ceux qui sont mentionnés à ce titre au paragraphe 2 ci-dessus).

a) Tenue d'un établissement de prostitution

	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>
Hommes	27	39	23	26
Femmes	54	78	53	67

b) Proxénitisme

	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>
Hommes	314	285	323	473
Femmes	15	17	11	14

VIOL

Un homme qui viole une femme commet un crime en vertu du premier paragraphe de la section 1) du Sexual Offences Act de 1956. Le premier paragraphe de la section 1) du Sexual Offences (Amendment) Act de 1976 stipule qu'un homme commet un viol si :

- "a) il a un rapport sexuel illégal avec une femme qui n'est pas consentante au moment du rapport ; et
- b) s'il sait à ce moment-là que la femme n'est pas consentante ou ne se préoccupe pas de savoir si elle l'est."

Le paragraphe 2 de la section 1) de la loi de 1976 stipule que si un jury à un procès relatif à un viol doit examiner la question de savoir si un homme croyait effectivement qu'une femme était consentante, "la présence ou l'absence de motifs raisonnables fondant cette croyance est une question à laquelle le jury doit prêter attention, ainsi qu'à toutes les autres questions pertinentes, avant de se prononcer sur la question de savoir si cet homme était effectivement convaincu du consentement de la femme".

La peine maximale pour les crimes de viol et de tentative de viol est la réclusion criminelle à vie.

En Angleterre et au pays de Galles, il a été enregistré 1 334 viols en 1983, 1 433 en 1984 et 1 842 en 1985. Entre 1975 et 1985, le nombre de viols enregistrés a augmenté de 6 % en moyenne par an. Tout porte à croire que cette augmentation du nombre des viols enregistrés est due en grande partie au fait que les victimes sont de plus en plus nombreuses à les signaler. La police a pris des mesures pour que les victimes soient traitées avec sympathie et considération. La procédure d'enregistrement du viol par la police a aussi été modifiée.

Les tableaux A et B ci-après indiquent le nombre d'hommes qui ont été poursuivis pour viol en Angleterre et au pays de Galles, pendant la période 1981-1985 et, pour la même période, le nombre d'hommes punis d'une peine d'emprisonnement ferme pour viol, par durée croissante de cette peine.

Le Criminal Law Revision Committee a récemment modifié la loi sur les délits sexuels. Le 15ème rapport du Comité ("Sexual Offences", Cmnd 9213) a été publié en avril 1984. Ce rapport contient de nombreuses recommandations détaillées, y compris des recommandations relatives au viol qui sont encore en instance.

En 1983, le Home Office a publié la circulaire 25/1983 contenant des directives à l'intention des officiers de police sur la conduite des enquêtes relatives aux viols. L'année dernière, à la lumière d'un rapport sur la violence contre les femmes publié par la Women's National Commission, le Département a complété ces directives par la circulaire 69/1986, qui souligne la nécessité de protéger la vie privée de la victime et d'informer la victime au sujet des services médicaux et des organisations de soutien aux victimes de viol ; cette circulaire contient également des directives relatives à la violence au sein de la famille. On trouvera ci-joint le texte de ces deux circulaires.

TABLEAU A - HOMMES POURSUIVIS POUR VIOL

Angleterre et pays de Galles 1981-1985					Nombre d'accusés
	Poursuivis	Jugés coupables	Condamnés	Emprisonnement ferme	Divers
1981	583	320	321	247	74
1982	705	402	403	317	86
1983	644	312	310	230	80
1984	653	331	332	209	123
1985	826	426	426	275	151

TABLEAU B - HOMMES CONDAMNÉS A DES PEINES DE PRISON FERMES POUR VIOL, PAR DUREE DE LA PEINE

Angleterre et pays de Galles 1981-1985					Nombre d'accusés
	Jusqu'à 3 ans	De 3 à 5 ans	De 5 à 10 ans	Plus de 10 ans	Total
1981	117	87	32	11	247
1982	127	110	61	19	317
1983	91	78	47	14	230
1984	99	85	19	6	209
1985	103	103	54	15	275

ECOSSE

En Ecosse, les délits associés à la prostitution, comme le racolage, le proxénitisme et le fait de vivre de gains immoraux, font l'objet du Sexual Offences (Scotland) Act de 1976 et du Civic Government (Scotland) Act de 1982.

Le Civic Government (Scotland) Act de 1982 contient aussi des dispositions relatives aux "sex-shops" et à l'exposition d'objets obscènes. Parmi les autres mesures prises pour lutter contre la pornographie, on peut citer l'application à l'Ecosse de l'Indecent Displays (Control) Act de 1981, le Video Recordings Act de 1984 et le Cinemas Act de 1985.

Les violences sexuelles contre les femmes sont également considérées comme préoccupantes. Des directives détaillées sur la conduite des enquêtes relatives aux plaintes déposées pour violences sexuelles ont été rédigées à l'intention des services de la police écossaise par le Scottish Home and Health Department, en novembre 1985, à la lumière de l'étude du Scottish Office intitulée "Investigating Sexual Assault" (conduite des enquêtes relatives aux violences sexuelles) et de consultations avec la police et les centres écossais d'aide aux femmes et de soutien aux victimes du viol. Ces directives, qui ont été largement accueillies, soulignent la nécessité de faire preuve de tact et de sympathie dans les entrevues avec les victimes, donnent des conseils aux médecins chargés des examens médicaux (en insistant en particulier pour qu'on donne aux femmes la possibilité d'être examinées par une doctoresse et portent aussi sur d'autres aspects importants de ces enquêtes. Un autre rapport sur les recherches relatives aux procédures de poursuites pour délits sexuels vient d'être reçu et est à l'examen.

ARTICLE 7

A. CHARGES ELECTIVES

Depuis la promulgation en 1928 de la loi Representation of the People Act, les femmes peuvent participer aux élections tant nationales que locales, dans des conditions d'égalité avec les hommes.

Les femmes peuvent devenir Members of Parliament (députés depuis 1918 (Parliament (Qualifications of Women) Act de 1918. La loi Sex Disqualification Removal Act de 1919 a donné aux femmes le droit d'occuper tout poste dans l'administration. En outre, elle dispose qu'il est illégal d'empêcher une femme d'occuper un emploi simplement en raison de son sexe.

Il y avait en 1985 28 femmes Members of Parliament sur les 650 membres de la Chambre des communes*/ et 66 femmes sur les 1 185 membres de la Chambre des Lords. Douze femmes britanniques sont membres du Parlement européen. Au Royaume-Uni, le Premier Ministre est actuellement une femme et on compte au total sept autres femmes ministres dans les ministères suivants :

Department of Education and Science (Ministère de l'éducation et des sciences)
Foreign and Commonwealth Office (Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth) (2)
Department of Health and Social Security (Ministère de la santé et de la sécurité sociale) (2)
Ministry of Agriculture, Fisheries and Food (Ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation)
Government Whip (Chef de file du parti du Gouvernement) (Chambre des Lords)

En outre, la baronne Elles, membre britannique du Parlement européen, est Vice-Présidente du Parlement européen et quatre autres femmes occupent des charges parlementaires dans les partis d'opposition.

Les femmes participent activement à la vie des quatre grands partis politiques en Grande-Bretagne mais ces partis sont conscients de la nécessité de remédier à la sous-représentation des femmes à la Chambre des communes. Ils ont cependant des points de vue différents quant à la question de savoir s'il faut pour cela exercer une discrimination en faveur des femmes. Ils ont désigné au total 216 candidates aux prochaines élections générales.

B. EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le principe appliqué dans le Civil Service (fonction publique), dans tous les ministères et à tous les niveaux, est que toutes les personnes remplissant les conditions requises doivent avoir des chances égales en matière d'emploi et de

*/ Depuis les élections générales du 11 juin 1987, il y a 41 femmes Members of Parliament.

promotion, compte tenu de leurs capacités, de leurs qualifications et de leur aptitude à occuper le poste. La fonction publique a fait oeuvre de pionner en matière d'égalité des traitements et le principe "à travail égal, salaire égal" s'applique à tous les fonctionnaires depuis 1961. Il n'a pas fallu modifier le système de rémunération quand l'Equal Pay Act est entré en vigueur. L'âge de la retraite est le même pour les hommes et pour les femmes.

Certains postes de la fonction publique ne sont pas soumis au Sex Discrimination Act de 1975 et sont réservés à un sexe.

Sélection

Le principe d'égalité des chances est appliqué dans tous les domaines de la sélection dans la fonction publique et les membres des jurys reçoivent des orientations détaillées et une formation concernant les règles générales à suivre pour les entretiens de sélection et notamment l'absence de discrimination liée au sexe et à la situation matrimoniale. Les statistiques montrent qu'en 1985 41% des nominations au niveau des Executive Officers (cadres) et au-dessus sont allées à des femmes alors qu'au début de 1986 les femmes représentaient 48 % des effectifs du non-industrial Civil Service.

Formation

Les hommes et les femmes ont des possibilités égales d'accès à toutes les formations dans la fonction publique. Lorsqu'une femme n'est pas en mesure de profiter d'une formation qui l'obligerait à être loin de chez elle, elle peut éventuellement bénéficier d'une formation dans d'autres conditions. La formation à l'action positive pour les femmes cadres figure dans le programme du Civil Service College depuis un certain nombre d'années et plusieurs ministères offrent maintenant une formation similaire qui souvent est suivie aussi bien par des femmes qui font partie du personnel de bureau que les cadres.

Depuis avril 1986, les ministères sont tenus de recueillir des statistiques sur les nombres d'hommes et de femmes qui ont reçu une formation. On suivra ainsi la situation de manière à mettre en lumière tout domaine où les hommes et les femmes n'accèdent pas dans des conditions d'égalité à la formation.

Promotion et évaluation

Il n'y a pas de droit à la promotion dans la fonction publique mais tout fonctionnaire a droit à ce que sa situation soit examinée en vue d'une promotion. Dans le cadre des travaux de recherche sur la promotion, on a examiné les taux de promotion des hommes et des femmes dans la fonction publique et les attitudes. Il en ressort que certains stéréotypes sont toujours visibles dans le comportement des administrateurs ; il faut pour remédier à cette situation donner une formation et des conseils complémentaires et encourager comme il convient tous les groupes de fonctionnaires en leur assurant en même temps une formation et une organisation de carrières adéquates. Des conseils précis sont donnés à tous les membres des commissions de promotion sur la manière d'éviter la discrimination. On a récemment établi un nouveau système d'évaluation qui insiste fortement sur la nécessité d'évaluer les candidats en fonction des succès à leur actif et non de leurs

qualités personnelles ou de facteurs non pertinents tels que leur sexe, leur situation matrimoniale, etc. Ce message fondamental est reflété dans tous les matériaux de formation qui appuient la nouvelle réforme.

Une femme qui est absente de son lieu de travail par suite de grossesse ou d'accouchement et qui ne remplit pas les conditions requises pour prétendre à un congé de maternité payé, reçoit une allocation de maternité pendant une période allant jusqu'à six semaines, même si elle a démissionné et n'entend pas reprendre le travail dans la fonction publique après l'accouchement, sous réserve des conditions suivantes :

a) Elle continue à être employée comme fonctionnaire (qu'elle soit ou non présente sur le lieu de travail) jusqu'à immédiatement avant le début de la onzième semaine antérieure à celle prévue pour l'accouchement ;

b) Elle compte, au début de cette onzième semaine, au moins deux ans de service ininterrompu ;

c) Elle travaille au moins 16 heures par semaine ou (après 5 ans de service) au moins 8 heures par semaine ;

d) Elle informe son ministère (par écrit si on le lui demande) au moins 3 semaines avant le début de son absence ou aussi rapidement qu'il est raisonnablement praticable, qu'elle sera absente par suite de grossesse ou d'accouchement ;

e) Si son ministère le lui demande, elle fournit un certificat d'un médecin habilité ou d'une sage-femme agréée, indiquant la semaine prévue pour l'accouchement.

Ceci est conforme aux Statutory Maternity pay regulations.

Une femme qui est absente de son lieu de travail par suite de grossesse ou d'accouchement a le droit de travailler au même grade et pendant le même nombre d'heures à tout moment avant la fin d'une période de 29 semaines débutant avec celle où a lieu l'accouchement, sous réserve qu'elle indique par écrit trois semaines à l'avance le jour où elle se propose de revenir au travail. Une femme n'a pas le droit de revenir au travail à moins que les conditions ci-après ne soient remplies :

a) Elle continue à être employée comme fonctionnaire (qu'elle soit ou non présente sur le lieu de travail) jusqu'à immédiatement avant le début de la onzième semaine antérieure à celle prévue pour l'accouchement ;

b) Elle compte au début de cette onzième semaine au moins deux ans de service ininterrompu ;

c) Elle informe son ministère par écrit au moins trois semaines avant le début de son absence ou aussi rapidement qu'il est raisonnablement possible :

i) Qu'elle sera absente par suite de grossesse ou d'accouchement ;

ii) Qu'elle entend reprendre le travail ;

iii) De la semaine prévue pour l'accouchement ou, le cas échéant, de sa date réelle ;

d) Si son ministère le lui demande, elle présente pour vérification un certificat d'un médecin habilité ou d'une sage-femme agréée indiquant la semaine prévue pour l'accouchement.

Une femme qui :

a) démissionne parce qu'elle n'a pas l'intention de reprendre le travail mais

b) souhaite ultérieurement le reprendre par suite d'un changement profond de circonstances n'en a pas le droit absolu mais doit y être autorisée dans la mesure du possible. Si elle reprend le travail avant la fin de la période de 41 semaines débutant avec la semaine de l'accouchement, sa démission est annulée et la période d'absence est comptée comme période de congé avec traitement et/ou congé sans traitement.

Soins aux enfants

La fonction publique applique un certain nombre de mesures pour aider les fonctionnaires à combiner leurs obligations familiales et leurs responsabilités professionnelles.

Les ministères fournissent des services d'aide sociale accessibles à tous les employés. Des agents d'aide sociale sont disponibles pour conseiller les fonctionnaires en congé de maternité et peuvent leur fournir une aide pratique quand elles retournent au travail. Tous les fonctionnaires ayant des enfants à charge peuvent demander l'aide de leurs agents d'aide sociale.

Dans certaines régions, il y a suffisamment de fonctionnaires intéressés pour justifier l'établissement et l'exploitation de centres de vacances pour les enfants. Environ 25 000 fonctionnaires ont été invités à profiter de ces centres du Civil Service pendant l'été 1985.

Dans le cadre du programme spontané de parents gardiens d'enfants (Care Parent Scheme) les enfants des fonctionnaires sont placés chez des parents gardiens "compatibles" vivant à proximité. L'organisateur du programme joue alors le rôle d'intermédiaire bénévole qui reçoit des parents naturels les montants versés aux parents gardiens, ainsi qu'une faible somme pour frais administratifs.

Au niveau central, le Welfare Advisor's Office (Bureau du Conseiller d'aide sociale) donne des conseils fondés sur l'expérience des ministères en matière de création et d'administration de projets concernant la garde des enfants. Il est fait appel à la fois à la formule des centres de vacances et à celle des parents gardiens. Ces deux méthodes entraînent peu de frais fixes et peuvent fonctionner avec une faible demande tout en conservant une capacité de développement en fonction de l'augmentation des droits perçus.

Protection spéciale

Les ministères jugent favorablement toute demande émanant de fonctionnaires du sexe féminin travaillant sur appareils de visualisation qui sont enceintes ou pensent le devenir et souhaitent exécuter d'autres tâches pendant leur grossesse.

Chiffres concernant les fonctionnaires en poste

Le tableau ci-après montre la répartition du personnel dans le Non-Industrial Home Civil Service par sexe et par classe au 1.7.1986.

CLASSE	HOMMES	FEMMES	%	TOTAL
Classe 5 et au-dessus	3 040	235	7	3 275
Classe 6 et au-dessus	4 540	471	9	5 010
Classe 7 et au-dessus	12 430	1 105	8	13 535
SEO	19 759	1 682	8	21 441
HEO	41 454	8 543	17	49 997
EO	84 857	42 858	33	127 715
CO	67 302	108 399	62	175 701
CA	23 802	82 478	78	106 280
TOTAL	257 184	245 771	49%	502 955

C. NOMINATIONS A DES POSTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le Gouvernement britannique s'est engagé à accroître l'influence des femmes dans les organes consultatifs et de prise de décision et les ministères ne ménagent aucun effort pour qu'un nombre adéquat de candidatures, femmes y compris, soient examinées en vue de nominations sur la base non du sexe mais des qualités, des capacités et de l'expérience des individus. La proportion de femmes dans les organismes publics, qui est actuellement d'environ 19 %, n'est pas à la mesure du rôle qu'elles peuvent légitimement espérer jouer et le Gouvernement s'est félicité de l'oeuvre accomplie par les organisations représentatives et, tout récemment, par la Women Into Public Life Campaign, pour recenser les femmes possédant les qualifications nécessaires et en donner la liste à la Public Appointments Unit (Service de recrutement dans la fonction publique) et aux ministères de parrainage. Le Gouvernement a donné à la Women's National Commission des renseignements détaillés sur les nominations, y compris les qualifications requises et les critères d'admission, laquelle s'est efforcée d'appeler l'attention des organisations féminines sur ces éléments. On espère qu'il en découlera une augmentation du nombre des femmes proposées aux ministères comme candidates possibles à des nominations. Le Gouvernement continuera, par ce moyen notamment, de s'efforcer d'augmenter le nombre des femmes nommées.

Ecosse

En Ecosse, les femmes sont bien représentées dans les organismes publics pour lesquels le Secrétaire d'Etat pour l'Ecosse fait les nominations. Elles représentent environ 30 % des personnes nommées dans les organismes publics. On peut tout particulièrement noter que dans les tribunaux on nomme plus de femmes que d'hommes. Cependant, les femmes sont moins bien représentées dans les organismes publics de direction non ministériels et dans les comités consultatifs. Le Secrétaire d'Etat pour l'Ecosse souhaite vivement accroître encore la représentation des femmes dans les organismes publics et a donné des instructions pour que les candidatures de femmes soient toujours envisagées pour les postes vacants pour lesquels il fait des nominations. Il s'emploie aussi à assurer la nomination d'un plus grand nombre de femmes capables et désireuses de participer à cette forme de service public.

Pays de Galles

Le Secrétaire d'Etat pour le pays de Galles procède à plus de 1 000 nominations et la proportion de femmes dans les organismes publics est actuellement de 18 %. Les nominations couvrent une gamme de services dont les services économiques, sanitaires et sociaux et l'éducation. Le Secrétaire d'Etat souhaite que davantage de noms soient proposés en vue de nominations.

D. SYNDICATS ET ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES

Les femmes sont libres d'adhérer aux syndicats et aux organisations non gouvernementales. Le Trade Union Council a en chantier une étude pour évaluer le nombre de femmes parmi les membres des syndicats et les représentants syndicaux élus. Tant qu'elle ne sera pas achevée, on ne disposera pas de données statistiques solides sur la proportion des femmes dans les syndicats. On sait toutefois qu'elles représentent plus de 30 % du total des effectifs du TUC. Les femmes jouent un rôle important dans les organisations non gouvernementales ainsi qu'en témoigne la participation de plus de 80 organisations féminines au séminaire consacré au présent rapport.

ARTICLE 8

A. CORPS DIPLOMATIQUE

Le Foreign and Commonwealth Office (FCO) (Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth) est un employeur qui applique le principe de l'égalité des chances et est soumis au Sex Discrimination Act et à d'autres lois. Il mène une politique active de promotion de l'égalité des chances des hommes et des femmes. Trois fonctionnaires pour l'égalité des chances ont été nommés pour suivre l'application de cette politique dans les services diplomatiques et d'assistance.

Recrutement

Toutes les commissions de sélection reçoivent des conseils sur l'égalité des chances dans l'emploi (voir article 7 ci-dessus). Dans la mesure du possible, les commissions comptent des femmes parmi leurs membres et les critères sur lesquels elles fondent leurs décisions sont consignés à chaque stade du processus de recrutement.

Les femmes dans le service diplomatique

En décembre 1986, les femmes représentaient 34 % des personnels de l'ensemble du service diplomatique et 22 % des diplomates de carrière (attaché et au-dessus). Du fait en partie de la règle selon laquelle les femmes devaient démissionner lorsqu'elles se mariaient (abolie en 1972), on compte relativement peu de femmes au rang de conseiller ou d'ambassadeur. Cependant, l'accroissement des pourcentages de femmes dans les classes inférieures devrait à la longue se répercuter dans les classes supérieures. L'annexe D donne des renseignements statistiques sur les femmes dans le corps diplomatique.

Affectations conjointes

On compte de plus en plus de couples dont les deux membres appartiennent au service diplomatique. On s'efforce dans toute la mesure du possible de satisfaire les demandes d'affectation conjointe mais les nécessités pratiques ne le permettent pas toujours. On compte actuellement 62 couples bénéficiant d'affectations conjointes. Un congé spécial sans traitement peut être accordé aux fonctionnaires du service diplomatique lorsque des affectations conjointes ne sont pas possibles et 15 fonctionnaires bénéficient actuellement de cette disposition.

Horaires souples

Le régime des horaires souples a été instauré dans le FCO en octobre 1986 pour permettre aux fonctionnaires qui le souhaitent d'adapter plus facilement leurs horaires de travail en fonction de leurs responsabilités familiales et autres.

Congé spécial sans traitement

Le principe d'une plus grande souplesse dans les cas de demandes de congé spécial sans traitement pour raisons familiales (pour s'occuper de jeunes enfants ou de

parents âgés, avoir un bébé ou s'occuper d'un membre de la famille gravement malade) a été accepté. Les modalités sont actuellement à l'étude.

Travail à temps partiel et emploi partagé

Le Foreign and Commonwealth Office espère aussi pouvoir accroître les possibilités de travail à temps partiel et d'emploi partagé dans ses services. Du fait de problèmes tels que les frais de voyage, les allocations et le logement, il est difficile d'offrir des possibilités similaires à l'étranger excepté pour le personnel recruté localement.

Grossesse à l'étranger

Des droits statutaires sont prévus pour les fonctionnaires qui deviennent enceintes alors qu'elles sont en poste à l'étranger. Cependant, on envisage actuellement d'appliquer des directives plus souples. Les demandes de femmes fonctionnaires qui souhaitent prendre un congé là où elles sont en poste pour avoir un bébé puis retourner au travail et achever une durée d'affectation normale sont accueillies avec bienveillance.

Information

On s'efforce actuellement d'accroître la sensibilisation à ce domaine de la politique du personnel. Une session sur l'égalité des chances figure déjà dans les programmes d'administration et une place plus importante lui sera désormais accordée. Les cadres qui ont besoin de conseils ou d'informations complémentaires peuvent consulter le fonctionnaire pour l'égalité des chances.

Politique en matière d'affectation

Le Foreign and Commonwealth Office s'est fermement engagé à organiser dans des conditions d'égalité les carrières de tous les membres du corps diplomatique. Il n'existe aucun poste auquel il n'affecterait pas de fonctionnaire féminine.

Il est en outre inadmissible aux termes du Sex Discrimination Act de rejeter un fonctionnaire célibataire pour le motif que l'emploi considéré doit être exercé par un couple marié dont la femme pourrait prendre en charge les tâches traditionnelles d'une épouse de diplomate. Le corps diplomatique n'est pas autorisé à présumer qu'il peut faire appel comme allant de soi à la contribution des conjoints ce qui ne l'empêche pas d'apprécier très vivement celle qu'ils apportent si fréquemment.

B. LES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

Rien au Royaume-Uni n'empêche les femmes de rechercher un emploi dans les organisations internationales.

ARTICLE 9

A. NATIONALITE

Le British Nationality Act de 1981, qui est entré en vigueur le 1er janvier 1983, est fondé sur le principe d'égalité des droits des hommes et des femmes en matière d'acquisition, de changement ou de conservation de la nationalité. Les femmes peuvent maintenant transmettre leur citoyenneté à leurs enfants nés à l'étranger exactement dans les mêmes conditions que les hommes. La double nationalité n'est pas interdite par la législation du Royaume-Uni, de sorte qu'aucun individu, homme ou femme, ne peut perdre la citoyenneté britannique involontairement. Le conjoint d'un citoyen britannique n'acquiert pas automatiquement la citoyenneté britannique par le mariage.

Aux termes de la section 2 du British Nationality Act de 1981, les femmes ont le même droit que les hommes de transmettre leur citoyenneté britannique à leurs enfants nés après le 1er janvier 1983, si ce n'est que les femmes, contrairement aux hommes, peuvent aussi transmettre leur citoyenneté aux enfants nés hors mariage (Section 50-9) du British Nationality Act de 1981).

Le British Nationality Act de 1981 contient plusieurs dispositions temporaires et transitoires qui étendent certains droits conférés en vertu de la précédente législation sur la nationalité et traitent différemment les hommes et les femmes. Le Royaume-Uni a accepté l'article 9 étant entendu que cette acceptation ne devait pas être interprétée comme interdisant le maintien de mesures temporaires et transitoires après ratification de la Convention. Les dispositions énoncées aux alinéas a) et b) ci-dessous assurent un traitement plus favorable aux femmes et celles qui le sont à l'alinéa c) un traitement plus favorable aux hommes :

a) Acquisition de la citoyenneté britannique à raison du mariage

Pendant une période de cinq ans (c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 1987), une femme mariée qui, en vertu de la précédente loi sur la nationalité, avait le droit d'acquérir sur demande la citoyenneté de son mari (la citoyenneté du Royaume-Uni et de ses colonies) peut continuer à exercer son droit d'être immatriculée en tant que citoyenne britannique à raison du mariage à condition que le mariage n'ait pas été dissous et que le mari n'ait pas répudié sa citoyenneté britannique. Lorsque le mariage a été dissous ou que le mari a répudié sa citoyenneté britannique, l'immatriculation de la femme est à la discrétion du Home Secretary, (Ministre de l'intérieur) (Section 3 du British Nationality Act de 1981).

b) Réintégration dans la citoyenneté britannique

Si une personne avait le droit, en vertu de la législation antérieure, d'être réintégrée par immatriculation dans la citoyenneté du Royaume-Uni et de ses colonies à raison d'un lien approprié avec le Royaume-Uni (par exemple, naissance ou filiation ou, dans le cas d'une femme, mariage avant le 1er janvier 1983 avec une personne qui possédait ce droit, elle est autorisée à être immatriculée comme citoyenne britannique en vertu de la section 10 du British Nationality Act de 1981. Il s'agit là d'une disposition transitoire en ce sens qu'elle ne peut

s'appliquer qu'aux personnes qui possédaient ces droits légaux avant 1983. La possibilité d'être réintégré dans la citoyenneté britannique après l'avoir répudiée pour raison de mariage n'existe que pour la femme.

c) Immatriculation de certains mineurs comme citoyens britanniques

La section 9 du British Nationality Act de 1981 maintient pour cinq ans (jusqu'au 31 décembre 1987) le droit qu'en vertu de la loi antérieure sur la nationalité l'homme (mais non la femme) ayant la citoyenneté britannique avait à ce que ses enfants nés dans un pays étranger acquièrent cette citoyenneté au cas où ils ne l'auraient pas automatiquement à la naissance.

B. IMMIGRATION

Lorsqu'il a ratifié la Convention, le Royaume-Uni s'est aussi réservé le droit d'appliquer toute législation sur l'immigration en ce qui concerne l'entrée et le séjour sur son territoire ainsi que la sortie de celui-ci qu'il peut juger nécessaire à un tel moment donné.

Le cadre de base des règles du Royaume-Uni sur l'immigration (Immigration Rules) figure dans la déclaration des modifications des règles sur l'immigration soumis au Parlement le 9 février 1983 (HC 169). Les règles relatives au mariage dans ce document étaient similaires à celles figurant dans les Immigration Rules de 1980 (HC 394) qui faisaient l'objet de trois affaires-tests examinées par la Cour européenne des droits de l'homme dans un arrêt daté du 28 mai 1985 concernant le traitement des conjoints des personnes établies au Royaume-Uni.

La Cour européenne a accepté comme légitime l'objectif des règles sur l'immigration qui est de protéger le marché intérieur du travail, mais a considéré que ce n'était pas suffisant pour justifier l'application aux hommes de dispositions moins favorables qu'aux femmes en matière d'admission dans les cas où le conjoint est établi au Royaume-Uni. La Cour a jugé qu'il y avait eu violation des articles 14 et 8 de la Convention européenne des droits de l'homme du fait de discrimination fondée sur le sexe. Le Gouvernement a pris rapidement des mesures pour modifier les Immigration Rules et se conformer ainsi à l'arrêt rendu par la Cour. En vertu des nouvelles dispositions qui figurent dans la déclaration (soumise au Parlement le 15 juillet 1985 (HC 503)) des modifications des règles sur l'immigration devenues effectives le 26 août 1985, les conditions d'admission dans le cas où le conjoint ou le fiancé (la fiancée) sont établis au Royaume-Uni sont maintenant identiques pour les hommes et pour les femmes.

La loi intitulée Immigration Act (loi sur l'immigration) dispose dans sa section 1 5) que les règles sur l'immigration sont conçues de manière qu'aucune de leurs dispositions ne rende les citoyens du Commonwealth établis au Royaume-Uni au moment de son entrée en vigueur, leurs épouses et leurs enfants moins libres d'aller et venir que si elle n'avait pas été votée.

Par suite, les règles en vigueur avant l'entrée en vigueur de la loi le 1er janvier 1973 (Cmnd 4295 4298) devraient être rapprochées de celles qui sont actuellement appliquées. Si les règles antérieures sont moins restrictives, ce sont elles qui devraient s'appliquer.

La disposition de la section 1 5) de l'Immigration Act est discriminatoire en ce sens que, bien que les hommes et les femmes aient, en leur qualité propre, la même protection et qu'elle s'étende dans les mêmes conditions aux enfants de l'homme et de la femme, elle vise les épouses des hommes citoyens du Commonwealth mais pas les maris des femmes citoyennes du Commonwealth. Le Gouvernement, en donnant suite à l'arrêt rendu par la Cour européenne, a confirmé qu'il entendait introduire une législation modifiant cette disposition transitoire. La disposition de la section 1 5) est aussi discriminatoire parce que les règles sur l'immigration qui concernent les citoyens du Commonwealth s'appliquent aux enfants de plus de 18 ans. Le paragraphe 40 du Cmnd 4298 autorise l'admission des filles non mariées de moins de 21 ans qui faisaient partie de la cellule familiale à l'étranger à condition que toute la famille vienne s'établir. Pour pouvoir bénéficier des dispositions de ce paragraphe, les fils doivent en outre être complètement à charge.

En outre, une fille devenue veuve, quel que soit son âge, peut être admise à condition d'être à la charge du père ou de la mère du Royaume-Uni. Les personnes à sa propre charge peuvent aussi être admises avec elle. Il n'y a pas de disposition équivalente pour un fils devenu veuf.

Les règles correspondantes (Cmnd 4296) pour les nationaux d'un autre Etat sont formulées en des termes légèrement différents. Elles prévoient aussi l'admission d'une fille non mariée ayant plus de 18 ans mais moins de 21 ans, mais les fils de cet âge ne seront admis que s'ils sont en outre complètement à charge. Il n'y a pas de dispositions concernant les veuves. Cependant, une fille - mais pas un fils - de plus de 21 ans peut aussi être autorisée à rejoindre un père devenu veuf vivant au Royaume-Uni qui a besoin de ses services pour s'occuper de son ménage ou lui tenir compagnie. Il n'existe pas de disposition concernant l'admission d'un fils venant rejoindre sa mère devenue veuve.

Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe, qui est chargé de surveiller l'exécution de l'arrêt rendu par la Cour en vertu de la Convention, a conclu que le Gouvernement avait pris des mesures adéquates pour se conformer au dit arrêt.

HC 503 a les effets suivants lorsque l'épouse n'est pas couverte par la section 1 5) par l'intermédiaire de son mari :

i) Les maris des femmes établies au Royaume-Uni peuvent maintenant demander à entrer au Royaume-Uni pour s'y établir dans les mêmes conditions que les épouses des hommes installés au Royaume-Uni.

ii) Tant les fiancés que les fiancées ont maintenant besoin d'un permis d'entrée avant de se rendre au Royaume-Uni pour se marier. Les maris et les épouses désirant entrer au Royaume-Uni ont également besoin d'un permis d'entrée et, dans les cas tant du fiancé (de la fiancée) que du conjoint, le partenaire au Royaume-Uni doit prouver qu'il est en mesure de pourvoir comme il convient à son entretien et à son logement, tant au moment de l'entrée au Royaume-Uni qu'après, sans faire appel aux fond publics.

iii) Les épouses ainsi que les maris doivent maintenant réussir le test du "primary purpose" (objectif essentiel) et d'autres tests prévus au paragraphe 46 de HC 503.

iv) Les maris comme les épouses sont maintenant autorisés à rester au Royaume-Uni tout d'abord pendant un an et peuvent demander à y rester indéfiniment à la fin de cette période si le mariage n'a pas été dissous et que les conjoints entendent vivre toujours ensemble.

Il reste d'autres différences de traitement entre les hommes et les femmes en vertu de la loi et des règles sur l'immigration. On notera, en particulier, que les épouses des personnes relevant des catégories ci-après peuvent rejoindre leur mari pendant la durée de leur séjour autorisé : étudiants, personnes venant occuper un emploi, travailleurs indépendants ou hommes d'affaires, personnes financièrement indépendantes, écrivains ou artistes. Il n'y a pas de dispositions similaires pour les maris des femmes de ces catégories alors que rien n'empêche l'épouse d'un homme desdites catégories d'exercer un emploi à moins qu'une telle restriction ne touche le mari. Lorsque le mari est admis à titre exceptionnel, il n'est normalement pas autorisé à exercer un emploi. Ces distinctions sont justifiées par le fait que les hommes continuent à être économiquement plus actifs que les femmes et par la nécessité, à une époque de chômage important, de continuer à protéger le marché intérieur du travail. Cependant, ces dispositions font actuellement l'objet d'un réexamen.

Un autre domaine de discrimination apparaît dans les dispositions en vertu desquelles, lorsqu'un homme a fait l'objet d'un arrêté d'expulsion, son épouse et les membres de sa famille peuvent de ce fait faire aussi l'objet d'un tel arrêté s'ils ne sont pas établis au Royaume-Uni en vertu de leurs droits propres. Il n'y a pas de dispositions similaires dans le cas d'un homme dont la femme a fait l'objet d'un arrêté d'expulsion.

D'autres parties des règles sur l'immigration continuent d'assurer un traitement plus favorable aux femmes. Aucune disposition ne prévoit l'admission de jeunes hommes venant travailler au pair alors que les jeunes filles au pair venant d'Europe occidentale peuvent être admises pour une durée maximale de deux ans. Les veuves à charge, quel que soit leur âge, peuvent être autorisées à s'établir au Royaume-Uni mais les veufs doivent avoir plus de 65 ans. Enfin les filles non mariées, complètement à charge, ayant plus de 18 ans mais moins de 21 ans, et faisant partie d'une cellule familiale peuvent être autorisées à venir s'établir au Royaume-Uni. Il n'existe pas de disposition correspondante pour les fils.

Immigration des étudiants

Les étudiants qui ont des ressources suffisantes pour subvenir à leurs propres besoins sont normalement admis pour une période appropriée et sont soumis à une condition restreignant leur liberté d'exercer un emploi. Ils sont autorisés à compléter leurs ressources en travaillant à condition que l'emploi soit approuvé par le bureau local du Ministère de l'emploi. Pour pouvoir obtenir cette approbation, l'employeur potentiel doit remplir la formule de demande appropriée et les étudiants doivent présenter une lettre de leur établissement confirmant que l'emploi ne gênera pas leurs études. Le Ministère de l'emploi ne donnera pas son approbation si d'autres personnes suffisamment proches du lieu de travail pour pouvoir s'y rendre quotidiennement peuvent occuper ledit emploi ou si le salaire et les conditions de travail proposés sont moins favorables que ceux normalement offerts pour un travail similaire dans la même région. Lorsqu'un étudiant du sexe masculin est soumis à une condition restreignant mais n'interdisant pas son emploi, son épouse et ses enfants à charge sont généralement admis sans conditions concernant leur séjour et peuvent travailler s'ils le souhaitent pour compléter les ressources familiales.

Aucune disposition dans les règles sur l'immigration ne prévoit l'admission du mari d'une étudiante à moins qu'il puisse être admis en vertu de ses droits propres. Cependant, pour des raisons familiales, par exemple si le mari doit s'occuper de jeunes enfants pour permettre à sa femme d'étudier, ou si, en raison d'une incapacité, sa femme doit s'occuper tout spécialement de lui, il peut être autorisé à accompagner ou à rejoindre sa femme à condition qu'il soit hors de doute qu'il quittera le Royaume-Uni en même temps qu'elle et qu'il disposera d'une aide et d'un logement adéquats pendant tout son séjour. Le mari d'une étudiante boursière du Gouvernement britannique ou du British Council dans le cadre du Commonwealth Scholarships and Fellowships Plan ou bénéficiaire d'une bourse Marshall peut aussi être autorisé à accompagner ou à rejoindre sa femme à condition qu'il soit établi que l'épouse reçoit une allocation comme femme mariée. Dans tous les cas, le mari est admis à des conditions lui interdisant de travailler.

ARTICLE 10

EDUCATION

A. GENERALITES

L'enseignement au Royaume-Uni vise à développer pleinement les capacités des individus, jeunes et vieux, dans leur propre intérêt et celui de l'ensemble de la société. La scolarisation est obligatoire entre 5 et 16 ans mais des dispositions existent pour les enfants de moins de 5 ans et de nombreux élèves restent à l'école au-delà de 16 ans. L'enseignement post-scolaire (essentiellement dans les universités, les instituts universitaires de technologie et les établissements d'enseignement complémentaire et supérieur) est organisé soupagement de façon à offrir une vaste gamme de possibilités d'enseignement de type classique, d'enseignement professionnel et d'éducation permanente tout au long de la vie.

Pendant de nombreuses années, l'enseignement au Royaume-Uni a été caractérisé par le changement et une grande partie de la période d'après 1945 a aussi été marquée par la croissance : forte augmentation des effectifs, développement des possibilités d'enseignement supérieur et accroissement des dépenses. L'évolution se poursuit, mais il y a eu de plus en plus ces dernières années réévaluation et stabilisation, l'objectif étant de tirer le meilleur parti des ressources disponibles compte tenu des difficultés économiques et d'une baisse importante du taux de natalité. La diminution des effectifs a déjà été très forte dans l'enseignement primaire et touche maintenant l'enseignement secondaire bien que l'évolution en baisse y soit en partie compensée par l'augmentation du nombre d'élèves poursuivant leurs études scolaires. De ce fait, les besoins en nouveaux enseignants ont baissé (bien que l'on ait toujours besoin d'enseignants supplémentaires dans certaines disciplines comme les mathématiques) et la formation des enseignants a été réorganisée pour tenir compte de la situation nouvelle tout en conservant la souplesse nécessaire pour une future expansion. On rationalise actuellement les programmes de l'enseignement supérieur afin d'encourager les établissements à devenir plus efficaces et plus souples et à être mieux sensibilisés aux besoins économiques et sociaux du pays.

Politiques

Les objectifs des politiques menées par le Gouvernement en matière d'éducation sont de permettre aux parents de jouer un rôle plus important dans le choix et l'organisation de l'école, et aux autorités locales d'organiser des écoles publiques en fonction des besoins locaux. Une priorité majeure est d'améliorer la qualité des résultats tant en offrant un programme d'enseignement plus large et mieux équilibré à tous les élèves qu'en changeant la forme du système des examens que les élèves passent à peu près à l'âge de 16 ans. Des mesures sont aussi prises pour renforcer la qualité de l'enseignement grâce à une amélioration de la sélection, de la formation et de l'affectation des enseignants.

On s'attache aussi à améliorer la formation et l'enseignement préprofessionnel offerts au groupe de 14 à 18 ans et on s'intéresse tout spécialement aux 40 % des élèves se trouvant dans les dernières années de scolarité obligatoire auxquels les examens officiels passés à l'âge de 16 ans et plus ne conviennent pas. Il est

reconnu que la coopération entre l'enseignement et l'industrie peut aider les jeunes à acquérir les compétences nécessaires pour maintenir le Royaume-Uni parmi les principaux exportateurs d'articles manufacturés. De nombreuses organisations s'attachent déjà à améliorer cette coopération et d'autres contacts sont encouragés. Un objectif important a été d'étendre les connaissances touchant les micro-ordinateurs et de développer leur utilisation dans les écoles.

Dans le droit fil du souci qu'a le Gouvernement de maintenir la compétence du Royaume-Uni en matière de science et de technologie, on tend à développer ces disciplines dans l'enseignement supérieur. On renforce actuellement l'élément formation professionnelle des programmes dans le secteur de l'enseignement complémentaire non avancé.

Enseignement scolaire

Les parents sont tenus par la loi de veiller à ce que leurs enfants de 5 à 16 ans reçoivent à l'école ou ailleurs une éducation efficace et à plein temps.

L'enseignement est mixte dans la plupart des écoles primaires tandis que dans le secondaire les proportions d'élèves des écoles publiques qui suivent un enseignement mixte sont d'environ 86% en Angleterre et au pays de Galles et d'environ 63 % en Irlande du Nord.. En Ecosse, presque toutes les écoles secondaires sont mixtes. La plupart des écoles privées sont mixtes dans l'enseignement primaire. Dans l'enseignement secondaire, elle s'adressent pour la plupart soit aux garçons soit aux filles mais le nombre de celles qui sont mixtes augmente.

L'enseignement est gratuit dans les écoles publiques de même que les livres et le matériel. En Irlande du Nord, cependant, une petite proportion des élèves des Grammar Schools (lycées) sont admis à titre payant.

Education postcolaire

L'enseignement postcolaire pour les jeunes gens ayant dépassé l'âge scolaire est assuré à divers niveaux. Plus d'un tiers des jeunes gens reçoivent une forme d'enseignement postcolaire contre un cinquième en 1965. Environ 14 % des jeunes de 18 ans ont accédé à l'enseignement supérieur à plein temps en 1985. Le nombre de grades conférés par groupe d'âge est du même ordre que dans les autres pays développés. Le pourcentage de personnes dans l'ensemble de l'enseignement complémentaire et supérieur en Grande-Bretagne soutient aussi favorablement la comparaison si l'on tient compte de la forte proportion d'étudiants à temps partiel et du grand nombre d'étudiants recevant une formation professionnelle dans des sociétés et non dans des établissements d'enseignement.

L'enseignement supérieur (études universitaires supérieures, niveau de la licence et autres niveaux supérieurs au certificat général d'éducation - niveau avancé (GCE A)) est donné dans les universités, les instituts universitaires et d'autres établissements. Par "enseignement complémentaire" on entend l'enseignement postcolaire donné en dehors des universités et notamment l'enseignement de niveau non avancé pour les jeunes de 16 à 19 ans qui ont quitté l'école. En dehors des universités cet enseignement est largement axé sur la formation professionnelle. Les possibilités offertes vont de la formation technologique et commerciale de niveau inférieur aux formations spécialisées de type divers et à la formation de

niveau avancé pour ceux qui aspirent à des postes de haut niveau dans le commerce, l'industrie et l'administration ou souhaitent exercer diverses professions (aménagement urbain ou gestion immobilière par exemple). Le système est souple et permet aux étudiants d'acquérir toutes qualifications à la mesure de leurs capacités et du temps dont ils disposent.

L'enseignement complémentaire a pour caractéristique des liens étroits avec le commerce et l'industrie, la coopération entre monde des affaires et établissements est encouragée par le Gouvernement et les organismes publics et les employeurs participent fréquemment à la conception des programmes. Il y a aussi des liens importants entre les établissements d'enseignement complémentaire et les programmes de formation industrielle ; ces établissements fournissent par exemple une grande partie de la composante enseignement dans des programmes tels que le Youth Training Scheme (programme de formation pour les jeunes) qui est financé par la Manpower Services Commission (Commission des services de la main d'oeuvre). Le programme offre à tous les jeunes chômeurs de 16 et 17 ans qui ont quitté l'école la possibilité d'acquérir pendant un an une expérience et une formation professionnelles).

Institutions

Les principales institutions d'enseignement postsecondaire sont les universités, les instituts universitaires de technologie, les institutions centrales écossaises et quelques centaines d'autres établissements qui sont financés ou subventionnés à l'aide de fonds publics ; ils ont des titres divers, tels que colleges of higher or further education, colleges of technology, colleges of art, agricultural colleges et adult education centres. Il y a aussi de nombreux établissements spécialisés indépendants tels que des collèges de secrétariat et de correspondance et des collèges enseignant l'anglais en tant que langue étrangère, un certain nombre d'organismes bénévoles et privés dispensant un enseignement culturel et général, quelquefois avec l'assistance des autorités locales d'enseignement, et un grand nombre d'autres programmes d'éducation et de formation administrés par des organisations publiques ou privées ou des sociétés.

Financement

La plupart des établissements d'éducation postsecondaire sont financés ou subventionnés à l'aide de fonds publics. Certains fournissent à des sociétés commerciales, à peu près au prix coûtant, des services de formation, de recherche ou de consultation et un certain nombre bénéficient d'une dotation ou reçoivent des dons de fondations et de bienfaiteurs.

Environ 80 % des dépenses des universités sont financées par l'Etat, essentiellement grâce à une subvention globale au University Grants Committee qui la répartit entre les diverses universités et certaines autres institutions. L'Independent University of Buckingham n'est pas subventionnée par l'Etat mais ses étudiants peuvent demander des allocations qui sont automatiquement accordées. Le Département de l'éducation d'Irlande du Nord accorde des crédits directement aux deux universités locales sur recommandation du University Grants Committee.

Les fonds pour la formation avancée dans les instituts universitaires de technologie et les autres établissements d'enseignement complémentaire financés par

les autorités locales sont alloués centralement. Le National Advisory Body for Local Authority Higher Education conseille le Gouvernement sur la répartition de ces fonds en Angleterre ; le Welsh Advisory Body a des fonctions similaires pour le pays de Galles. Il n'y a pas d'organisation équivalente en Ecosse mais le Scottish Territory Education Advisory Council a des fonctions consultatives générales.

Les autorités locales d'enseignement sont directement responsables du financement de la plupart des programmes d'enseignement complémentaire non avancé. Cependant, afin que l'enseignement et la formation professionnelle soient mieux adaptés aux besoins en matière d'emploi, la responsabilité d'un quart du budget consacré par les autorités anglaises et galloises aux programmes liés à l'emploi a été confiée à la Manpower Services Commission.

Etudiants

Quelques 972 000 étudiants suivaient des cours à temps complet en 1984-1985, y compris des cours en alternance (périodes importantes d'études à temps complet alternant avec des périodes où ils acquièrent, sous supervision, une expérience concernant un emploi donné), dans les universités et les grands établissements britanniques d'enseignement complémentaire. Leur répartition était la suivante : environ 292 000 dans les universités ; 274 000 suivant une formation avancée en dehors des universités, dans des établissements d'enseignement complémentaire et supérieur, des instituts universitaires de technologie et les institutions centrales écossaises ; plus de 406 000 suivant une formation non avancée, la plupart pour obtenir des qualifications professionnelles ou pédagogiques reconnues.

On compte en outre environ 3,2 millions d'étudiants à temps partiel dont 542 000 sont autorisés par leurs employeurs à suivre un enseignement complémentaire pendant les heures de travail. Quant aux autres, beaucoup suivent des cours pour adultes.

Plus de 90 % des étudiants à temps complet suivant une formation avancée sont aidés par des allocations de l'Etat qui sont automatiques dans le cas des étudiants suivant une formation du niveau licence et d'autres formations comparables qui remplissent les conditions requises aux termes des règles nationales (des allocations pour d'autres formations peuvent être octroyées à la discrétion d'une autorité locale d'enseignement). Les allocations couvrent les frais de scolarité et de subsistance, mais il est tenu compte de la possibilité qu'ont les parents d'y contribuer. Les allocations sont octroyées en Angleterre et au pays de Galles par les autorités locales d'enseignement jusqu'au niveau de la licence, en Ecosse par le Scottish Education Department et en Irlande du Nord essentiellement par des education and library boards. Pour les études et la recherche au niveau universitaire supérieur, les allocations sont octroyées par les départements d'éducation et par les conseils pour la recherche. Certaines bourses sont octroyées grâce à des dotations et à certaines industries ou sociétés.

B. LEGISLATION ET POLITIQUE DE L'ETAT EN MATIERE DE DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE

Le Gouvernement britannique s'est clairement engagé ces dernières années à promouvoir l'égalité des chances dans les écoles et en particulier à encourager

les filles dans les disciplines où elles n'étaient pas suffisamment nombreuses dans le passé. Le Sex Discrimination Act (loi sur la discrimination sexuelle) de 1975 a été le cadre législatif servant cet objectif en rendant illégale la discrimination dans l'enseignement et en établissant l'Equal Opportunities Commission (commission pour l'égalité des chances) pour promouvoir l'égalité des chances dans l'enseignement et d'autres domaines. En outre, le Sex Discrimination Act permet une discrimination positive dans certaines circonstances peu nombreuses. Pour être précis, les sections 47 et 48 permettent de réserver une formation à l'un des deux sexes lorsqu'il apparaît que ce sexe est sous-représenté dans un certain domaine professionnel.

La responsabilité de l'enseignement au Royaume-Uni est partagée entre le pouvoir central, les autorités locales d'enseignement (Education authorities en Ecosse et Education boards en Irlande du Nord) et les enseignants. L'Etat supervise largement le système dans le cadre d'importantes fonctions spécifiques (fourniture et formation d'enseignants, organisation scolaire et inspection des écoles par exemple). Les autorités locales s'occupent de l'administration des écoles et de la politique concernant les programmes au niveau local. Elles ont aussi pour fonction de recruter et d'employer des enseignants.

Les secrétaires d'Etat à l'éducation pour le pays de Galles et l'Ecosse sont habilités à intervenir directement dans les cas où ils jugent que des pratiques discriminatoires autres que celles touchant l'emploi ont eu lieu dans un établissement d'enseignement financé par une autorité locale. Les pouvoirs des secrétaires d'Etat ne portent pas atteinte au droit qu'ont les plaignants de recourir aux County Courts (tribunaux de comté), moyen également utilisé pour porter plainte contre des institutions ne relevant pas des pouvoirs des secrétaires d'Etat, telles les universités.

Initiatives concernant les programmes

Les décisions concernant l'organisation des programmes dans les diverses écoles relèvent pour beaucoup des autorités locales mais le pouvoir central a publié ces dernières années un certain nombre de déclarations de politique visant à influencer sur l'orientation de l'éducation donnée aux filles et à réduire les préjugés sexuels dans les programmes. Ces déclarations soulignent combien il est important d'assurer l'égalité des possibilités de carrière pour les garçons et pour les filles. Elles encouragent les filles à envisager les possibilités qui leur sont ouvertes si elles continuent l'étude des sciences et de la technologie telle qu'elle est présentée dans le "School Curriculum" de mars 1981, la déclaration de politique intitulée "Science 5 16" de mars 1985, le livre blanc intitulé "Better Schools" de mars 1985 et le Rapport Cockroft sur les mathématiques qui met l'accent sur les méthodes de discussion, les activités relatives à des projets, et les modes d'enseignement qui semblent motiver et faire participer plus efficacement les élèves de sexe féminin. Les nouveaux examens du General Certificate of Secondary Education qui remplaceront les examens actuellement passés à l'âge de 16 ans et plus seront conformes aux critères nationaux dont la nécessité de faire en sorte que les programmes et les examens soient exempts de toute forme de préjugés y compris ceux qui sont fondés sur le sexe. L'Inspection de Sa Majesté (HM inspectorate) en Angleterre et au pays de Galles a publié des documents d'analyse et des rapports sur la bonne pratique et notamment sur les filles et les sciences et sur les écoles et la vie professionnelle.

Le Gouvernement a aussi pris des initiatives pour agir sur les objectifs des programmes en matière d'égalité des chances et les autorités locales d'enseignement et les écoles ont pris elles-mêmes des mesures pour formuler et mettre au point des politiques touchant l'égalité des chances. Quelques autorités locales ont nommé des conseillers à plein temps pour l'égalité des chances et plusieurs autres ont désigné des enseignants conseillers ou des enseignants coordonnateurs chargés de s'occuper à plein temps de ces questions. D'autres ont des conseillers - souvent des femmes - à qui il est demandé d'assumer des responsabilités en matière d'égalité des chances en plus de l'enseignement de leur discipline.

Préparation à la vie professionnelle

Le pouvoir central s'est efforcé d'influer de diverses façons sur l'évolution locale. Trois grandes initiatives spéciales financées centralement, ont souligné la nécessité d'éviter les stéréotypes sexuels dans les programmes et les matériaux d'enseignement. De plus en plus d'élèves de l'enseignement secondaire âgés de 14 à 18 ans participent à la Technical and Vocational Education Initiative (programme concernant l'enseignement technique et professionnel) qui vise à promouvoir les aspects techniques et professionnels dans un cadre large et équilibré d'enseignement général couvrant toute la gamme des capacités. Dans tous les projets financés au titre de ce programme, des chances égales doivent être données aux jeunes des deux sexes, qui devraient normalement être formés ensemble, et le contexte dans lequel s'inscrivent les programmes et les choix offerts devraient autant que possible être exempt de stéréotypes sexuels.

De même, le certificat d'enseignement préprofessionnel qui vise à donner une formation aux jeunes de 17 ans et plus, essentiellement à ceux qui ont le moins d'aptitude scolaire, a parmi ses principaux objectifs la promotion de l'égalité des chances.

Le programme, financé par l'Etat, de microélectronique pour les écoles a mis un accent particulier sur la mise au point des programmes et de matériaux d'enseignement exempts de stéréotypes. Le programme a aussi concouru à deux projets spécifiques visant à déterminer si les filles réagissent différemment des garçons face aux matériaux conçus pour familiariser les enfants à la technologie de l'information.

On note certains signes encourageants pour les filles et les femmes. L'augmentation du nombre de filles suivant une formation en chimie a été très nette et on note certains signes d'une accélération en physique également. Cependant, la disproportion entre garçons et filles reste forte particulièrement en physique.

En revanche, si l'on considère l'ensemble des élèves passant et réussissant les examens officiels toutes disciplines confondues, les filles réussissent mieux que les garçons. Elles sont plus nombreuses que les garçons aux examens dans toutes les catégories, sauf dans le groupe qui passe et réussit trois niveaux A ou plus : ici les garçons devancent encore légèrement les filles mais l'écart s'est rétréci ces dernières années. L'évolution de filles vers l'égalité a jusqu'ici été principalement associée à la réussite aux examens plutôt qu'à l'élargissement de la gamme des disciplines choisies.

Carrières non traditionnelles

En plus des mesures prises dans les domaines de l'emploi et de l'enseignement, le Ministère du commerce et de l'industrie a adopté un certain nombre d'initiatives concrètes pour encourager les filles et les jeunes femmes à choisir des carrières non traditionnelles dans l'industrie, particulièrement dans l'administration, l'ingénierie et la technologie de l'information. Parmi ces initiatives, on peut citer les programmes ci-après :

Executive Shadows (Accompagnement de cadres). Ce programme a permis à des étudiants de sixième année d'accompagner des cadres (en général un seul étudiant pour un cadre) au cours de leur travail pendant une semaine en 1986. Il a été organisé comme moyen d'encourager les filles à envisager des carrières dans l'industrie, mais a été par la suite étendu à l'échelle nationale pour en faire bénéficier aussi les garçons. Cependant, l'élan initial a entraîné un plus grand succès parmi les femmes (environ 13 % alors que leur proportion est de 3 % à l'Institute of Directors) que celui auquel on aurait pu s'attendre autrement.

Challenge of Management (La difficulté de la gestion). Le Ministère du commerce et de l'industrie appuie l'Industrial Society pour les cours qu'elle organise sur la difficulté de la gestion et qui sont conçus pour donner aux étudiants de sixième année un aperçu de la gestion dans l'industrie.

Exposition itinérante sur la formation des femmes. Le Ministère du commerce et de l'industrie a appuyé cette exposition que la Women's National Commission a fait voir dans tout le pays pour encourager les femmes de tous âges à accéder à une gamme d'emplois plus large.

Equal Opportunities Commission's WISE bus. Le Ministère du commerce et de l'industrie a aussi aidé au financement du WISE (Women into Science and Engineering) bus (exposition itinérante visant à pousser les femmes vers les sciences et l'ingénierie) de l'Equal Opportunities Commission.

Enregistrements vidéo du Département du commerce et de l'industrie. Le Service d'éducation du Ministère du commerce et de l'industrie met à la disposition des écoles une série d'enregistrements vidéo sur les femmes et l'ingénierie, la technologie de l'information et des questions connexes.

IT Skills shortage. Un Information Technology Skills Shortage Committee (Comité sur la pénurie de compétences en matière de technologie de l'information) a été établi et placé sous la présidence du Ministère du commerce et de l'industrie. Il a appelé l'attention sur le potentiel des femmes dans l'industrie de la technologie de l'information à un moment où la pénurie de compétences s'aggrave et où les effectifs scolaires et universitaires diminuent. Il a demandé aux sociétés d'adapter leur recrutement et leurs structures de carrière pour encourager les femmes à faire carrière dans la technologie de l'information. Une étude récente de l'Institute of Manpower Studies, partiellement financée par le Ministère du commerce et de l'industrie, montre que l'industrie tient compte de l'appel formulé.

Industry Year 1986/Industry Matters. 1986 a été l'Année de l'industrie au Royaume-Uni. Le programme de l'Année de l'industrie visait à faire ressortir l'importante contribution que l'industrie apporte à la société. Un de ses aspects importants a été l'effort qui a été fait pour éliminer les préjugés et les stéréotypes ayant trait à l'industrie. La campagne se poursuit sous la bannière Industry Matters (Questions industrielles).

Programme de bourses pour les femmes qui reprennent du travail dans le domaine des sciences et de l'ingénierie. Le but de ce programme est de fournir des possibilités de recyclage aux femmes qualifiées pour qu'elles retrouvent la compétence et la confiance nécessaires pour mener des recherches avancées et reprennent ainsi un rang leur permettant de concourir sur un pied d'égalité pour obtenir des postes universitaires permanents ou des postes de chercheur de haut niveau. Pour ce faire, il est prévu d'offrir des bourses d'études à temps partiel, dans des conditions souples, dans des départements universitaires chaque boursière suivant un recyclage dans la recherche et entreprenant un projet, de recherche de haut niveau sous la conduite d'un superviseur de l'université.

Répertoire de personnes souhaitant retravailler. Le Ministère du commerce et de l'industrie finance une étude traitant de la possibilité d'établir un répertoire des personnes qui souhaitent recommencer à travailler chez elles à temps partiel pour une durée déterminée ou la durée d'une année scolaire seulement. Il sera ouvert aux personnes ayant des qualifications en mathématiques, sciences et ingénierie et le niveau du diplôme du BTEC, du Higher National Certificate ou au-dessus et ayant eu une certaine expérience professionnelle avant d'interrompre leur carrière pour raisons familiales. Le répertoire serait autofinancé.

Corps enseignant et formation des enseignants

Les enseignants ont un rôle essentiel dans l'incitation à procéder à des changements et à des améliorations. Tous les cours initiaux de formation d'enseignants en Angleterre, au pays de Galles et en Irlande du Nord doivent aborder les questions de sexe et préparer les étudiants à se garder des idées préconçues fondées sur le sexe des élèves. Tous ces cours doivent être approuvés par le secrétaire d'Etat. La matière des cours de formation en cours d'emploi pour les enseignants relève essentiellement de ceux qui dispensent la formation, agissant en consultation avec les autorités locales d'enseignement. Cependant, l'Inspection de Sa Majesté en Angleterre et au pays de Galles a ces dernières années appuyé un petit nombre de programmes régionaux de formation en cours d'emploi sur différents aspects des stéréotypes sexuels et a inclus une formation sur la promotion de l'égalité des chances à l'école dans le bref programme national de formation du Ministère de l'éducation et des sciences. L'Equal Opportunities Commission et le School Curriculum Development Committee ont étroitement collaboré pour réunir des groupes de travail d'enseignants, conseillers et administrateurs chargés de mettre au point des méthodes pouvant servir à réduire la discrimination sexuelle dans les écoles.

Parmi les initiatives locales visant à améliorer la participation des femmes dans l'enseignement des mathématiques, des sciences et de la technologie on peut citer :

- la mise au point d'un programme de formation à temps partiel conduisant en deux ans au PGCE pour futurs enseignants en mathématiques. Le programme fonctionne par enseignement à distance et a été spécialement conçu pour répondre aux besoins des femmes qui ont des responsabilités au foyer ;
- un programme Access pour les femmes souhaitant enseigner les arts et métiers, la conception et la technologie.

Les enseignants exerçant dans les écoles financées par l'Etat sont employés par les autorités locales d'enseignement. Globalement, les femmes sont numériquement bien représentées dans le corps enseignant mais sont très nettement sous

représentées dans l'enseignement des travaux manuels, du dessin et de la technologie, de la physique et de la chimie et aux postes à responsabilité dans les écoles. Dans les écoles primaires, les hommes représentent environ 1/4 des enseignants de 30 ans et plus, mais occupent plus de la moitié des postes à responsabilité, tandis que dans les écoles secondaires ils représentent plus de la moitié des enseignants âgés de 35 ans et plus, mais occupent environ cinq postes à responsabilité sur six. Rien ne semble indiquer qu'il y ait une discrimination systématique à l'égard des femmes dans les procédures de sélection. Cependant, il faut encourager davantage de femmes à présenter leur candidature aux postes les plus élevés. Le précédent secrétaire d'Etat à l'éducation et aux sciences a exhorté les employeurs à une réflexion sur leurs méthodes de sélection des chefs d'établissement et à un examen, en particulier si elles sont équitables pour les deux sexes.

Pratiques dans les écoles

L'Inspection de Sa Majesté a souligné la nécessité d'une compréhension et d'une prise de conscience plus grandes de la possibilité de discrimination latente dans les écoles (le programme caché) et de traitement différent des garçons et des filles dans les salles de classe et les jardins d'enfants. Quelques écoles seulement ont actuellement réussi à étayer les travaux concernant divers sujets grâce à une politique globale, coordonnée par le directeur et les principaux responsables de l'établissement et soutenue par les parents et enseignants, visant à réduire les distinctions selon le sexe. La méthode adoptée à cette fin dans certaines écoles a été fondée sur un enseignement efficace, une mise au point judicieuse de l'emploi du temps, des programmes d'options soigneusement structurés et des conseils appropriés aux parents et aux élèves lorsque des choix doivent être faits.

Bourses et allocations d'études

La politique du Gouvernement en matière de bourses et d'allocations d'études est d'assurer l'égalité des chances pour les femmes et de ne pas exercer de discrimination à leur détriment ou en leur faveur. Cette politique s'étend aux étudiants étrangers bénéficiaires de bourses et d'allocations.

Les programmes financés par l'Etat et le British Council fonctionnent conformément à la politique générale d'égalité des chances (comme il est indiqué plus haut) ; lorsque des nominations sont faites par le Gouvernement d'envoi, elles sont bien évidemment fonction des priorités dudit Gouvernement.

En général, le Royaume-Uni n'a pas pour politique d'octroyer des bourses ou des allocations pour permettre à des étudiants mariés de se faire accompagner par leurs familles, cela parce que le coût très élevé d'une telle formule entraînerait une réduction considérable du nombre de bourses ou allocation qui pourraient être octroyées. Octroyer des bourses à des personnes mariées ou accompagnées uniquement lorsque ce sont des femmes serait discriminatoire.

Le volume de statistiques du Ministère de l'éducation et des sciences contient des tableaux montrant, par pays d'origine, principaux groupes de disciplines et niveaux d'étude, le nombre d'hommes et de femmes étudiants étrangers. En outre, il y avait, par le passé, dans le bulletin statistique du Ministère sur les étudiants étrangers un tableau avec ventilation par sexe indiquant l'évolution du nombre total d'étudiants étrangers.

La responsabilité de la collecte des statistiques sur les étudiants dans les établissements financés par l'Etat est répartie entre plusieurs organisations en fonction du type et de l'emplacement géographique desdits établissements. Les statistiques sur les élèves infirmiers sont essentiellement recueillies par le General Nursing Council et sont classées par sexe. Leur nombre est indiqué dans les statistiques du British Council. Cependant, des mesures ont été prises pour coordonner la collecte générale des statistiques.

Enseignement complémentaire et supérieur

Dans l'enseignement complémentaire et supérieur, les priorités du Gouvernement qui peuvent être particulièrement bénéfiques aux femmes sont les suivantes :

- a) améliorer la fourniture de conseils et d'informations sur les possibilités offertes ;
- b) encourager les formes d'enseignement plus souples et l'adoption d'une attitude plus adaptée aux besoins des clients.

Le financement par le Ministère du PICKUP Electronic Directory (répertoire électrique) et du Computer Assisted Careers Guidance System (CAGCS) (Système d'orientation sur les carrières assistée par ordinateur) de l'Educational Counselling and Credit Transfer Information Service (ECCTIS) accroîtra l'efficacité des services d'information sur les possibilités offertes dans l'enseignement complémentaire et supérieur. L'objectif est d'améliorer l'information pour que les étudiants soient mieux à même de prendre des décisions, mais on espère que la présentation des possibilités offertes et la fourniture d'informations sans distinction selon le sexe seront profitables aux femmes.

De manière plus générale, la Ministère s'est efforcé d'encourager dans l'enseignement un consensus quant à l'importance de l'éducation permanente tant à temps partiel que sous la forme d'enseignement ouvert et d'enseignement à distance par exemple. Le Ministère appuie des programmes expérimentaux d'enseignement ouvert qui doivent bénéficier aux étudiantes d'âge mûr ayant des responsabilités familiales et répondre à leurs besoins. Un exemple a déjà été donné dans le présent rapport à propos de la formation des enseignants.

Le Gouvernement s'est aussi efforcé d'accroître les possibilités pour les filles d'étudier l'ingénierie et les sciences grâce à son Engineering and Technology programme. Le programme devrait apporter 5 000 places supplémentaires en ingénierie dans les universités et les instituts universitaires de technologie d'ici la fin de la décennie. Une partie de ces places pourrait être prise par les jeunes filles, ce qui renforcerait le modeste accroissement du nombre de femmes diplômées en ingénierie et en sciences.

Autre exemple d'action dans l'enseignement supérieur : après entente avec l'EOC, le Science and Engineering Research Council, qui appuie la recherche universitaire grâce à des fonds publics a annoncé qu'il financerait un certain nombre de bourses à temps partiel pour professeurs d'université reprenant leurs fonctions après une interruption. Les bourses pourront être octroyées aux hommes et aux femmes mais intéresseront vraisemblablement tout particulièrement les femmes reprenant leur travail après avoir eu des enfants.

Après une enquête faite par l'Equal Opportunities Commission sur un établissement d'enseignement complémentaire au pays de Galles, le Welsh Office et la Commission ont arrêté un programme de travail pour suivre la promotion des femmes chargées de cours dans les établissements d'enseignement complémentaire et l'adoption par les autorités locales d'enseignement de critères et de procédures de promotion clairs et connus des intéressés.

Education des adultes

Les femmes représentent environ les 2/3 des effectifs dans les centres d'éducation des adultes relevant des autorités locales. Cette éducation est en grande partie orientée vers les loisirs mais les organismes qui la dispensent, notamment la Workers Education Association, les départements universitaires extérieurs, et les autorités locales, s'intéressent de plus en plus à l'organisation de cours offrant aux adultes une "seconde chance". Le Gouvernement se félicite de cette tendance et notamment de l'organisation du programme "access" qui prépare les étudiants à l'enseignement supérieur, y compris aux programmes de formation initiale à l'enseignement. Ces programmes sont attrayants pour les femmes mais sont ouverts aux hommes comme aux femmes.

Sports et éducation physique

Ces dernières années, l'Inspection de Sa Majesté a vivement conseillé d'encourager tous les élèves à participer aux jeux d'adresse, élargissant ainsi la gamme des activités sportives ouvertes aux filles. L'organisation de cours d'éducation physique mixtes sous contrôle effectif d'un enseignant est actuellement à l'étude. L'EOC a invité les administrateurs des écoles primaires et secondaires à veiller à ce que les élèves aient accès à toutes les activités, visites et excursions hors programme et à ce qu'il ne soit pas présumé que certaines activités conviennent seulement aux garçons ou aux filles.

C. ECOSSE

L'enseignement pourvoit bien aux besoins des femmes en Ecosse et on constate que les femmes restent à l'école au-delà de l'âge jusqu'où la scolarité est obligatoire et sont plus nombreuses que les hommes à obtenir le Scottish Certificate of Education (78 % contre 72 % pour les garçons en 1984-1985). Plus important est que 36 % des filles ont obtenu au moins une mention passable dans une matière au Scottish Certificate Of Education Higher Grade contre 29 % pour les garçons et que 22 % des filles ont obtenu des mentions très bien dans au moins trois matières (condition normalement exigée) pour accéder à l'enseignement supérieur) contre 19 % des garçons.

L'égalité est l'une des priorités dans l'enseignement en Ecosse. Un rapport récent établi par le Joint Consultative Committee on the Curriculum, un projet de l'Equal Opportunities Commission (égalité des chances pour les hommes et les femmes) (sur l'Equal Opportunities of the Sexes) ainsi qu'un document destiné aux enseignants et intitulé Strategy for Equality (Stratégie pour l'égalité) sont actuellement examinés par l'Equal Opportunities Commission après quoi il est prévu de distribuer ce document avec les conseils sur son utilisation aux écoles et aux autorités d'enseignement.

On n'enseigne pas dans les écoles écossaises de discipline distincte portant sur les questions féminines. Cependant, certaines disciplines du Standard Grade dans le domaine des études sociales (études modernes et études sociales contemporaines par exemple) proposent l'examen des thèmes tels que l'évolution de la société qui donnent amplement l'occasion aux enseignants d'aborder la question de l'évolution du rôle de la femme.

La nécessité d'encourager l'égalité de traitement entre les garçons et les filles dans les diverses disciplines scolaires est bien comprise en Ecosse. En vertu du Sex Discrimination Act de 1975, il ne doit pas y avoir de distinction entre les disciplines et les cours offerts aux garçons et aux filles. L'Inspection de Sa Majesté relève toute contravention à cette loi et appelle en premier lieu l'attention de l'autorité d'enseignement sur ce point de manière que la situation puisse être améliorée. Il s'ensuit en particulier que dans le système écossais des disciplines telles que les travaux manuels, le dessin et l'économie domestique sont accessibles également aux filles et aux garçons et qu'aucune distinction n'est faite entre les types d'activités pratiques des uns et des autres.

Visant à encourager les filles et les jeunes femmes à participer à la formation professionnelle, notamment dans les domaines scientifique, technique et de la gestion, à tous les niveaux, la Technical and Vocational Education Initiative (TVEI) (programme pour l'enseignement technique et professionnel) du Gouvernement, qui a été mise au point avec enthousiasme en Ecosse - de même qu'en Angleterre et au pays de Galles - grâce à un financement important du pouvoir central, a pour caractéristique essentielle le fait que l'on s'attache dans tous les programmes d'études qui en relèvent à promouvoir l'égalité des chances entre les sexes. Un réseau pour l'égalité des chances, lié à la TVEI, a été établi en Ecosse. Il groupe des représentants de tous les projets de la TVEI écossaise afin de rassembler des renseignements sur l'égalité des chances, de suivre les progrès réalisés et de donner des conseils appropriés.

Dans le domaine de l'éducation communautaire, le secrétaire d'Etat pour l'Ecosse fournit des subventions pour financer les dépenses administratives d'un certain nombre d'organisations bénévoles qui ont parmi leurs objectifs l'organisation d'activités éducatives destinées spécialement aux femmes. Aucune activité communautaire d'éducation à laquelle les femmes n'auraient pas accès dans les mêmes conditions que les hommes n'a été constatée.

Les possibilités offertes dans le secteur de l'enseignement complémentaire non avancé en Ecosse ont été renforcées grâce au lancement par le Gouvernement du programme pour les 16 ans et plus qui a changé la structure de l'enseignement et de la formation professionnelle en Ecosse. Le nouveau système d'enseignement dans les écoles, les collèges d'enseignement complémentaire et les programmes de formation de l'Etat, est fondé sur des modules ou petites unités de valeur qui peuvent normalement être achevés en 40 heures. Les étudiants reçoivent une aide pour déterminer les éléments dont ils ont besoin pour accéder à une carrière donnée et composer leurs propres programmes d'étude. Les modules au nombre d'environ 2 000 couvrent des sujets allant de la technologie aux langues modernes, aux affaires, à l'agriculture, aux sciences et aux techniques fondamentales de communication, au calcul et à l'efficacité personnelle. Le principal avantage du système modulaire est sa souplesse ; le temps requis pour compléter un module étant relativement court, les étudiants peuvent étudier à temps partiel ou à temps complet et entrer et sortir du système en fonction des besoins, pour pouvoir plus facilement conserver ou renforcer leurs perspectives en matière d'emploi. Ce système moderne tient

pleinement compte de l'effet des nouvelles technologies et des compétences essentielles nécessaires pour avoir un emploi. Les hommes et les femmes peuvent accéder dans les mêmes conditions à l'enseignement modulaire.

Les Scottish Central Institutions et les Colleges of Education qui sont les uns et les autres directement financés par le secrétaire d'Etat pour l'Ecosse, représentent dans le secteur public en Ecosse l'essentiel des établissements d'enseignement supérieur au niveau du grade universitaire et au-dessus. Les institutions centrales offrent des cours dans une vaste gamme de disciplines, y compris les sciences, l'ingénierie, la technologie de l'information et l'informatique, la gestion, les affaires, les lettres, les disciplines paramédicales et connexes, la musique, l'art dramatique et les textiles. Les Colleges of Education axent leurs efforts sur la formation des enseignants par le biais d'un nombre limité de cours d'enseignement supérieur, principalement dans les domaines du travail social, de l'éducation communautaire, des activités récréatives et de loisirs. Les collèges d'enseignement complémentaire en Ecosse sont administrés par les autorités locales et offrent une vaste gamme de formations non avancées et avancées. Tous les programmes sont accessibles aux femmes. Il n'y a pas de discrimination fondée sur le sexe dans les programmes d'aide aux étudiants en Ecosse.

Conclusion

Les initiatives politiques du Gouvernement et l'évolution au niveau local semblent justifier l'optimisme. La politique gouvernementale de l'avenir est de continuer à travailler pour l'égalité des chances dans tous les aspects de l'enseignement et d'axer les efforts sur les domaines où les progrès s'imposent le plus. Il semble que l'on admette de plus en plus la nécessité de réduire les écarts liés au sexe qui existent à de nombreux égards dans la formation des garçons et des filles et que l'on tende à uniformiser cette formation.

ARTICLE 11

EMPLOI, PRESTATIONS SOCIALES, PROTECTION DE LA SANTE ET SECURITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Royaume-Uni s'est pleinement engagé à observer le principe de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi, de la protection de la santé et de la sécurité des conditions de travail. Le système de sécurité sociale en vigueur actuellement est conçu pour assurer le niveau de vie de base aux personnes qui ont des difficultés financières en leur procurant un revenu pendant les périodes où elles n'en ont pas, une aide aux familles et une indemnité en cas d'invalidité.

A. EMPLOI

Quand il a ratifié la Convention, le Royaume-Uni a formulé certaines réserves au sujet de l'article 11. Ainsi il s'est réservé le droit d'estimer que la législation actuelle sur la discrimination fondée sur le sexe constitue au Royaume-Uni un ensemble de mesures permettant la réalisation pratique des objectifs de la Convention, ainsi que le droit de continuer à appliquer certaines mesures législatives concernant la sécurité sociale, la protection de la santé et la sécurité des conditions de travail.

Le Sex Discrimination Act 1975 (loi sur la discrimination fondée sur le sexe), l'Equal Pay Act 1970 (loi sur l'égalité des rémunérations) et le Sex Discrimination Act 1986 assurent le respect des droits décrits à l'article 11 1) a) à d).

La loi sur la discrimination fondée sur le sexe de 1975 rend généralement illégale la discrimination directe et indirecte pour des raisons fondées sur le sexe ou le mariage dans le domaine de l'emploi, en particulier pour le recrutement, la formation, la promotion et le licenciement. La loi interdit aussi les représailles contre une personne qui a tenté en toute bonne foi de faire respecter ses droits en vertu de ladite loi.

La loi sur l'égalité des salaires de 1970 donne à la femme le droit à l'égalité de la rémunération et des conditions de travail avec un homme travaillant pour le même employeur, ou pour une société apparentée, lorsqu'ils sont occupés dans le même établissement ou des établissements différents, où les mêmes conditions sont appliquées lorsqu'ils font :

- le même travail, c'est-à-dire un travail de même nature, ou de nature très voisine,
- un travail considéré comme équivalent, c'est-à-dire dans les emplois dont une étude d'évaluation d'une partie ou de la totalité des postes occupés par le personnel de l'employeur a montré qu'ils ont une valeur égale,
- un travail d'égale valeur pour ce qui est des qualités exigées d'eux dans des domaines tels que l'effort, la compétence et la prise de décision.

On a vu que l'Equal Opportunities Commission (Commission de l'égalité des chances) (EOC) a un rôle important, car elle contribue à faire appliquer cette

législation et d'une façon générale à promouvoir l'égalité des chances pour les hommes et pour les femmes.

Le Gouvernement soutient sans réserve les importants travaux de l'EOC. Il a loué l'ouvrage produit par cette commission, à savoir le Code de conduite pour l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe et le mariage, et pour la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi, qui a été approuvé par le Parlement et publié par la Commission en 1985. Ce code contient des conseils pratiques et très sensés, à l'intention des employeurs, sur les moyens d'assurer à leur personnel l'égalité des chances et peut les aider à satisfaire aux obligations imposées par la loi.

Dans un domaine où les attitudes sociales ont une importance capitale, le travail de la Commission de l'égalité des chances joue un rôle important pour faire prendre conscience par l'opinion publique du principe de l'égalité des chances et le lui faire accepter.

Comme l'exige la législation, les services d'emploi et d'orientation fournis par les organismes telles que les autorités locales, les Careers Services (services de carrières), la Manpower Services Commission (commission de la main-d'oeuvre), les Job Centres (centres d'emploi), le Professional and Executive Register (registre des spécialistes et des cadres) et les University Appointment Boards (conseils des nominations universitaires) sont tous accessibles aux femmes. Tous ces organismes prennent toute une série d'initiatives pour encourager les femmes à envisager toute la gamme des emplois existants, et non pas seulement les emplois qui leur sont traditionnellement réservés.

Au Royaume-Uni, de nombreuses sociétés ont adopté et appliquent des mesures favorables à l'égalité des chances recommandées par le Code de conduite de l'EOC et pris d'autres initiatives pour aider les femmes à surmonter les obstacles qui font obstacle au déroulement de leur carrière. On peut citer des sociétés très importantes, comme BP, Austin Rover, Boots et la National Westminster Bank. Un autre exemple de l'importance attachée à l'égalité des chances par les deux partenaires de l'industrie est l'engagement en ce sens pris dans l'accord national entre la Engineering Employees Federation (Fédération des salariés des industries mécaniques) et la Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions (Confédération des syndicats des chantiers navals et des industries mécaniques).

En plus du Code de conduite de l'EOC et des codes adoptés par les entreprises dans leurs propres organisations, d'autres organismes professionnels ont publié des directives analogues. Ainsi, l'Institut de gestion du personnel (IPM) a publié, en 1986, le Code IPM de l'égalité des chances.

Le licenciement pour motif de grossesse peut être considéré comme une discrimination contraire à la loi si un homme dans une situation comparable, par exemple s'il a besoin d'un congé pour se faire opérer, n'aurait pas été licencié. Ceci est conforme aux droits énoncés à l'article 11 2) a). (Voir aussi l'annexe E).

Se rapporte également aux droits énoncés à l'article 11 2) a) l'interdiction par la loi sur la discrimination fondée sur le sexe de 1975 de la discrimination à l'égard des personnes mariées (comme il est indiqué ci-dessus).

La loi sur la discrimination fondée sur le sexe de 1975 prévoit une réparation pour les femmes qui ont été licenciées ou qui ont subi d'autres inconvénients à

la suite de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le Gouvernement approuve également les mesures volontaires prises par les employeurs et les syndicats pour décourager cette forme de discrimination (particulièrement à réprover). Le Code de conduite de l'EOC traite également de cette question.

Aux termes des dispositions de l'Employment protection (Consolidation) Act 1978 (loi unifiée sur la protection de l'emploi), les femmes ont droit à une indemnité forfaitaire de licenciement pour raison économique à condition qu'elles aient travaillé pendant certaines périodes minimales, généralement pour le même employeur. Leur droit à cette indemnité cesse à l'âge de 60 ans, alors que pour les hommes il cesse à 65 ans. Ces dispositions font l'objet de réserves formulées par le Royaume-Uni au moment de la ratification.

Le Gouvernement a récemment renforcé la législation sur l'égalité des chances par le Sex discrimination Act 1986 (loi sur la discrimination fondée sur le sexe) qui est entré en vigueur le 7 novembre 1986. Ses dispositions clés sont les suivantes :

- les femmes ont le droit de travailler jusqu'au même âge que leurs collègues masculins et de réclamer une indemnité pour licenciement injustifié jusqu'au même âge ;
- les restrictions au nombre d'heures de travail et l'horaire des femmes dans l'industrie manufacturière sont supprimées (voir aussi l'annexe F) ;
- les exceptions au Sex discrimination Act 1975 dans le cas des petites entreprises et des petites associations de personnes en ce qui concerne le traitement de leurs associés sont supprimées et l'exception dans le cas des ménages privés est réduite mais le principe du respect de la vie privée est maintenu ;
- les dispositions discriminatoires illégales d'accords collectifs non contraignants juridiquement sont nulles.

L'autorisation du ministère exigée pour l'organisation de stages non mixtes est supprimée (voir ci-dessous).

Depuis les dix dernières années surtout, on assiste au Royaume-Uni à une évolution sensible des attitudes sociales à l'égard des femmes qui travaillent. Le principe de l'égalité des chances est maintenant bien accepté. La législation a eu un grand rôle sur ce plan de même que les travaux de l'EOC et des autres organisations citées plus haut.

De plus en plus de femmes exercent des professions qui leur étaient traditionnellement fermées. Les chiffres du recensement démographique de 1981 révèlent une augmentation considérable du nombre de femmes qui sont directrices et administratrices (139 %), ingénieurs et scientifiques (282 %), ont des métiers du bâtiment (134 %) ou sont agentes des services de sécurité (115 %). Toutefois, le pourcentage réel des femmes dans ces occupations reste faible. Ainsi, d'après ces chiffres, il y avait seulement 2 % de femmes ingénieurs en 1981 et le Gouvernement est conscient qu'il reste encore beaucoup à faire.

La ségrégation dans l'emploi reste donc un obstacle de taille à la pleine égalité des chances dans la pratique. Il s'agit de poursuivre les efforts pour modifier la conception traditionnelle du rôle de la femme sur le marché du travail, y compris l'attitude des femmes et des jeunes filles elles-mêmes.

Un autre obstacle empêchant que les femmes jouent pleinement leur rôle dans l'emploi tient à ce que, au Royaume-Uni, c'est encore elles qui restent chargées de l'éducation des enfants (voir ci-après l'enquête sur les femmes et l'emploi).

Quelques-unes des initiatives prises actuellement pour surmonter ces difficultés sont exposées ci-dessous.

Le manque de qualifications reconnues, notamment universitaires, le manque d'assurance de certaines femmes et jeunes filles sont aussi des freins à la pleine égalité. L'annexe K donne des renseignements sur les stages de la Manpower services Commission (Commission de la main-d'oeuvre) et sur l'aide donnée par les cours de TVEI (Technical and Vocational Education Initiative), YTS (Youth Training Scheme) et WOW (Wider Opportunities for Women).

Chômage

Au Royaume-Uni, le taux de chômage est plus faible chez les femmes que chez les hommes. Les estimations du chômage extraites de la Labour Force Survey (Enquête sur la main-d'oeuvre) de 1986, fondées sur le nombre des personnes sans emploi qui cherchent du travail, donnent un taux de chômage féminin de 10 % (en pourcentage de la population économiquement active) pour le printemps 1985, inférieur au taux de 11 % pour les hommes. Le chômage des femmes diminue actuellement plus rapidement que celui des hommes. Au dernier trimestre de 1986, le taux de chômage corrigé des variations saisonnières a diminué de 0,3 % par rapport au trimestre précédent pour les femmes et seulement de 0,2 % pour les hommes.

Le Gouvernement ne saurait donner son soutien à des mesures axées uniquement sur la réduction du chômage des femmes, car il faut réduire le chômage de tous. La condition préalable à l'égalité des chances est l'existence d'emplois pour les hommes comme pour les femmes. Ceux qui ont un emploi ne doivent pas bénéficier de droits excessifs aux dépens des chômeurs. Une politique de déréglementation encouragera les employeurs à créer des emplois.

Formation

Le Gouvernement attache une priorité élevée à la formation et fait de gros efforts pour promouvoir dans son système de formation l'égalité des chances. C'est important, parce que chacun peut utiliser au mieux ses capacités et jouer pleinement son rôle dans toutes les industries et toutes les professions, à condition d'avoir la formation et les qualifications nécessaires.

Le Gouvernement encourage aussi d'une façon plus générale les initiatives en matière de formation. Le Sex discrimination Act 1975 permet l'organisation de stages non mixtes ou d'enseignements où des places sont réservées aux hommes ou aux femmes lorsque cette formation prépare à des emplois dans lesquels les hommes ou les femmes sont fortement sous-représentés ou dans lesquels les stagiaires cherchent à retrouver un emploi, après avoir quitté pendant quelque temps le marché du travail, pour assumer des responsabilités vis-à-vis de leur foyer ou de leur famille. En Grande-Bretagne, 174 institutions de formation ont été autorisées par des ministres, en vertu de la section 47 du Sex discrimination Act 1975, à organiser des cours de ce type, avant que l'obligation de solliciter cette autorisation soit supprimée

le 7 novembre 1986 par le Sex discrimination Act 1986. Puisque cette loi a supprimé l'obligation administrative d'obtenir l'autorisation avant d'organiser légalement ce type de stage, il est maintenant possible pour tous d'organiser des cours répondant aux critères énoncés à la section 47.

La section 48 du Sex Discrimination Act 1975 autorise les employeurs à organiser des cours non mixtes pour certains de leurs employés, lorsqu'ils s'agit d'emplois dans lesquels les hommes ou les femmes sont sous-représentés.

Des mesures concrètes du type précité visent à détruire les effets de la discrimination qui existait dans le passé et qui a entraîné l'adoption de conceptions stéréotypées des rôles de l'homme et de la femme et la ségrégation en matière d'emploi ; ces mesures sont conformes à l'article 4 de la Convention.

Parmi les autres mesures prises par le Gouvernement du Royaume-Uni, on peut citer :

- le soutien actif apporté à la campagne "Women into Science and Engineering", (des femmes pour les sciences et l'ingénierie) organisée par l'EOC et l'Engineering Council en vue d'encourager les filles à envisager de faire carrière dans les sciences et l'ingénierie ;
- le soutien actif à un certain nombre de projets scolaires destinés à encourager davantage de filles à s'intéresser à l'industrie, aux sciences de l'ingénieur et à la technologie ;
- le patronage de l'"Executive Shadows Scheme" auquel ont participé un nombre important de cadres supérieurs de haut niveau qui ont été suivis pendant une semaine par des garçons et des filles de dernière année. L'expérience a montré aux filles qu'elles peuvent aspirer à des emplois de cadre supérieur de haut niveau ;
- le soutien à l'excellent projet intitulé "Women's Training Roadshows", véhicules qui parcourent le pays sous l'égide de la Commission nationale pour la femme pour encourager les femmes de tous âges à envisager une gamme beaucoup plus large d'emplois ;
- le soutien enthousiaste à l'Année de l'industrie dont un des thèmes importants était l'égalité des chances. Un Comité spécial a coordonné les projets particulièrement intéressants pour les femmes.

Le Gouvernement encourage les employeurs à envisager toute une série de congés de diverses durées et des arrangements du type temps de travail flexible qui peuvent convenir à la fois aux employeurs et aux salariés et aider les parents qui travaillent à concilier leur carrière et l'éducation des enfants, comme il est recommandé dans le Code de conduite de l'EOC.

On a pris également de nombreuses mesures pour faciliter aux femmes qui le désirent de reprendre du travail après une interruption. La Women's Engineering Society, par exemple, patronne un système de bourses à temps partiel pour les femmes qui veulent réintégrer les facultés universitaires de sciences et d'ingénierie.

Chaque boursier suit un cours de recyclage dans la recherche et entreprend un projet de recherche de niveau élevé sous la direction d'un professeur de l'université. Un autre exemple est le cours de recyclage annuel organisé par l'Association of Women Solicitors (Association des femmes avouées) pour les femmes désireuses de reprendre une profession juridique après un arrêt de cinq ans ou plus. Il s'agit d'un cours en internat qui a pour but de mettre à jour les connaissances des personnes souhaitant réintégrer une profession juridique.

Le présent rapport est complété par l'annexe G qui donne toute une série d'informations statistiques sur l'emploi des femmes au Royaume-Uni. On trouvera aussi un exemplaire de "Women and Employment : A Lifetime Perspective" (les femmes et l'emploi : perspectives d'une vie) qui rend compte d'un projet de recherche très vaste et contient les informations sur de nombreux aspects des carrières et de la vie professionnelle des femmes, en particulier leurs opinions et leurs attitudes.

Ecosse

D'une façon générale, l'Ecosse s'aligne sur l'Angleterre en ce qui concerne les mesures encourageant l'emploi et la formation des femmes. Plus précisément, il y aura eu en 1986-1987, 45 à 50 stages dans le cadre des Wider Opportunities for Women (WOW) au titre de la formation pour adultes organisée par la Manpower Services Commission (Commission de la main-d'oeuvre). Ces stages sont destinés aux femmes qui veulent "reprendre" un emploi et portent sur toute une série de profession. A la fin du stage, on encourage les femmes à demander à suivre une formation pour un métier plus particulier. On pense qu'environ 570 femmes assisteront aux cours WOW en Ecosse en 1986-1987, ce qui coûtera environ 280 000 livres sterling.

Outre les cours de WOW, Lothian and Borders financent des cours de secrétariat du type Open Learning. Même si les cours ne sont pas réservés aux femmes, ce sont elles qui forment la grande majorité des participants. L'Open Learning permet aux femmes de travailler à leur propre rythme chez elles, ce qui s'est avéré une excellente méthode. Le bureau local de Lothian and Borders, de la Manpower Services Commission, finance 50 modules au total pour un coût de 60 livres sterling par module.

En Ecosse, dans le cadre de la formation des jeunes, la Manpower Services Commission essaie depuis quelques mois de mettre sur pied des cours non mixtes et des cours avec places réservées. Les cours non mixtes sont créés pour les personnes du sexe opposé à celui qui est majoritaire dans la branche d'activité, par exemple, des cours d'ingénierie pour les filles et des cours de soins communautaires pour les garçons.

L'Industry Department for Scotland (IDS) (département de l'industrie pour l'Ecosse) a participé aux programmes ci-après, qui sont des initiatives concrètes visant à encourager les filles et les jeunes femmes à entrer dans des carrières non traditionnelles pour elles dans l'industrie (en particulier dans la gestion, l'ingénierie et la technologie de l'information) : Executive Shadows, Insight into Management (découverte de la gestion), Mini-enterprise in Shools (mini-entreprises à l'école) et Scottish Women into the Computing Habit (SWITCH) (comment familiariser les femmes écossaises avec l'ordinateur).

Le comité sur le manque de personnel compétent en matière de technologie de l'information, qui relève du département du commerce et de l'industrie, a attiré l'attention sur le potentiel féminin dans la technologie de l'information

à une époque où l'on manque de plus en plus de personnel compétent et où les effectifs scolaires et universitaires diminuent. Il a demandé aux entreprises d'adapter leurs structures de recrutement et de carrière pour encourager les femmes à se lancer dans la technologie de l'information. Une étude récente de l'Institute of Manpower Studies (Institut des études sur la main-d'oeuvre) qui a été en partie financée par le département du commerce et de l'industrie, montre que ce secteur a réagi favorablement.

En association avec le Scottish Council (Development and Industry) le département de l'industrie et le département de l'éducation écossais ont financé conjointement la nomination d'un coordonnateur scolaire pour l'industrie et l'ingénierie qui est chargé de compléter les renseignements mis à la disposition des écoliers sur les possibilités de carrière dans l'ingénierie et la technologie. Cette nomination permettra de soutenir les programmes "Switch to Technology" (la technologie, pourquoi pas) du Gouvernement, organisés dans les universités et les Scottish Central Institutions. Le coordonnateur est chargé de susciter l'intérêt des écolières pour les carrières de l'ingénierie et de la technologie.

B. PROTECTION DE LA SANTE ET SECURITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En Grande-Bretagne, la section 2 du Health and Safety at Work etc Act 1974 (Loi sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail) fait obligation aux employeurs de veiller à la protection de la santé et à la sécurité de leurs employés. Pour contribuer à garantir la sécurité sur le lieu de travail, le Health and Safety Executive (HSE) (Comité exécutif pour la santé et la sécurité) examine les produits chimiques toxiques et évalue les risques qu'ils présentent pour les salariés et les niveaux limites d'exposition. Les évaluations tiennent compte de tous les facteurs et l'Advisory Committee on Toxic Substances (ACTS) (Comité consultatif sur les substances toxiques) qui signale à la Commission de la santé et de la sécurité quels sont les niveaux possibles d'exposition ne fait aucune discrimination entre les travailleurs dans ses recommandations. Toutefois, il est tenu compte des effets nocifs sur les fonctions de reproduction ou sur les enfants à naître du travailleur dans l'évaluation de la toxicité. Un récent exemple est donné par les éthers de glycol qui ont des effets nocifs sur les fonctions de reproduction chez les animaux. Cette législation, comme toutes les autres législations concernant les possibilités d'emploi pour les femmes, fait l'objet d'un examen constant de la part de la Commission de l'égalité des chances.

C. LE SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE

Le système de protection sociale britannique comprend le National Health Service (service national de santé) (voir article 12), les services sociaux individuels et la sécurité sociale. Les services sociaux individuels des autorités locales et les organisations bénévoles donnent conseils et aide aux personnes âgées, aux handicapés et aux enfants qui ont besoin de soins.

Les autorités centrales ont la responsabilité directe du système de sécurité sociale et une responsabilité indirecte dans les services sociaux individuels administrés par les autorités locales. L'organisation en commun du financement et de la planification par les services de santé et les autorités locales permet d'éviter les chevauchements et d'encourager le développement de services communautaires.

En 1986-1987, les dépenses au titre de la protection sociales s'élevaient au Royaume-Uni à 18 milliards de livres pour la santé (12,4 % de l'ensemble des dépenses publiques), à 3 400 millions pour les services sociaux individuels (2,3 %) et à 46 000 millions pour la sécurité sociale (31,1 %). Les dépenses de sécurité sociale augmentent en raison de l'accroissement du nombre des bénéficiaires. Les dépenses au titre des services sociaux individuels sont fixées par les autorités locales.

D. SECURITE SOCIALE

L'assurance nationale, les prestations en cas d'accidents du travail, les prestations pour enfants, les compléments de revenu familial, les prestations complémentaires et les pensions de guerre constituent un système complet de sécurité sociale. Depuis la création du système actuel d'assurance en 1948, la sécurité sociale assure l'égalité entre les célibataires hommes et femmes et prévoit des domaines de protection pour les femmes mariées. Au cours des dernières années, les dispositions ont été revues pour tenir compte de l'évolution de la situation

économique et sociale des femmes. L'égalité d'accès à toutes les formes de prestations est maintenant presque totale. A l'exception de certaines catégories d'allocations, l'égalité d'accès aux prestations de la sécurité sociale est exigée du Royaume-Uni aux termes de la Directive 79/7 de la Communauté européenne.

Le Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale administre les services en Grande-Bretagne ; en Irlande du Nord, les services sont administrés par le Ministère de la Santé et des Services sociaux. Les pensions et les services de protection sociale destinés aux pensionnés de guerre et aux personnes qui leur sont à charge relèvent du Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale dans tout le Royaume-Uni. C'est le Comité consultatif sur la sécurité sociale qui donne des avis au Gouvernement en matière de sécurité sociale.

Cotisations

C'est le versement des cotisations qui ouvre le droit aux prestations de l'assurance nationale telle que les pensions de retraite, les prestations de maladie et d'invalidité, les allocations de chômage, les pensions de veuves et les allocations de maternité. Les prestations en cas d'accidents du travail sont des avantages non contributifs mais elles sont aussi versées par la Caisse d'assurance nationale. Il existe quatre catégories de cotisations. Les cotisations de la catégorie 1, qui sont proportionnelles aux rémunérations, sont versées par les salariés et les employeurs. La cotisation est plus faible si l'employeur est affilié à un régime de pension professionnelle (voir ci-dessous). Les travailleurs indépendants versent une cotisation de la catégorie 2 à un taux forfaitaire et une cotisation de la catégorie 4 qui est évaluée en pourcentage des bénéfices ou gains professionnels avec un certain plafond ; ils n'ont pas droit à l'allocation de chômage et aux prestations en cas d'accidents du travail. Les cotisations volontaires de la catégorie 3 sont versées par des personnes désireuses de s'assurer le droit à certaines prestations.

Les salariés qui continuent à travailler après l'âge ouvrant droit à pension (60 pour les femmes et 65 pour les hommes) ne versent pas de cotisations mais l'employeur conserve l'obligation de cotiser. Les personnes qui gagnent moins que la rémunération minimale ne sont pas tenues de cotiser et leurs employeurs ne sont pas non plus tenus de le faire. Les travailleurs indépendants dont les rémunérations sont inférieures à un montant annuel fixe peuvent demander l'exemption du versement des cotisations et ceux qui ont dépassé l'âge de la retraite en sont dispensés.

Prestations

Les conditions à remplir pour bénéficier de toutes les prestations de la sécurité sociale sont stipulées par la législation. Il existe trois catégories de prestations :

- les prestations contributives. Le droit aux principales prestations pour la retraite, le chômage, la maladie et l'invalidité dépendent du versement de cotisations aux systèmes d'assurance nationale pendant une période fixée pour chaque prestation. Les cotisations sont dues sur une base d'égalité par tous les hommes et toutes les femmes ayant un emploi dont les rémunérations dépassent un niveau minimal. Le Social Security Pensions Act 1975 (Loi sur les pensions de la sécurité sociale) a supprimé le versement facultatif à un taux réduit payable par les femmes mariées qui n'ouvrirait pas le droit aux principales prestations contributives, excepté pour celles ayant conservé des droits au titre d'une législation antérieure.

- prestations non contributives. L'ouverture des droits dépend de certains critères tels que le degré de perte des facultés et elle n'est liée ni au sexe ni au statut matrimonial.
- le droit aux prestations liées au revenu est essentiellement déterminé par les ressources du ménage. A cette fin, les revenus des deux partenaires d'un couple marié ou non marié sont totalisés.

Pension de retraite

Une pension de retraite de l'Etat est payable au départ à la retraite pour les femmes à 60 ans et pour les hommes à 65 ans. Le régime de retraite de l'Etat se compose de la pension de base complétée par une pension complémentaire (proportionnelle aux rémunérations). Les retraités ont le droit de gagner jusqu'à 75 livres par semaine avant que le montant de leur pension soit réduit ; ceux qui travaillent encore et qui ont ajourné ou supprimé le versement de leur retraite pendant cinq ans après la pension minimale peuvent constituer un complément de retraite. Une pension de retraite non contributive est payable aux personnes de plus de 80 ans qui satisfont à certaines conditions de résidence et qui n'ont pas droit à une pension contributive. Les personnes dont les pensions ne leur assurent pas des ressources suffisantes peuvent avoir droit à une retraite supplémentaire qui est calculée sur la même base qu'une prestation supplémentaire.

Les droits à la pension de base sont garantis aux mères qui ne travaillent pas pour s'occuper d'enfants ou pour les personnes qui abandonnent leur emploi pour s'occuper de parents très gravement handicapés. Les cotisantes touchent la même pension que les hommes dont les rémunérations sont identiques.

Les employeurs sont autorisés à faire sortir leurs employés du régime général de retraite complémentaire et à les affilier à leur propre régime de pension professionnelle à condition que cette dernière soit au moins aussi intéressante que le régime général de retraite complémentaire. Mais c'est l'Etat qui continue à verser la pension de base.

Mères et enfants

Une allocation de maternité non contributive de 80 livres est accordée par la nouvelle caisse sociale aux mères qui répondent à certaines conditions simples concernant les revenus et les ressources ; elle remplace l'indemnité non contributive universelle de 25 livres qui a été supprimée le 6 avril 1987. L'allocation de maternité est une prestation hebdomadaire payable pendant 18 semaines, la période réelle de versement faisant l'objet d'un certain degré de souplesse. Cette modification a été décidée pour avantager celles qui ont le plus besoin d'aide, en attribuant les ressources de façon plus appropriée.

Aux termes des dispositions de la Social Security Act 1986, les femmes qui ont travaillé pour un employeur pendant les six premiers mois de la grossesse et qui satisfont à des conditions simples concernant le revenu reçoivent de leurs employeurs un salaire pendant leur congé de maternité légal qui est de 18 semaines au maximum. L'employeur ne peut imposer aucune condition à leur retour au travail. Les dispositions de la loi sont entrées en vigueur le 6 avril 1987. Les travailleuses indépendantes et les femmes salariées qui n'ont pas droit à un salaire de congé de maternité légal peuvent toucher une allocation de maternité contributive.

La prestation non-contributive pour enfants est la principale prestation de la sécurité sociale en faveur des enfants. Exonérée d'impôt et normalement versée à la mère, elle est payable pour les enfants jusqu'à l'âge de 16 ans et jusqu'à 19 ans s'ils poursuivent des études à plein temps non universitaires. Une somme qui complète la prestation pour enfants appelée "prestation monoparentale" est payable à certaines personnes, qu'elles soient ou non les parents, qui élèvent seules un ou plusieurs enfants. Une allocation spéciale contributive hebdomadaire pour enfants était auparavant payable à la mère à la mort de son ex-mari si le mariage avait été dissous ou annulé et si l'ex-mari contribuait à l'entretien des enfants : cette prestation a été supprimée à partir du 6 avril 1987, excepté pour les bénéficiaires existants. Une allocation de tutelle non contributive pour un enfant orphelin est payable à la personne qui a droit à la prestation pour cet enfant. Dans certaines circonstances, elle peut être payée à la mort d'un seul parent.

Veuves

Une allocation de veuve peut être payable pendant les 26 premières semaines du veuvage et une somme supplémentaire est souvent versée pour chaque enfant. Ultérieurement, une mère restant veuve avec de jeunes enfants reçoit une allocation de mère veuve, avec un supplément pour chaque enfant. La pension de veuve est payable à une veuve de 40 ans ou plus quand son mari meurt ou quand elle n'a plus droit à l'allocation de mère veuve. Le paiement continue jusqu'à ce qu'elle se remarie ou qu'elle commence à percevoir sa pension de retraite. Les veuves bénéficient également du régime de prestations pour accidents de travail.

Un homme dont la femme meurt quand ils ont tous les deux dépassé l'âge de la retraite hérite les droits à pension de sa femme de la même façon qu'une veuve hérite les droits de son mari.

Personnes malades et handicapées

Il existe toute une gamme de prestations pour les personnes incapables de travailler pour des raisons de maladie ou de handicap. L'indemnité de maladie réglementaire est payable par l'employeur pendant les huit premières semaines de maladie d'un salarié, pendant n'importe quelle année fiscale ; les prestations-maladie contributives sont payables par l'Etat pendant 28 semaines au maximum, avec des compléments pour la femme ou d'autres personnes à charge adultes. Les salariés n'ayant pas droit aux indemnités réglementaires de maladie peuvent demander à bénéficier de prestations-maladie, de même que les personnes ne travaillant pas pour un employeur.

Une pension d'invalidité avec des suppléments pour la femme et les enfants est payable quand le bénéficiaire n'a plus droit aux allocations-maladie, s'il est encore incapable de travailler. Une allocation d'invalidité est versée en plus de la pension aux personnes qui tombent malades plus de cinq ans avant l'âge de la retraite.

Diverses prestations sont payables pour invalidité causée par un accident du travail ou une maladie déterminée par la législation. La prestation d'invalidité est généralement versée après une période minimale d'affiliation de 15 semaines si, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie déterminée par la législation, il y a perte des facultés physiques ou mentales (des indemnités de maladie ou des prestations maladie sont payables pendant la période minimale d'affiliation). Le

montant dépend du degré de l'invalidité, qui est évaluée par une commission médicale, mais une indemnité forfaitaire est généralement versée pour une invalidité inférieure à 20 %. Dans certains cas les prestations d'incapacité peuvent être complétées par un supplément pour impossibilité de se procurer un emploi ; une majoration pour tierce personne, une allocation supplémentaire dans certains cas d'incapacité exceptionnellement grave ; une allocation spéciale pour situation pénible pour un homme ou une femme qui est dans l'incapacité de reprendre son emploi régulier ou d'accomplir un travail d'un niveau équivalent et une allocation pour traitement hospitalier qui augmente la pension d'invalidité ou l'indemnité d'incapacité à 100 % pendant le traitement hospitalier pour l'accident du travail. L'augmentation de la prestation d'incapacité pour les personnes à charge peut être payable avec le supplément pour impossibilité de se procurer un emploi.

Une allocation pour soins constants, non contributive et exonérée d'impôts peut être payable à des personnes gravement handicapées selon un taux plus ou moins élevé qui dépend de l'ampleur des soins ou de l'attention exigés. Une allocation pour invalidité grave est payable aux personnes en âge de travailler qui sont incapables de le faire et qui n'ont pas droit à la pension d'invalidité de l'assurance nationale ; elle est payable également aux femmes au foyer handicapées.

Une allocation hebdomadaire pour soins à invalides peut être payable à certaines catégories de personnes (entre 16 ans et l'âge de la retraite) qui ne peuvent pas aller travailler parce qu'ils s'occupent d'une personne gravement handicapée qui touche une allocation pour aide constante.

Les personnes handicapées physiquement incapables ou pratiquement incapables de marcher peuvent avoir droit à une allocation de mobilité exonérée d'impôts pour les aider à payer leurs frais de transport. Peuvent y avoir droit les personnes entre 5 et 66 ans et le paiement peut continuer jusqu'à l'âge de 75 ans.

Une organisation indépendante intitulée "Motability" aide les conducteurs et passagers handicapés désireux d'utiliser leur allocation de mobilité pour obtenir un véhicule.

Allocation de chômage

L'allocation de chômage est payable pendant un an maximum pour n'importe quelle période de chômage. Les périodes couvertes par l'allocation de chômage ou de maladie, l'allocation de maternité ou quelques allocations de formation qui sont séparées de huit semaines au maximum, s'ajoutent pour former une seule période d'interruption d'emploi. D'une façon générale, quiconque prétend à une allocation de chômage doit être disponible pour un emploi, mais les chômeurs désireux de travailler bénévolement pour la collectivité peuvent le faire dans certains cas, sans perdre leurs droits à l'allocation.

Frais funéraires

La nouvelle Caisse sociale peut accorder une allocation pour couvrir les frais funéraires essentiels aux personnes répondant à certaines conditions concernant le revenu et les ressources. L'allocation funéraire remplace l'allocation de décès versée à tous qui a été supprimée le 6 avril 1987.

Ces dispositions sont couvertes par les réserves du Royaume-Uni formulées au moment de la ratification.

FAITS NOUVEAUX RECEMMENT INTERVENUS DANS L'ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES EN MATIERE DE SECURITE SOCIALE

Pensions de retraite

Le Social Security Pensions Act 1975 (Loi sur les pensions de la sécurité sociale) prévoyait la protection à partir d'avril 1978 des droits à la pension de retraite de base pour les hommes et les femmes cotisant au système d'assurance nationale et empêchés de prendre un emploi en raison de leurs responsabilités au foyer.

Le Social Security Act 1985 (Loi sur la sécurité sociale) a supprimé l'obligation de contribution supplémentaire discriminatoire pour la pension de retraite auparavant appliquée aux femmes mariées. Avant le 6 avril 1979, les femmes mariées devaient avoir payé des cotisations au tarif plein pendant la moitié de la durée de leur mariage si elle voulaient avoir droit à une pension versée sur la base de leur assurance propre. Aucune condition de ce genre ne s'appliquait aux hommes mariés. Cette mesure discriminatoire a été supprimée en 1979 pour les femmes arrivant à l'âge de la retraite après cette année, mais jusqu'à une date récente, elle continuait à s'appliquer aux femmes qui avaient atteint l'âge de la retraite avant 1979. La loi de 1985 a supprimé ses effets résiduels à partir de décembre 1984, ce qui a permis à près de 30 000 femmes supplémentaires de percevoir des pensions à titre personnel.

La directive de la Communauté européenne EC 86/378 a été adoptée par le Conseil des ministres de la Communauté en juin 1986. Elle interdit la discrimination entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions d'affiliation aux régimes professionnels de retraite (retraites complémentaires), le montant des cotisations et, mises à part certaines exceptions, le montant et le type de prestations payables. L'égalité des droits en ce qui concerne l'affiliation à ces systèmes de retraite existe déjà au Royaume-Uni.

Prestations non contributives

La loi sur la sécurité sociale de 1986 a interdit l'exclusion des femmes mariées du droit aux prestations payables à ceux qui donnent des soins à des personnes âgées malades ou à des personnes handicapées dans leur foyer. Ces prestations sont maintenant étendues aux femmes mariées sur la même base que pour les célibataires hommes et femmes.

La loi sur la sécurité sociale de 1984 a prévu l'introduction d'une prestation non contributive au bénéfice des personnes gravement handicapées, payable dans des conditions d'égalité aux hommes et aux femmes. Le droit des femmes mariées aux prestations non contributives payables pour les invalidités graves dépendait auparavant de leur capacité à accomplir certaines tâches domestiques.

Mesures proposées pour l'avenir dans la loi sur la sécurité sociale de 1986

La loi sur la sécurité sociale de 1986 prévoit que, dans le cadre de la réforme du régime fondé sur des prestations liées au revenu qui entrera en vigueur à partir de 1988, les hommes et les femmes vivant en couple jouiront d'une égalité totale en tant que bénéficiaire des prestations accordées aux couples. A l'heure actuelle, un critère de ressources lié à une période récente de travail est appliquée pour la principale prestation versée compte tenu des ressources.

A l'avenir, la protection des droits à des pensions proportionnelles aux rémunérations pour les hommes et les femmes assurant des services domestiques au foyer sera assurée.

Dans le cadre de la réforme du régime de soutien aux ménages à faibles revenus, la prestation sera payable directement aux bénéficiaires, généralement aux femmes.

Domaines de discrimination subsistants

Il existe encore des différences de droits aux prestations contributives dues à la situation économique et sociale des femmes dans le passé et à des différences dans les schémas d'emploi entre les hommes et les femmes. Dans l'ensemble elles sont favorables aux femmes et une suppression immédiate de toutes les formes de discrimination désavantagerait certaines d'entre elles.

Des différences de droits subsistent dans les domaines suivants :

- Age de la retraite de l'Etat. L'âge minimal pour le versement d'une pension de retraite contributive de l'Etat est de 60 ans pour les femmes et de 65 ans pour les hommes.
- Pension de retraite des femmes mariées. Les femmes mariées qui n'ont pas droit personnellement à une pension de retraite contributive peuvent prétendre à recevoir une pension à un taux réduit sur la base des cotisations à l'assurance nationale versées par leur mari. Ce droit n'existe pas pour les hommes. Par suite de la cotisation à taux réduit facultative payable par les femmes mariées avant 1978, qui ne leur ouvrait aucun droit à pension, un grand nombre de femmes n'ont pas de droit personnel à une pension de retraite. Sur les 6,3 millions de femmes qui recevaient des pensions de retraite de l'Etat en septembre 1986, 2,1 millions de femmes britanniques recevaient une certaine pension sur la base de leur assurance propre et 300 000 autres femmes bénéficiaient d'une certaine forme de pension réduite combinée avec une pension versée sur la base de l'assurance de leur mari. Quelque 1,5 million de femmes touchaient uniquement des pensions versées sur cette base. L'évolution de la structure de l'emploi chez les femmes s'est accompagnée de mesures destinées à protéger les droits à pension des personnes assurant des charges domestiques et la suppression de la cotisation à l'assurance nationale à taux réduit pour les femmes mariées permettra à l'avenir à une plus grande proportion de femmes d'avoir droit à une retraite versée sur la base de leur assurance propre.
- Prestations de survivants. Dans des cas déterminés, les femmes peuvent toucher des pensions de veuves. Leur droit est fondé sur les cotisations versées par leur mari. Les pensions de veuves sont payables seulement dans des cas très limités. En septembre 1986, plus de 40 000 femmes n'ayant pas encore atteint l'âge minimal de la retraite percevaient des pensions de veuves et 2 millions de veuves ayant dépassé l'âge minimal de la retraite touchaient des pensions de retraite auxquelles les cotisations de leur mari leur donnaient droit. En outre, 320 hommes touchaient des pensions de retraite provenant totalement ou en partie des droits ouverts par les cotisations de leur femme décédée.

E. SERVICES SOCIAUX INDIVIDUELS

La responsabilité des services sociaux individuels incombe à l'administration des services sociaux (Département des services sociaux des autorités locales en Angleterre et au pays de Galles, Département du service social en Ecosse et Conseils de la santé et des services sociaux en Irlande du Nord). Une grande partie de ces services sont destinés aux mêmes groupes de personnes qui ont tous besoin des services de santé, notamment les personnes âgées ou handicapées. D'autres groupes bénéficiant d'une aide sont les familles de jeunes ayant des problèmes sociaux, les enfants privés d'une vie normale de famille, les malades ou handicapés mentaux et les jeunes délinquants. Une étroite collaboration existe entre les départements des services sociaux des autorités locales et l'administration de la santé. En Ecosse, les autorités locales assument également des tâches analogues à celles du service de probation et d'assistance postpénale qui, en Angleterre et au pays de Galles, qui séparés.

Une grande partie des soins aux personnes âgées et handicapées est assurée par la communauté elle-même, par leurs familles, par des groupements d'entraide et par des organismes bénévoles. Les services officiels fournissent les soins spécialisés indispensables à la prestation de services particuliers. Le Gouvernement reconnaît l'importance de la contribution des organisations bénévoles dans toute une gamme d'activités qui complètent les prestations des services officiels.

Personnes âgées

Les services destinés aux personnes âgées sont fournis par des organismes officiels et bénévoles qui aident ces personnes à continuer de vivre chez elles quand c'est possible. Ils comprennent des conseils et l'aide donnée par des travailleurs sociaux, l'aide ménagère, la livraison de repas préparés, des visiteurs qui leur tiennent compagnie, des gardes de nuit et des services de blanchisserie ainsi que des centres d'accueil de jour, des clubs et des ateliers de loisirs (des services de ce genre sont aussi offerts aux invalides et aux handicapés physiques et mentaux ; voir ci-dessous). Dans de nombreuses régions, des services de "bon voisinage" et de visites amicales sont arrangés par les autorités locales ou par une organisation bénévole. L'administration des services sociaux gère également des foyers d'accueil pour les personnes âgées et pour les infirmes et est habilitée à agréer les foyers d'accueil gérés par les organisations bénévoles ou des personnes privées.

Comme les autorités locales sont responsables des logements sociaux, elles construisent des appartements spécialement conçus pour les personnes âgées. Certains des immeubles ont des gardiens résidents. Les associations de logements construisent également ce type d'habitations.

Au pays de Galles, c'est le Welsh Office qui aide financièrement les projets novateurs qui permettent de tester les méthodes d'assistance aux personnes âgées dans leur foyer. Le système a été introduit à la suite de la publication d'un document d'information intitulé "Good Old Age" (Vieillesse heureuse).

Personnes handicapées

L'administration des services sociaux fournit toute une série de services sociaux individuels à l'intention des personnes handicapées y compris des homes d'accueil. Elle est également chargée de recenser le nombre de personnes handicapées dans sa circonscription et de faire connaître l'existence de ses services.

Toutes sortes de services peuvent être assurés : conseils sur les problèmes personnels et sociaux par l'aide aux personnes handicapées pour remédier aux conséquences de l'invalidité, modifications à apporter aux foyers de ces personnes (rampes pour les chaises roulantes et toilettes au rez-de-chaussée, etc) et divers appareils auxiliaires facilitant la vie de tous les jours. Dans certains cas, une aide peut être fournie pour l'installation d'un appareil de téléphone ou de télévision et pour des voyages et des activités de formation, de loisir, etc. Certaines administrations organisent l'enseignement de métiers artisanaux et d'autres activités. Des organisations bénévoles fournissent aussi une grande partie de ces services pour compléter et soutenir ceux qui sont assurés par les organes officiels.

L'aide venant d'autres sources comprend les prestations de sécurité sociale, le traitement médical, l'éducation spéciale, des services d'emploi et de formation et des logements spécialement conçus. On encourage l'aménagement de moyens d'accès appropriés pour les personnes handicapées dès le début de la conception, de la modernisation ou de la construction de bâtiments publics.

Malades et handicapés mentaux

L'administration des services sociaux doit assurer les services aux malades et aux handicapés mentaux de la collectivité. Il s'agit, en particulier, de centres de formation pour les handicapés mentaux et de centres d'accueil de jour pour les malades mentaux, ainsi que de centres sociaux et toute une série de foyers pour les malades et les handicapés mentaux de tous âges. Les travailleurs sociaux aident les patients et leurs familles à résoudre les problèmes sociaux liés aux maladies ou handicaps mentaux et, dans certaines circonstances, peuvent demander l'admission obligatoire et le séjour en hôpital d'un malade mental.

Récemment, on a décidé en priorité de transférer les enfants handicapés mentaux des institutions de placement de longue durée dans la collectivité pour qu'ils y reçoivent des soins communautaires et, grâce à un certain nombre de projets spéciaux, d'améliorer les soins destinés aux malades mentaux âgés.

De nombreuses organisations bénévoles s'occupant des maladies et des handicaps mentaux ont un rôle important dans la fourniture de services à ces personnes.

Au pays de Galles, le Welsh Office a lancé la Mental Handicap Strategy qui met en place des services collectifs pour aider les familles à résoudre les problèmes que posent les soins aux enfants handicapés mentaux qui dépendent de leur famille de l'enfance à l'âge adulte. Ce sont généralement les femmes qui s'occupent de ces enfants et grâce à la Mental Handicap Strategy, on s'efforce de faire en sorte que les handicapés mentaux vivent une vie plus indépendante en leur permettant de suivre des études dans des écoles et dans des collèges et de trouver du travail ou d'acquérir une expérience en rapport avec le travail. Ceci doit permettre aux parents d'avoir le temps d'entreprendre d'autres activités.

Aide aux familles

L'administration des services sociaux, grâce à ses propres travailleurs sociaux, fournit une aide pratique et des conseils aux familles qui ont des problèmes particuliers. Ce type d'aide comprend des services destinés aux enfants qui sont exposés à être blessés ou délaissés et qui ont besoin d'être logés et soutenus, à l'intention de membres de la famille qui s'occupent de personnes âgées

ou d'autres membres de leur famille, pour leur assurer un temps de repos. On aide aussi les parents isolés, en particulier les mères célibataires, divorcées ou séparées et celles qui ont des enfants à charge. Les autorités locales ou les organisations bénévoles entretiennent de nombreux foyers d'accueil où peuvent se réfugier les femmes, souvent avec de jeunes enfants, dont la situation au foyer est devenue intolérable. Ces centres de refuge assurent un logement à court terme et une aide pendant que l'on s'efforce de résoudre les problèmes de ces femmes. De nombreuses administrations contribuent aussi aux coûts du travail social accompli dans les familles par des organisations bénévoles.

En 1983, le Gouvernement a pris l'initiative de renforcer, en Angleterre, le rôle du secteur bénévole auprès des familles défavorisées où se trouvent des enfants de moins de cinq ans. La même année, le Family Policy Studies Centre (Centre d'études des politiques de la famille) a été créé grâce à un financement officiel pour examiner l'impact des décisions des pouvoirs publics sur la famille et pour rassembler les résultats des recherches.

Protection de l'enfance

Les centres d'accueil de jour pour enfants âgés de moins de cinq ans sont gérés par les autorités locales, par des organismes bénévoles et par des institutions privées. La loi ne prévoit pas le droit aux centres d'accueil de jour pour les moins de cinq ans, mais les autorités locales ont un pouvoir discrétionnaire (en vertu du National Health Service Act de 1977) (loi sur le service national de santé) pour assurer l'accueil de jour et demander le versement d'une contribution s'il y a lieu. Depuis longtemps, les autorités ont décidé que la fourniture par l'Etat de centres d'accueil de jour (services fournis ou financés par les autorités locales) devait être réservée à ceux qui en ont le plus besoin, en particulier aux familles ayant des problèmes sociaux ou de santé particuliers et qui retireront donc le plus grand profit des centres d'accueil de jour organisés par les autorités locales. C'est à ces dernières qu'il incombe d'évaluer le niveau et le type de services nécessaires pour faire face aux cas prioritaires dans leurs propres circonscriptions et de faire participer les services sociaux, les établissements d'enseignement et les organismes bénévoles à la coordination de tous les services. En attribuant les places dans les garderies de jour et autres établissements d'accueil qu'elles gèrent, les autorités locales donnent la priorité aux enfants qui en ont particulièrement besoin parce qu'ils souffrent de problèmes sociaux ou de santé. Elles donnent également leur agrément, leur soutien et leurs conseils aux gardes d'enfants, aux crèches privées et aux groupes de jeux dans leurs circonscriptions.

ARTICLE 12

A. PRESTATIONS DE SERVICES SANITAIRES DANS DES CONDITIONS D'EGALITE

Au Royaume-Uni, les soins de santé ont une couverture complète et toute personne peut y avoir accès, quels que soient son âge, son sexe et sa nationalité. Ils sont assurés par le National Health Service (NHS) et donnés gratuitement à tous les résidents du Royaume-Uni (les visiteurs d'outre-mer doivent prendre à leur charge le coût total du traitement). Les préparations et les médicaments destinés aux malades non hospitalisés sont exonérés de la participation au coût de l'ordonnance à moins que ces malades viennent dans une catégorie qui en est exemptée, par exemple les femmes enceintes (près de 70 % des ordonnances délivrées sont exonérées de cette participation. Le Gouvernement veille à ce que les prestations du NHS répondent aux besoins du consommateur. Des discussions sont engagées avec les chefs des services de santé et les spécialistes au sujet des moyens à mettre en oeuvre à cette fin.

B. SERVICES PARTICULIERS A L'INTENTION DES FEMMES

Aux services sanitaires généraux s'adressant aux deux sexes d'autres doivent s'ajouter pour répondre aux besoins des femmes seulement. Le cancer est la deuxième des causes les plus importantes de décès parmi les femmes du Royaume-Uni et le cancer du sein est la forme la plus répandue du cancer chez les femmes. Il y a peu, le Gouvernement a décidé, donnant ainsi suite à l'avis d'un groupe de travail d'experts, de créer un service national de dépistage du cancer du sein. Ce service s'adressera au groupe d'âge pour lequel l'efficacité d'un dépistage mammographique a été prouvée et chez qui le risque du cancer du sein est le plus grand (50-64 ans). Beaucoup moins de femmes meurent du cancer du cerveau que du cancer du sein. Toutefois un examen simple peut dépister ce cancer avant qu'il se déclare et quand un traitement efficace est encore possible. Des techniques d'examen pour la détermination des premiers signes avertisseurs du cancer du cerveau existent qui sont utilisées au NHS depuis de nombreuses années. Le Gouvernement a demandé aux autorités sanitaires de l'Angleterre de donner là priorité à l'installation de systèmes informatisés qui assureront que toute personne du sexe féminin de 20 ans et plus se présentera et se représentera pour des essais de frottis cervicaux à des intervalles réguliers. En Ecosse, un rapport sur le fonctionnement du service de dépistage cervical a retenu l'attention et l'opinion du Gouvernement à son sujet sera annoncée.

Le Health Education Advisory Committee du Pays de Galles (devenu le Welsh Health Promotion Authority) a créé un groupe de travail chargé d'examiner les aspects éducation sanitaire ou dépistage du cancer. La première tâche de ce groupe a été d'étudier les aspects du programme de dépistage du cancer du cerveau en s'attachant particulièrement à la manière d'encourager les femmes qui courent le plus grand risque à se présenter pour un contrôle. Des exemplaires du "Report on Health Education Relating to Cervical Screening in Wales" (Rapport sur l'éducation sanitaire relative au dépistage cervical au pays de Galles) ont été envoyés aux organismes intéressés.

L'un des ministres du Ministère de la santé a depuis septembre 1968 une responsabilité spéciale en Angleterre concernant la santé des femmes.

Education sanitaire et prévention

En Angleterre le principal organisme officiel de la promotion de l'éducation sanitaire a été jusqu'au 31 mars 1987, le Health Education Council (HEC). Il encourageait les programmes visant à donner aux femmes des raisons d'avoir un bon comportement sanitaire - une grande partie de son éducation sanitaire générale reposait sur la famille. La Health Education Authority qui a remplacé le HEC le 1er avril 1987 poursuivra les activités du HEC. Le Scottish Health Education Group (SHEG) assure un service identique en Ecosse.

Les femmes et le tabac

Aux yeux du Gouvernement l'usage du tabac est une cause importante de maladies et de décès qui sont évitables au Royaume-Uni. La mortalité due au cancer du poumon parmi les femmes a augmenté au cours des récentes années. C'est pourquoi des mesures spécifiques destinées aux femmes qui fument ont été prises, en 1985, 500 000 livres ont été mises à la disposition du Health Education Council pour le lancement d'une campagne télévisée décourageant l'usage du tabac par les femmes. En 1986 le HEC et le SHEG ont ensemble publié une nouvelle brochure sur les femmes et le tabac. Le dernier Voluntary Agreement (accord volontaire) sur la publicité et la promotion de l'usage du tabac interdit la publicité dans les périodiques dont un tiers ou plus des lecteurs sont de jeunes femmes. Un des six nouveaux avertissements sanitaires dont la publication est imposée par la loi sur les paquets de cigarette, le tabac pour cigarettes à rouler à la main et la publicité s'y rapportant appelle l'attention sur les dommages causés par le tabac pendant la grossesse à l'enfant à naître.

Circoncision des femmes

Rien ne prouve qu'elle ait été largement répandue au Royaume-Uni. La circoncision chez les femmes pourrait avoir été une infraction à la loi britannique. Toutefois la loi n'étant pas claire, Marion Rose a soumis en tant que simple membre du Parlement, à la session parlementaire de 1984-1985, un projet visant à enlever tout doute au sujet de l'illégalité de cette pratique au Royaume-Uni. Le projet de loi a été approuvé par le Gouvernement et par tous les groupes du Parlement et il a reçu l'assentiment royal le 16 juillet 1985. Aux termes de la loi de 1985 sur l'interdiction de la circoncision des femmes, la pratique appelée circoncision des femmes est un délit. Cette loi en précise les conséquences. Commet aussi un délit quiconque aide, encourage, conseille ou occasionne la réalisation de cette pratique sur son propre corps par toute autre personne. La loi prévoit des exceptions dans le cas d'opérations chirurgicales faites par des médecins si elles s'imposent pour la santé mentale ou physique d'une personne et dans le cas d'opérations faites par une sage-femme pendant les couches ou pendant l'accouchement.

Le rôle du secteur volontaire

Le secteur volontaire a beaucoup d'activités qui touchent aux problèmes sanitaires et nombreuses sont les organisations qui s'occupent principalement ou entièrement des problèmes de la santé des femmes. Le Gouvernement a pris conscience de l'importance de la contribution du secteur volontaire dans ce domaine. Les services de santé du Royaume-Uni allouent des fonds à certaines organisations volontaires s'intéressant à la maternité et à l'accouchement telles que la Maternity Alliance et à d'autres s'occupant de la santé des femmes telles que la

la Women's National Cancer Control Campaign (Campagne Nationale des femmes pour la lutte contre le cancer) la Mastectomy Association (Association pour la mammectomie) et le Women's Health Concern (Groupement pour la santé de la femme).

Services de planification familiale

Des conseils sont donnés et des services offerts dans tout le pays concernant la planification familiale. Ils sont gratuits. Les services sont fournis par les médecins généralistes et par les autorités sanitaires et dans des dispensaires de planification familiale. Plusieurs organismes volontaires fournissent aussi des services dans ce domaine. On estime à 75 % les femmes en âge de procréer qui recourent à la contraception. Environ 15 % de ces femmes fréquentent des dispensaires de planification familiale des autorités sanitaires et plus de 20 % consultent des médecins généralistes. Parmi les autres utilisatrices on compte 22 % qui sont stérilisées ou dont les partenaires sont stérilisés et celles qui utilisent des moyens que l'on peut acheter.

Avortement

La loi sur l'avortement de 1967 prévoit l'interruption légale de la grossesse par un médecin si deux médecins estiment de bonne foi que a) le prolongement de la grossesse constituerait un risque pour la vie de la femme enceinte ou si l'atteinte à la santé physique ou mentale de la femme enceinte ou de tout enfant de sa famille serait plus grande que si la grossesse était interrompue, ou b) qu'il y a un grand risque que l'enfant qui naîtrait présente des anomalies qui le handicaperaient gravement. Dans l'évaluation de ces risques, les médecins peuvent prendre en compte des facteurs sociaux actuels ou de l'avenir prévisible. Des tableaux indiquant le nombre des avortements en Angleterre, au pays de Galles et en Ecosse au cours de récentes années figurent à la fin de la présente section.

Des statistiques de l'incidence des avortements illégaux ne sont pas disponibles mais on pense que cette incidence est négligeable.

C. SERVICES DE PROTECTION MATERNELLE

Un large éventail de services de protection maternelle existe au NHS. Ces services vont des soins prénatals aux soins et au soutien des mères et des enfants en bas âge de la communauté. Ils sont gratuits et sont organisés localement.

Conseils aux mères

Le Gouvernement accorde une grande importance aux soins et aux conseils précoces et réguliers avant la naissance. Soins et conseils sont donnés à toutes les femmes enceintes pour les aider à se protéger elles-mêmes et l'enfant à naître et à préparer la naissance d'un enfant sain. Le HEC a fait paraître diverses publications qui contiennent des conseils aux femmes sur la grossesse, l'accouchement et la puériculture. On peut citer un "Pregnancy Book" (Livre sur l'accouchement) dont la

première édition est de 1986 et qui est distribué à toutes les femmes enceintes pour la première fois. En Ecosse, en 1980, le Scottish Health Education Group (Groupement écossais d'éducation sanitaire) a rédigé "The Book of the Child" (Le livre de l'enfant) qui traite de la grossesse et des quatre premières années de la vie de l'enfant. Le secteur volontaire apporte une importante contribution. Le National Childbirth Trust (Société nationale pour l'accouchement), par exemple, donne des cours prénatals, des conseils pour l'allaitement maternel et apporte une aide et un encouragement après la naissance.

Allaitement maternel

La politique officielle est de promouvoir et de protéger l'allaitement maternel. Elle le fait par le biais d'avis adressés aux autorités sanitaires et au moyen d'un code volontaire de pratique pour la commercialisation des produits pour enfants, code qui a été négocié avec l'industrie en 1983.

Conseils aux autorités sanitaires

Le Maternity Services Advisory Committee (MSAC) (Comité consultatif des services de protection maternelle) a été créé en décembre 1981 pour une durée de trois ans. Il est chargé de donner des avis au Gouvernement sur tous les aspects de la maternité et des soins néonataux. Le Comité a rédigé trois rapports contenant des avis sur la bonne pratique. Ces rapports ont été largement diffusés aux autorités sanitaires. La Direction des services sanitaires se rend de mieux en mieux compte qu'il importe de donner le type de soins que les femmes souhaitent et beaucoup se fait pour améliorer la protection de la maternité par l'intermédiaire des comités de liaison des services locaux de protection maternelle.

Tests de dépistage

Un large éventail de tests et de méthodes pour déceler des anomalies de la santé de la mère pendant la grossesse ou du fœtus existe au Royaume-Uni. La décision d'offrir à une femme de se soumettre à un test pendant la grossesse (scintigraphe aux ultrasons, par exemple) relève du jugement clinique du médecin. Les femmes ont le droit de refuser. Une mère n'est pas obligée de se soumettre à un test si elle ne le souhaite pas. La raison d'appliquer une méthode ou de procéder à un test est expliquée en détail afin que la mère comprenne ce qui lui est demandé et pourquoi. Elle peut ainsi prendre une décision en connaissance de cause.

Mortalité périnatale

La mortalité périnatale a remarquablement baissé au cours des quelques dernières années : elle a diminué d'un tiers en Angleterre et en Ecosse, descendant de 15,4 pour mille naissances en 1978 à 9,8 en 1985. La baisse a été constatée dans toutes les classes de la société mais des différences subsistent. Les rapports du MSAC insistent sur la nécessité pour les autorités sanitaires de donner assez de souplesse à leurs services prénatals pour répondre aux différents besoins des femmes jugées être des sujets à risque.

Soins néonataux intensifs

Au cours des dernières années, il s'est produit des changements techniques rapides dans les soins néonataux intensifs. Il est possible maintenant de garder en vie de petits bébés qui auparavant seraient morts. La proportion des bébés pesant très peu à la naissance et nés vivants a augmenté de 33 % au cours des cinq dernières années. Ces bébés très petits représentent environ 1 % de toutes les naissances et environ 10 % des bébés pesant 2 500 grammes ou moins.

Denrées alimentaires subventionnées

Les femmes enceintes et les enfants jusqu'à l'âge de cinq ans appartenant à des familles à faibles revenus et à des familles de chômeurs reçoivent gratuitement 7 "pints" (environ 4 litres) de lait liquide par semaine et des pastilles de vitamine (ou des comprimés de vitamines pour les femmes enceintes). Quand l'enfant a moins de 12 mois, la mère peut recevoir soit 7 "pints" de lait liquide par semaine ou 900 grammes de lait en poudre pour enfant (ainsi qu'un complément de pastilles de vitamines).

D. LEGISLATION RELATIVE A LA FOURNITURE DE SERVICES DE SANTE

Le document législatif important qui fait obligation au Secrétaire d'Etat à la santé et aux services sociaux d'assurer des services de santé est :

THE NATIONAL HEALTH SERVICES ACT 1977 (LOI SUR LES SERVICES NATIONAUX DE SANTE DE 1977), MODIFIEE PAR LE HEALTH SERVICE ACT 1980 (LOI SUR LES SERVICES DE SANTE DE 1980) (EN ECOSSE, THE NATIONAL HEALTH SERVICES (SCOTLAND) ACT 1978) (LOI SUR LES SERVICES NATIONAUX DE SANTE DE 1978).

Il existe une vaste gamme d'autres textes législatifs concernant les problèmes de santé. Quelques-unes des dispositions concernant les problèmes examinés dans les pages qui précèdent sont données ci-après.

INFANT LIFE (PRESERVATION) ACT 1929 (LOI SUR (LA PRESERVATION DE) LA VIE DES ENFANTS EN BAS AGE DE 1929)

A trait à la viabilité du fœtus et limite l'avortement aux 28 premières semaines de la grossesse à moins qu'il soit nécessaire de sauver la vie de la mère.

BIRTHS AND DEATHS REGISTRATION ACT 1953 AND SUPPORTING REGULATION (IN SCOTLAND - REGISTRATION OF BIRTHS, DEATHS AND MARRIAGES (SCOTLAND) ACT 1965) (LOI SUR L'ENREGISTREMENT DES NAISSANCES ET DES DECES DE 1953 ET REGLEMENT COMPLEMENTAIRE (EN ECOSSE - ENREGISTREMENT DES NAISSANCES, DES DECES ET DES MARIAGES DE 1965))

A trait aux dispositions relatives à l'enregistrement des naissances d'enfants nés vivants et d'enfants mort-nés, l'enregistrement des décès et des mesures à prendre au sujet des corps.

NURSES, MIDWIVES AND HEALTH VISITORS ACT 1979 AND SUPPORTING REGULATION (LOI DE 1979 SUR LES SAGES-FEMMES, LES INFIRMIERES ET LES INFIRMIERES VISITEUSES, ET REGLEMENT COMPLEMENTAIRE)

Cette loi crée un Conseil central chargé de prendre des dispositions pour l'éducation, la formation, la discipline des sages-femmes, des infirmières et des infirmières visiteuses.

CONGENITAL DISABILITIES (CIVIL LIABILITY) ACT 1976 (LOI SUR LES INFIRMITES CONGENITALES (RESPONSABILITE CIVILE) DE 1976

Concerne la responsabilité civile vis-à-vis des enfants nés infirmes à la suite d'une faute commise par une personne.

ABORTION ACT 1967 (LOI SUR L'AVORTEMENT DE 1967)

Autorise les avortements dans certaines circonstances avec des délais déterminés par référence à la loi sur la "Préservation" de la vie du jeune enfant.

THE PROHIBITION OF FEMALE CIRCUMCISION ACT 1985 (LOI SUR L'INTERDICTION DE LA CIRCONCISION DES FEMMES DE 1985)

THE EMERGENCY LAWS (RE-ENACTMENTS AND REPEALS) ACT 1964 (LOIS D'URGENCE (NOUVELLES ADOPTIONS ET REVOCATIONS) DE 1964)

Contient des ordonnances relatives à la fourniture de denrées alimentaires subventionnées.

HEALTH SERVICES AND PUBLIC HEALTH ACT 1968 (LOI SUR LES SERVICES DE SANTE ET LA SANTE PUBLIQUE DE 1968)

Contient des dispositions autorisant le Gouvernement central à octroyer des crédits aux organisations volontaires.

Ecosse

Il existe dans tout le pays, y compris dans les zones rurales isolées, des services très bien développés de médecins de famille et de services communautaires. Peuvent y avoir accès les femmes et les hommes. Les services donnent des avis et assurent un traitement au sujet des problèmes de protection de la mère et de l'enfant et des problèmes de planification familiale. Les conseils et le traitement concernant la planification familiale sont gratuits et confiés à des médecins généralistes ou à des cliniques gérées par les autorités sanitaires.

Des conseils et des traitements natals et postnatals formant un système complet peuvent être obtenus auprès de médecins généralistes, d'infirmières communautaires, d'infirmières visiteuses et de services hospitaliers. En particulier, des conseils sont donnés sur l'alimentation des femmes et des nourrissons. La mortalité maternelle est descendue à un faible niveau mais tous les décès font l'objet d'une enquête détaillée par les services de la santé dont les conclusions sont publiées.

Il est admis que les établissements scolaires peuvent apporter une contribution importante à la santé personnelle et au bien-être des jeunes gens dans le cadre d'un système de programme d'éducation axé fortement sur la santé. Le comité

consultatif du programme scolaire examine avec le Scottish Health Education Group quels avis et quelle aide pourraient être fournis aux établissements scolaires et aux autorités scolaires concernant l'éducation sanitaire destinée aux enfants du groupe d'âge de 10 à 14 ans. Le Scottish Examination Board met au point un cours standard pour les études sanitaires et, dans le contexte de sa campagne de lutte contre l'abus des drogues, le Ministère a encouragé et financé l'acquisition de matériel didactique pour aider les écoles à donner un enseignement efficace en ce qui concerne les stupéfiants. La nécessité d'une éducation sexuelle en tant qu'éléments de la préparation nécessaire à la vie d'adulte est aussi bien comprise et la question est examinée dans le cadre de l'étude sur l'éducation sanitaire pour les enfants du groupe d'âge de 10 à 14 ans. La nécessité de conseiller les garçons tout autant que les filles sur les compétences requises pour élever des familles est reconnue comme étant un trait essentiel de l'éducation sanitaire et de l'éducation sexuelle.

AVORTEMENTS (ANGLETERRE ET PAYS DE GALLES)

				Résidents	Non résidents		
ANNEE	TOTAL	NOMBRE	NHS	NON NHS		TAUX POUR 1000 FEMMES DE 14 A 44 ANS	NOMBRE
				TOTAL	ORGANE		
1982	163 045	128 553	62 409	66 144	4 425	12,17	34 492
1983	162 161	127 375	62 609	64 766	4 614	11,94	34 786
1984	169 993	136 388	64 823	71 565	4 912	12,67	33 605
1985	171 873	141 101	65 176	75 925	5 929	12,97	30 772

AVORTEMENTS PARMI LES MOINS DE 16 ANS

ANNEE	NOMBRE	TAUX POUR 1000 FEMMES DE 14 A 15 ANS
1982	3 852	4,98
1983	4 087	5,38
1984	4 158	5,58
1985	4 002	5,41

AVORTEMENTS (ECOSSE)

RESIDENTS				
ANNEE	TOTAL	NHS	NON NHS	TAUX POUR 1000 FEMMES DE 14 A 44 ANS
1982	8 425	8 187	238	7,6
1983	8 459	8 257	202	7,6
1984	9 155	8 934	221	8,2
1985	9 110	8 899	211	8,1

ARTICLE 13

A. FISCALITE

Le Royaume-Uni a formé à l'encontre de l'article 13 une réserve qui lui permet de maintenir dans sa forme actuelle son système d'imposition des revenus et des plus-values, bien qu'il soit à certains égards inéquitable pour les femmes.

Le Gouvernement reconnaît cependant que de puissants arguments militent en faveur d'une réforme du système britannique d'imposition des personnes physiques qui ait pour effet de placer les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes. Afin de stimuler et de focaliser le débat public sur cette question, le Gouvernement a publié en 1986, sous le titre "Réforme de l'imposition des personnes physiques" un Livre Vert décrivant un système possible d'imposition indépendante du mari et de la femme avec transfert de crédit d'impôts.

Dans ce système, la règle selon laquelle les revenus et plus-values de l'épouse sont ajoutés à ceux du mari et sont imposés comme siens serait supprimée. Mari et femme auraient droit à des crédits d'impôts personnels à concurrence d'un montant égal déductible de leurs revenus (qu'il s'agisse de gains ou de produits de placements), et chacun des conjoints gèrerait ses propres affaires fiscales. Ainsi seraient éliminés les aspects du système actuel qui sont le plus fortement critiqués par les organisations féminines.

La publication du Livre Vert a été suivie de consultations. Un certain nombre d'organisations non gouvernementales ont soumis des observations et quelques-unes ont fait connaître les résultats de travaux de recherche ou d'enquêtes sur l'opinion de leurs membres. Néanmoins, la réaction a été dans l'ensemble d'une faiblesse décevante, si bien que le Gouvernement estime que les changements envisagés n'ont pas recueilli un appui suffisant pour lui permettre à ce stade de s'engager plus avant dans la voie d'une réforme aussi radicale.

Le Gouvernement a cependant réaffirmé l'importance qui s'attache à ce que les femmes soient traitées équitablement en matière fiscale et à ce que le mariage cesse d'être fiscalement pénalisé. Il continuera de creuser le problème et examinera s'il serait possible de dégager une formule intermédiaire satisfaisante entre le système actuel et celui qui est proposé dans le Livre Vert.

B. DROITS AUX PRESTATIONS FAMILIALES

Hommes et femmes jouissent maintenant d'un droit égal d'accès aux prestations familiales. Une allocation universelle est due, sans condition de cotisations, à toutes les familles ayant des enfants. Une prestation supplémentaire est en outre due aux parents célibataires, dont 90 % sont des femmes. Les allocations familiales sont versées à la mère, à moins qu'elle n'accepte qu'elles le soient au père.

Depuis novembre 1983, les femmes ont la faculté au même titre que les hommes de réclamer les allocations familiales supplémentaires dues aux familles de travailleurs à faibles revenus.

C. DROITS FINANCIERS

Il n'y a pas de limitation au droit des femmes aux prêts bancaires, aux prêts hypothécaires et aux autres formes de crédit. Comme on le verra plus loin à propos de l'article 15 de la Convention, les femmes peuvent passer contrat librement.

D. DROIT DE PARTICIPER AUX ACTIVITES RECREATIVES, AUX SPORTS ET A TOUS LES ASPECTS DE LA VIE CULTURELLE

Sport

La participation aux activités récréatives, sportives et culturelles étant affaire de choix individuel, les femmes ont la faculté de s'y livrer comme elles l'entendent. Toutefois, le Conseil des sports, organismes gouvernemental chargé de promouvoir le sport et les activités de loisirs, ne se dissimule pas que les femmes sont moins nombreuses que les hommes à faire du sport. Dans son énoncé de stratégie intitulé "Le sport dans la collectivité : les dix années qui viennent", il constate que, si la participation féminine a progressé chez les personnes du jeune âge mûr, des problèmes particuliers pèsent sur certaines catégories de femmes, spécialement chez les ménagères ayant de jeunes enfants. Il s'est donné comme tâche pour la période 1982-1992 d'accroître la participation des femmes de 70 % pour les sports en salle et de 35 % pour les activités de plein air, les chiffres correspondants pour les hommes étant de 15 % dans les deux cas. Il a d'autre part pris comme cibles deux groupes d'âge : 13-24 ans et 45-59 ans.

Les deux campagnes conduites par le Conseil des sports depuis 1982 ("Quinquagénaires, vous avez tout ce qu'il faut pour faire du sport" et "Avez-vous jamais songé à faire du sport ?") mettent l'une et l'autre un accent spécial sur les femmes. Les chiffres exacts manquent, mais on estime que la campagne s'adressant aux plus de 50 ans a eu davantage d'impact sur les femmes (70%) que sur les hommes (30%). Il demeure cependant qu'un certain nombre d'associations sportives mixtes (notamment de golf, de tennis et de yachting), le plus souvent d'existence ancienne et traditionnellement à prépondérance masculine, exercent une discrimination à l'égard des femmes. Le phénomène se manifeste d'ordinaire par une distinction entre, d'une part, le statut de membre régulier, réservé aux hommes, assorti d'une cotisation plus élevée, avec éligibilité à tous les organes du club et droit de vote complet et, d'autre part, le statut de membre "associé", comportant une cotisation plus faible, qui ne confère l'éligibilité qu'à un comité féminin, n'assure pas un droit de vote généralisé et ne procure que des avantages limités. Ainsi, l'accès aux équipements sportifs peut être interdit aux femmes le soir ou le week-end.

La loi de 1975 contre la discrimination fondée sur le sexe devrait en principe assurer l'égalité entre hommes et femmes dans le sport et les activités récréatives comme dans d'autres activités. Il est toutefois fait deux dérogations à ce principe : l'article 44 autorise l'organisation de compétitions sportives réservées à un seul sexe pour les disciplines où des considérations de vigueur physique, de dynamisme ou de morphologie mettraient la femme moyenne en position d'infériorité par rapport à l'homme moyen, tandis que l'article 28 autorise l'organisation de cours d'éducation physique réservés aux hommes au niveau des études supérieures.

Les clubs privés échappent pour le moment à la Loi de 1975. La Commission de l'égalité des chances, qui a mission de suivre l'état de la législation,

envisage actuellement de recommander au ministre de l'intérieur que le champ d'application de la Loi soit étendu aux clubs privés mixtes.

Un énoncé de politique sur les femmes et le sport a été accepté par le Conseil des sports en novembre 1984, et des programmes pour le concrétiser sont en cours d'élaboration (voir document joint). Ils comprennent la production de programmes vidéo et l'organisation d'un séminaire sur le rôle des femmes dans la conduite d'activités de plein air.

Le Conseil des sports (à l'inverse de ce qui a été le cas au pays de Galles et en Ecosse) a décidé de ne pas engager de campagne d'encouragement au sport spécifiquement dirigée vers les femmes, estimant que la promotion de la participation féminine doit faire partie intégrante et non constituer un élément distinct de toutes ses activités et campagnes. Néanmoins, il a pris et il continue de prendre de nombreuses initiatives pour attirer les femmes vers l'activité physique. On peut mentionner à ce sujet la fourniture de facilités de natation aux femmes asiatiques, la création d'un poste de promoteur des activités féminines à Norwich, l'affectation d'une animatrice sportive à la Fédération nationale des instituts féminins, les campagnes "Action Sport" (voir le rapport "Working with Women and Girls", Glyptis et al. Loughborough University) et la publication de l'ouvrage "Sport and Recreation for Women and Girls" par la Région du Grand Londres et du Sud-Est.

En janvier 1987, le Conseil des sports a accepté un document relatif à la discrimination fondée sur le sexe et aux organisations subventionnées, et les recommandations qui y sont formulées vont maintenant être appliquées (voir annexe H).

ARTICLE 14

Les femmes en zones rurales

Les populations rurales, en particulier celles des contrées reculées, sont défavorisées par rapport aux populations urbaines du Royaume-Uni. Les bas salaires, les possibilités d'emploi limitées, le manque de logements à loyer ou à prix d'achat modérés, surtout pour la population locale, le déséquilibre des âges et les difficultés d'accès aux services et équipements publics sont quelques exemples des problèmes qui compliquent leur existence et dont beaucoup affectent plus spécialement les femmes.

Si en effet l'étroitesse de l'offre d'emploi frappe aussi bien les hommes que les femmes, ces dernières sont particulièrement désavantagées par l'absence de débouchés dans des secteurs traditionnellement attrayants pour les femmes, tels que les emplois de bureau, les services et le travail à temps partiel. Quand des possibilités existent, c'est souvent au niveau de travaux peu qualifiés (emballage par exemple) ou d'activités saisonnières. De nombreuses régions rurales se caractérisent à la fois par des salaires moyens inférieurs tant pour les hommes que pour les femmes et par un coût de la vie supérieur aux niveaux urbains. La contribution de la femme à l'économie de la famille peut être essentielle. Les activités économiques en zone rurale revêtent en général la forme de petites entreprises, souvent de type familial. La femme peut apporter un concours de fait à leur exploitation, par exemple en se chargeant gratuitement du travail de secrétariat et de comptabilité. Le travail de la terre, en particulier, est souvent une activité familiale, bien que tous les membres de la famille n'y participent pas directement. Aussi les statistiques de l'emploi des femmes dans l'agriculture - mais dans d'autres secteurs aussi - sont-elles artificiellement minorées. D'un autre côté, les intéressées ne s'inscrivent pas toujours aux services du chômage, surtout là où l'accès aux agences de placement et aux caisses d'allocation de chômage est difficile. Or l'une et l'autre de ces circonstances - ne figurer ni sur les listes de salariés employés ni sur les registres du chômage - affectent le droit aux prestations.

Un des problèmes majeurs en zone rurale est la difficulté ou même l'impossibilité d'accès aux services et équipements collectifs. Les villages n'ont pas les moyens d'assurer un large éventail de services et, quand là-dessus viennent se greffer les effets d'une politique de centralisation de services tels que les centres de santé, cela peut obliger les gens à parcourir de longues distances pour obtenir ce dont ils ont besoin. Les transports publics sont en recul en milieu rural, et la proportion de propriétaires d'automobiles y est supérieure à la moyenne nationale. Encore faut-il préciser que diverses catégories de personnes, dont les femmes, n'ont pas accès à une voiture car bien souvent l'automobile familiale sert exclusivement au membre de la famille qui a un emploi salarié à se rendre à son travail. Les structures d'accueil pour enfants d'âge préscolaire (crèches, garderies, groupes de jeux, etc.) sont limitées, comme l'est aussi l'accès aux conseils et à l'information.

La Commission du développement pour l'Angleterre rurale est un organisme gouvernemental chargé de conseiller le Gouvernement sur toutes les questions intéressant le développement économique et social des régions rurales de l'Angleterre. Il a pouvoir de mener ou d'aider d'autres institutions à mener des actions propres à favoriser ce développement.

La Commission exécute des programmes destinés à renforcer l'économie des contrées rurales en accroissant le nombre et la diversité des possibilités d'emploi ainsi qu'à assurer que la disponibilité et la qualité des services soient maintenues et même, si possible, améliorées. Elle s'y emploie en fournissant des locaux et des avis, des moyens de formation et des aides financières à l'intention de petites entreprises, de même qu'en appuyant les services ruraux et les réalisations collectives.

Aucun des programmes de la Commission n'a pour cible spécifique les femmes, mais celles-ci, soit en bénéficient indirectement, soit peuvent en tirer une aide directe consistant par exemple dans la possibilité de louer de petits ateliers, de recevoir des conseils commerciaux et techniques, de bénéficier d'une formation ou d'obtenir des prêts auprès du Conseil pour les petites industries en zones rurales, principal organisme de la Commission.

A vrai dire, une grande partie du soutien fourni par la Commission en faveur des services ruraux et des réalisations collectives profite directement aux femmes. C'est ainsi que la Commission verse une subvention annuelle à la Fédération nationale des instituts féminins, qui dispense une aide très variée à ses membres : marchés locaux, universités populaires, animation rurale, etc. Elle épaulé aussi les Conseils des collectivités rurales de comtés, fers de lance en milieu rural de l'action communautaire qui mobilise les femmes ou vise à répondre à leurs besoins. Deux initiatives prises par la Commission pour améliorer l'accès aux services et aux équipements collectifs en milieu rural méritent une mention particulière. Tout d'abord, la Commission a créé un Fonds de développement des transports ruraux destiné à encourager la recherche de nouvelles solutions au problème des transports dans toute l'Angleterre rurale ; en second lieu, elle a lancé dans un certain nombre de secteurs prioritaires un projet visant à encourager un plus large recours aux salles communes de villages pour l'installation d'équipements tels que jardins d'enfants, services d'information sur l'emploi, dispensaires et autres structures de soins, classes d'éducation des adultes, etc.

La Commission subventionne d'autre part directement certains projets de services ruraux pour aider à tracer des voies d'action et permettre l'exécution d'activités qu'il n'aurait peut-être sans cela pas été possible d'entreprendre. elle encourage, en collaboration avec l'Association nationale des bureaux de conseil civique, la prestation de services améliorés d'information et de conseil en milieu rural.

Toutes ces activités peuvent être conduites par des femmes ou profiter aux femmes.

Planification du développement rural

Les garanties d'accès des femmes à la vie politique et publique décrites à propos de l'article 7 de la Convention s'étendent bien entendu aux femmes rurales

Accès des femmes rurales aux équipements de soins

Le National Health Service (NHS) (Service national de la santé) dessert la totalité du territoire national. Sauf cas d'urgence, l'entrée en contact avec le système se fait au niveau du médecin généraliste qui travaille dans le cadre de la composante Médecins de famille du NHS et dispense des soins médicaux en liaison étroite avec les infirmières et autres membres des équipes de soins de santé primaires. Le Comité des cabinets médicaux, organisme public indépendant, a la

mission de veiller à ce que soit réalisée une distribution uniforme des praticiens de médecine générale à travers tout le pays, grâce à quoi l'accès aux soins est le même pour les populations rurales et pour les populations urbaines. Les omnipraticiens peuvent adresser des patients, pour consultation, à des médecins hospitaliers. Le service des médecins de famille est administré par les comités des médecins de famille indépendamment des (mais en accord avec les) services hospitaliers et les services de santé communautaires, qui sont gérés par les autorités sanitaires. Les allocations de crédits aux autorités sanitaires se calculent à l'aide d'une formule qui permet d'estimer les besoins respectifs futurs de soins des diverses populations concernées, cela en se servant de profils démographiques et de mortalité pour la prise en compte de facteurs spéciaux.

Sécurité sociale

Les femmes rurales ont le même droit aux prestations sociales que les autres femmes.

Formation professionnelle et éducation

On ne dispose pas de statistiques ventilées par sexe sur les personnes qui subissent ou passent avec succès des examens d'aptitude en agronomie, mais il est certain que les collèges d'agriculture et le Conseil de formation agricole d'Angleterre-Galles ne pratiquent aucune discrimination fondée sur le sexe. En fait, tout donne à penser que la proportion des femmes dans les collèges d'agriculture et à certains cours est supérieure au niveau de l'emploi féminin effectif dans l'agriculture. Le Conseil de formation agricole a récemment pris la décision de principe d'essayer de promouvoir des cours spéciaux d'agriculture pour les femmes.

Les femmes rurales ont le même accès que les femmes urbaines aux autres types d'enseignement et de formation professionnelle qui ont été décrits à propos de l'article 10 de la Convention.

Possibilités d'emploi

Comme on l'a vu plus haut, bien que la loi leur confère les mêmes droits aux possibilités d'emploi et d'activité économique qu'aux autres femmes ou aux hommes, les femmes rurales souffrent d'une carence de débouchés dans les secteurs traditionnellement attrayants pour les femmes.

L'agriculture a séculairement été considérée comme une occupation essentiellement masculine, à la fois parce qu'ainsi le voulait le mode de vie traditionnel à la ferme et parce que la dureté du travail de la terre et la force physique qu'il requiert semblaient devoir en exclure les femmes. Ces caractères se sont bien atténués aujourd'hui, mais le paysannat reste conservateur et n'acceptera pas facilement de renoncer à l' ancestrale division du travail entre les deux sexes. Cela dit, il n'existe pas, en matière d'emploi agricole, de dispositions discriminatoires légales ou quasi légales ni en faveur ni à l'encontre des femmes.

Les Agricultural Wages Boards (AWB) (Conseils des salaires agricoles) d'Angleterre-Galles ont fixé des niveaux minimums de rémunération, de prestations et de conditions d'emploi pour les travaux agricoles sans considération de sexe. En fait, les employeurs accordent souvent des salaires supérieurs au minimum légal et, en général, les salaires moyens des hommes sont un peu plus élevés que ceux des femmes.

L'agriculture est une branche d'activités conservatrice qui, aux yeux de beaucoup, est à prépondérance masculine. Cependant, la femme y pèse d'un plus grand poids qu'on ne le croit communément, spécialement dans les petites exploitations et en horticulture. Même s'il est de fait que les femmes touchent parfois un salaire inférieur à celui des hommes, il peut ne pas s'agir nécessairement d'un travail comparable, et, de toute façon, le salaire minimum légal ne comporte aucune distinction entre les deux sexes.

Activités communautaires

En milieu rural comme en milieu urbain, la femme a les mêmes droits que l'homme de participer aux activités communautaires.

Services financiers et propriété, héritage et gestion de domaines agricoles

Comme on l'a vu à propos de l'article 13 de la Convention, dans toutes les circonscriptions du Royaume-Uni les femmes ont le même accès que les hommes aux services financiers. En Angleterre-Galles, il n'est rien dans la loi qui s'oppose à ce que les femmes possèdent en propriété, héritent ou gèrent des domaines agricoles. La Loi de 1986 sur la propriété agricole, qui intègre des textes antérieurs et régit les rapports entre propriétaires et locataires, s'applique dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes. Dans la pratique, beaucoup de femmes sont propriétaires ou locataires de domaines et d'exploitations agricoles soit à titre personnel, soit en association avec d'autres membres de la famille.

Ecosse

L'agriculture se présente comme une activité principalement masculine, ce qui s'explique par la conception familiale traditionnelle de l'exploitation agricole, conception elle-même fondée sur la dureté du travail de la terre et la force physique qu'il requiert. Depuis quelques décennies, la mécanisation et l'amélioration des procédés de culture toutefois favorisent un engagement féminin accru dans les activités agricoles.

Le Conseil des salaires agricoles d'Ecosse fixe des niveaux minimums de salaires, prestations et conditions d'emploi égaux pour les deux sexes.

Dans l'agriculture comme dans les branches soeurs, la législation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail, qui est administrée par le Directeur de l'hygiène et de la sécurité, vaut au même titre pour les hommes et pour les femmes. Des mesures de protection spéciales sont prévues pour les femmes en âge et en état de procréer là où des agents tératogènes ou toxiques pour l'embryon sont présents. Il incombe aux services de médecine du travail de veiller à ce que les femmes enceintes et les femmes allaitantes ne soient pas indûment exposées à ces risques.

Dans la formation agricole dispensée aux femmes, il est maintenant tenu compte du fait que les femmes jouent un rôle important dans la conduite de l'exploitation familiale. Ce sont elles qui très souvent, grâce à la formation qu'elles ont reçue, se chargent de tenir la comptabilité, d'effectuer des projections de cash flow et de manier les micro-ordinateurs. En outre, beaucoup font office de formatrices sur le terrain ou de monitrices d'apprentis.

Une loi a été proposée au Parlement qui, si elle est adoptée, étendra le champ de compétence du Conseil de la formation professionnelle à des activités extérieures à l'industrie, à la diversification des affaires agricoles et à des savoir-faire intéressant l'agrément du cadre de vie (mise en valeur des sols et développement de l'élevage à des fins récréatives, etc). Ce texte est appuyé par le Gouvernement. Moyennant une formation appropriée, les femmes devraient trouver dans ces voies nouvelles une possibilité accrue d'exploiter leurs aptitudes innées et de jouer un rôle très positif dans leur environnement agricole en transformation.

Pays de Galles

Le Conseil du développement pour le pays de Galles rural, dont le champ de compétence recouvre la quasi-totalité des régions rurales du pays de Galles, a pour mission d'en favoriser le développement économique et social. Outre la construction d'usines et la fourniture d'aides financières, il subventionne toute une série de réalisations collectives et d'organisation notamment responsables d'activités récréatives et culturelles dans l'ensemble des petites collectivités éparpillées à travers le pays.

La plupart des mesures de soutien visent au même degré les hommes et les femmes. Conscient cependant des problèmes sociaux auxquels peuvent se heurter les femmes en milieu rural, le Conseil n'hésite pas à appuyer des projets plus particulièrement conçus au profit des femmes : groupes pour mères et enfants commençant à marcher, groupes de jeux pour enfants d'âge préscolaire, Welsh Women Aid, clubs sportifs féminins, etc. D'autre part, conjointement avec la Commission des services de la main-d'oeuvre, le Conseil organise des cours spécifiquement destinés aux femmes désireuses d'explorer la possibilité de monter une affaire. Certains de ces cours ont été conduits en liaison avec Merched y Wawr, association des femmes d'expression galloise. La série "Women into business" s'est révélée une grande réussite. Depuis trois ans qu'elle existe, 180 femmes ont suivi les 19 cours dont elle a été marquée et plus de 90 d'entre elles ont monté une affaire dans tel ou tel secteur : un service de nettoyage de locaux industriels et commerciaux, un restaurant, une firme d'aménagement et de décoration intérieurs, un magasin de lainage, une agence de travaux de secrétariat, etc. beaucoup de ces entreprises employant du personnel à plein temps et du personnel à temps partiel. En 1987-1988, le Conseil se propose de conduire six autres cours dont il espère qu'ils attireront environ 90 participantes.

Par ailleurs, le Welsh Office défraie depuis 1984-1985 une coordinatrice rurale pour la Welsh Women's Aid spécifiquement chargée de coordonner les activités déployées dans la région rurale où elle est implantée. Dans le cadre de l'Opportunities for Volunteering Scheme, une aide individualisée a été accordée à un certain nombre de réfugiés. Enfin, la Welsh under Fives Initiative a notamment pour vocation d'apporter un appui aux familles rurales isolées ayant des enfants de moins de cinq ans.

Le Secrétaire d'Etat pour le pays de Galles a annoncé en mars 1986 le lancement de la Rural Enterprise Initiative et, grâce à une subvention du Development of Rural Initiative Venture and Enterprise (DRIVE), il a été possible de stimuler l'engagement d'investissements accrus dans le secteur privé. Cette initiative, axée sur la prestation de services, le tourisme, les loisirs et l'apprentissage de métiers artisanaux, fournit conjointement avec d'autres formes d'assistance une possibilité particulièrement intéressante aux femmes de développer une vocation pour les affaires. Des aides financières sont fournies pour la transformation en ateliers ou en petites fabriques de bâtiments devenus inutiles tels que d'anciennes fermes ou des gares ferroviaires désaffectuées. La Welsh Development

Agency fournit un type analogue d'appui en dehors de la circonscription relevant du Conseil de développement pour le pays de Galles.

Logement

En règle générale, les politiques gouvernementales du logement ne discriminent pas entre hommes et femmes ni entre urbains et ruraux. Mais, lorsque des mesures spéciales demandent à être prises pour les femmes, elles le sont. Ainsi, la législation pour les sans-logis fait légalement obligation aux autorités locales de loger certaines catégories prioritaires de sans-abri, en particulier les femmes enceintes et les foyers monoparentaux (livre III de la Loi sur le logement de 1987). On peut mentionner aussi la mise en place à l'initiative du Gouvernement de foyers d'accueil à l'intention des femmes qui ont été brutalisées par leur compagnon.

D'autres politiques encore sont particulièrement favorables aux femmes. En 1985, le Gouvernement a créé sous le nom d'"Estate Action" un service chargé de rechercher en collaboration avec les autorités locales des solutions inédites au problème des immeubles tombés en décrépitude dans les divers comtés. Le budget alloué à ce service est passé de 50 millions de livres en 1986-1987 à 75 millions en 1987-1988. Un caractère majeur de cette initiative est le souci qu'on y a de consulter les locataires sur leurs besoins de logement. Beaucoup des améliorations apportées aux immeubles, telles que la réalisation d'un meilleur éclairage des lieux et l'obturation des passages couverts inutiles, ont été dictées par la préoccupation d'accroître la sécurité des femmes.

Les départements compétents fournissent une assistance financière et autre aux Women's Aid Groups en reconnaissance de ce qu'ils font pour les sans-abri. Cette assistance a par exemple permis une participation de la Scottish Women's Aid (SWA) aux activités du Scottish Homeless Group (qui réunit un certain nombre d'organismes nationaux tels que Shelter, le Conseil écossais pour les parents célibataires et le Conseil écossais pour les sans-abri célibataires), la production de directives explicatives détaillées sur les lois relatives aux sans-abri et aux foyers matrimoniaux spécialement eu égard aux femmes brutalisées et la conduite de diverses actions de formation.

Le Programme urbain encourage les autorités locales à s'attaquer de façon coordonnée aux problèmes des centres-villes et autres quartiers défavorisés. Il concourt au financement d'un large éventail de projets à finalité économique, environnementale et sociale ou tendant à améliorer la situation en matière de logement. Beaucoup de ces projets, par exemple les Women's Aid Hostels et les women's Aid Centres, sont spécifiquement destinés à améliorer le sort des femmes.

Les recherches actuellement menées pourraient être annonciatrices de changements. Ainsi, il est de plus en plus clair que le stéréotype traditionnel du ménage sous direction masculine ne correspond plus nécessairement à la réalité. Par exemple, des études en cours pour estimer les besoins futurs en matière de logement montrent qu'entre 1983 et 1996 le nombre de foyers ayant un chef de ménage femme aura augmenté de 26 %, alors que celui des foyers ayant à leur tête un homme n'aura crû que de 2 %. Ce sont les femmes âgées de 30 à 44 ans qui entrent pour la plus grande part dans cette augmentation.

La mise d'un accent accru sur les besoins féminins en matière de logement a révélé l'émergence des tendances suivantes dans la formation des ménages :

- croissance du nombre de foyers composés d'une seule personne ;
- nombre grandissant de nouveaux foyers formés par suite de la dislocation de mariages ;
- croissance du nombre de familles monoparentales ;
- accroissement de la population de personnes âgées qui, du fait de la surmortalité masculine, comprend une nette majorité de femmes.

Indépendamment des recherches susmentionnées, il est mené en Ecosse des projets spéciaux concernant les mesures à prendre par les autorités locales aux termes de la Loi sur les sans-logis, les listes d'attente des autorités locales et les besoins de logement des plus de 65 ans. Chacun de ces projets mettra peut-être en évidence des axes de changements futurs touchant les femmes et le logement.

Eau et assainissement

Que ce soit en milieu urbain ou en milieu rural, les services de distribution d'eau et d'assainissement sont en règle générale facturés aux usagers en fonction de la valeur locative imposable de leur propriété. Des services de ce genre sont assurés sur toute l'étendue du territoire du Royaume-Uni et sont fournis, en vertu de la Loi sur l'eau de 1973, par 30 compagnies légalement instituées.

Electricité

La première distribution publique du monde de courant électrique a vu le jour en 1881 à Godalming (Surrey). En application de la Loi sur l'énergie électrique de 1947, toutes les entreprises municipales et privées de fourniture de courant ont été nationalisées et remises à la British Electricity Authority et à 14 conseils régionaux, sauf dans le nord de l'Ecosse où les entreprises concernées ont été transférées au North of Scotland Hydro Electric Board (NSHEB), créé en 1943. Deux lois ultérieures (1954 et 1957) ont introduit un certain degré de décentralisation en instaurant le système actuel d'établissements publics. Tous les bâtiments de Grande-Bretagne, à la seule exception de quelques foyers dans des régions rurales très reculées, sont raccordés au réseau public, qui est un des plus vastes du monde occidental.

La Loi sur l'énergie de 1983 autorise les producteurs d'énergie électrique privés à concurrencer le système public en vendant leur courant aux conseils à un prix reflétant loyalement les coûts réels et les autorise aussi à utiliser le réseau public de transmission et de distribution.

Transports collectifs publics

La déréglementation des services locaux d'autobus a permis que s'établisse entre les divers exploitants une libre concurrence génératrice d'une meilleure

adaptation des services aux besoins, d'une rentabilité accrue et d'une plus grande modération des tarifs, ce qui est spécialement appréciable pour les femmes, en particulier en milieu rural. En effet, 47 % des femmes, contre 27 % des hommes, prennent l'autobus au moins une fois par jour, et 60 % des trajets en autobus (à l'exception de ceux effectués par les enfants de moins de 16 ans) sont accomplis par des femmes. L'engagement de femmes en qualité de conductrices d'autobus progresse lentement mais sûrement : leur représentation dans l'effectif total des conducteurs d'autobus est passé de 0,4 % en 1967 à 2,5 % en 1981. Il est très possible que la multiplication des minibus accélère cette tendance.

Communications

Les télécommunications sont un des secteurs de l'économie qui croissent le plus vite. Deux lois très importantes, datant respectivement de 1981 et 1984, ont modifié le régime des télécommunications en Grande-Bretagne.

La Loi sur les télécommunications britanniques de 1981 a scindé le Post Office (Administration des postes) en deux établissements publics respectivement chargés des services postaux et bancaires d'une part, des télécommunications (British Telecom) d'autre part. Elle a aussi favorisé l'instauration d'une concurrence pour la fourniture de matériel de télécommunication, la prestation de certains services de télécommunication et l'exploitation de réseaux de télécommunication. En vertu de cette loi, le Secrétaire d'Etat au commerce et à l'industrie a concédé à Mercury Communications Ltd le droit d'exploiter un second réseau national en concurrence à celui de British Telecom et à deux autres sociétés, Racal Vodafone Ltd et Telecom Securitor Cellular Radio Ltd le droit d'exploiter des chaînes nationales concurrentes de radios locales. Il a délivré une concession générale pour permettre à des firmes privées de distribuer des services à valeur ajoutée sur le réseau public de British Telecom. Environ 190 prestataires de services ont reçu concession pour la fourniture de plus de 800 services. En outre, des entreprises privées peuvent fournir, installer et entretenir du matériel pour le réseau de British Telecom.

La Loi sur les télécommunications de 1984 vise à renforcer les mesures prises pour stimuler la concurrence. Elle supprime le monopole légal de British Telecom pour la fourniture de services de télécommunication et établit un régime de concessions pour tous les systèmes de télécommunication, British Telecom compris. Les concessions sont délivrées par le Secrétaire d'Etat au commerce et à l'industrie ou, sous son autorité, par le Directeur général des télécommunications (chef de la nouvelle Direction générale des télécommunications). Le Directeur général est tenu entre autres choses : de veiller à ce que les concessionnaires respectent le cahier des charges dont est assortie leur concession ; de défendre les intérêts des usagers, notamment en instruisant les plaintes et réclamations ; de surveiller en permanence ce qui se passe dans le domaine des télécommunications en Grande-Bretagne. Dans le cas de British Telecom, son cahier des charges énonce un certain nombre d'obligations supplémentaires telles que celles de desservir la totalité du territoire national jusqu'en ses parties rurales les plus reculées, de mettre à la disposition du public un nombre suffisant de cabines téléphoniques, d'assurer un service d'appels d'urgence gratuit et de fournir certains services et appareils pour les handicapés.

Le Post Office, fondé en 1635, est l'ancêtre des services postaux et c'est d'ailleurs lui qui a inauguré le paiement anticipé des frais de port par l'achat

de timbres-poste adhésifs. Royal Mail (le courrier royal) distribue du courrier à 23 millions d'adresses et manipule 43 millions de lettres et de paquets ou colis postaux par jour ouvrable (ce qui représente 11 milliards d'objets par an). Le courrier est levé de plus de 100 000 boîtes aux lettres, indépendamment de celui qui est collecté dans les bureaux de poste et au niveau des services de courrier d'entreprise. L'acheminement des lettres est un monopole du Post Office mais, en vertu de la Loi sur les télécommunication britanniques de 1981, le Secrétaire d'Etat au commerce et à l'industrie a le pouvoir de suspendre ce monopole dans certaines zones ou pour certaines catégories de courrier et d'habiliter d'autres entités à fournir des services concurrents. Le Secrétaire d'Etat a relâché le monopole sur les lettres moyennant une taxe minimum d'une livre et a délivré des concessions générales permettant le transfert de courrier entre centres d'échange de documents et autorisant les organisations caritatives à acheminer les cartes de vœux de Noël et de Nouvel An.

La totalité des 80 bureaux de poste dotés de matériel de manipulation mécanique du courrier sont en exploitation et prennent progressivement en charge le travail de centaines de services de tri manuel. Le système britannique de codification postale, qui affecte un numéro de code à chaque adresse, est le plus perfectionné du monde : il permet de pousser le tri mécanisé jusqu'à une section de rue comprise dans la tournée d'un facteur et même, dans certains cas, jusqu'à une adresse isolée. Environ 34 grands centres de paquets et colis postaux desservant chacun un groupe différent de pays assurent maintenant le travail auparavant exécuté par 1 200 bureaux où les opérations de tri étaient manuelles.

Outre les services postaux et de chèques postaux, les bureaux de poste assurent une large gamme de transactions. Dans beaucoup de ses services de guichet, le Post Office joue le rôle d'agent de départements ministériels et d'autorités locales. En 1984, il a annoncé l'introduction de nouvelles technologies dans ses services de guichet. Le réseau modernisé sera non seulement plus économique et plus rentable, mais encore il procurera un éventail amélioré de services à la clientèle. Le Royaume-Uni compte 22 000 bureaux de poste dont 1 500 sont exploités directement par le Post Office, le reste étant concédé à des sous-receveurs.

Tous les services de communication sont assurés sans discrimination entre hommes et femmes.

Environnement

Les politiques gouvernementales de protection de l'environnement, notamment pour ce qui est de la généralisation de l'usage de l'essence sans plomb, de la propreté des plages et de l'utilisation de peintures décoratives sans plomb, visent à améliorer la qualité de la vie de tous les membres de la collectivité.

ARTICLE 15

L'Article 15 de la Convention impose aux Etats parties d'accorder l'égalité à l'homme et à la femme devant la loi. Au Royaume-Uni, la loi n'établit pas de distinction entre l'homme et la femme. Elle accorde à l'un et à l'autre la même personnalité juridique. Les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes et rien ne s'oppose à ce que la femme intente une action devant un tribunal quelconque. Ainsi, aux termes de la Law Reform Act (Husband and Wife) de 1962, il est reconnu au mari et à la femme le droit d'intenter une action en responsabilité contre l'autre époux et depuis la Law Reform Act (Married Woman's and Tortfeasors) de 1935, la femme peut posséder tout bien et en disposer soit seule, soit avec une tierce personne. La femme peut conclure un contrat ou intenter une action ou être assignée du fait de ce contrat et être assujettie à la législation sur les faillites exactement au même titre que l'homme. La loi anglaise prévoit une assistance sous la forme d'une aide judiciaire, pour les personnes qui veulent se pourvoir en justice. Les conditions d'obtention de l'aide judiciaire ou de consultations juridiques au titre de la Legal Aid Act de 1974 sont que le revenu et les biens de la personne doivent être inférieurs à certaines limites fixées et qu'il est raisonnable d'intenter une action. Les femmes peuvent bénéficier au même titre que les hommes de l'aide judiciaire sous réserve des conditions énoncées ci-dessus. En matière pénale l'aide judiciaire est accordée dans près de 100 % des cas aussi bien à l'homme qu'à la femme. Le tableau figurant à la fin de la présente section indique le nombre d'autorisations d'aide judiciaire délivrées pour des affaires jugées au civil au cours des cinq dernières années. Le nombre des autorisations délivrées au bénéfice de femmes n'est comptabilisé que pour les affaires matrimoniales.

Le Royaume-Uni interprète l'article 15 3) comme s'appliquant aux instruments qui visent à limiter la capacité juridique des femmes en tant que groupe. Aucune loi britannique n'impose de telles limitations.

L'article 15 4) dispose que "les Etats 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. Là encore, la loi anglaise accorde une égalité de traitement à l'homme et à la femme dans l'exercice de ces droits. Elle entend par "résidence" la présence physique autrement que par hasard ou à l'occasion d'un voyage (Sinclair c. Sinclair, 1986, p. 189 (CA)). Toute personne assujettie à la loi anglaise est censée avoir une "résidence" définie d'après les critères de la présence physique de ladite personne à l'exclusion de tous autres. Des époux peuvent donc avoir des résidences différentes. Il existe deux formes de domicile aux termes de la loi anglaise : le domicile d'origine, acquis à la naissance et identique au domicile de la personne ayant la charge légale des enfants et le domicile d'élection qu'acquiert l'individu s'installant dans un autre pays avec l'intention d'y rester indéfiniment. Toute personne, qui n'est pas légalement à la charge d'une autre, peut n'importe quand changer son domicile du moment et acquérir pour elle-même un domicile d'élection en résidant dans un pays autre que celui de son domicile d'origine avec l'intention de continuer à y résider indéfiniment. Une personne cesse d'être légalement à la charge d'une autre à l'âge de 16 ans ou plus tôt en cas de mariage. Ces dispositions s'appliquent indistinctement à l'homme et la femme. Aux termes de la section 1 1) du Domicile and Matrimonial Proceeding act de 1973, la femme mariée n'est pas, du fait de son mariage, privée du droit d'acquérir un domicile d'élection, puisqu'elle peut changer de domicile indépendamment de son époux.

Ecosse

La règle qui détermine le droit sur des biens des couples mariés en Ecosse est que le bien de chaque époux reste sa propriété propre. Le Family Law Act de 1985 pour l'Ecosse confirme que le mariage n'a, en soi, aucun effet sur les droits respectifs des époux en ce qui concerne leurs biens ni sur leur statut juridique.

STATISTIQUES SUR LES AUTORISATIONS D'AIDE JUDICIAIRE
(AFFAIRES CIVILES)

ANNEE	NOMBRE D'AUTORISATIONS DELIVREES CHAQUE ANNEE (AFFAIRES CIVILES)	NOMBRE D'AUTORISATIONS UTILISEES DANS LES AFFAIRES MATRIMONIALES CHAQUE ANNEE	POURCENTAGE D'AUTORISATIONS D'AIDE JUDICIAIRE POUR DES AFFAIRES MATRIMONIALES DELIVREES A DES FEMMES
1981/82	176.596	112.949	72,62
1982/83	190.044	118.428	72,11
1983/84	206.269	120.347	70,70
1984/85	222.559	123.087	70,17
1985/86	282.813	124.410	70,27

ARTICLE 16

En Angleterre et au pays de Galles, la loi n'établit aucune discrimination à l'égard des femmes dans les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux. La femme est traitée en tous points à l'égard de l'homme. Cette égalité apparaît dans tous les aspects du droit de la famille.

Conditions du mariage

La législation sur le mariage repose sur le principe du libre consentement des deux parties à contracter une union volontaire à l'exclusion de toute autre. Chaque partie ayant 18 ans révolus peut se marier librement. Cette limite d'âge s'applique indistinctement à l'homme et à la femme. On présume qu'à cet âge chacun est suffisamment responsable pour se marier et voter. Ceci est conforme aux principes énoncés aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 de l'article 16. Les seules restrictions au mariage sont les suivantes :

- a) un mariage entre deux personnes dont l'une quelle qu'elle soit est âgée de moins de 16 ans (section 2 du Marriage Act de 1949) est nul .
- b) le consentement des parents ou du tribunal est requis si l'une des parties est âgée de moins de 18 ans (section 3 du Marriage Act de 1949). Ce consentement n'est accordé que si l'intéressé possède pour assumer les obligations et responsabilités du mariage une maturité suffisante comme c'est le cas pour des personnes ayant atteint l'âge de 18 ans ;
- c) les couples liés par les relations de consanguinité ou de parenté par alliance - pour ces dernières les dispositions ont été assouplies par le Marriage (Prohibited Degrees of Relationship) Act de 1986 - définies à l'annexe 1 du Marriage Act de 1949 ne peuvent contracter mariage ;
- d) lorsque les parties sont déjà légalement mariées ;
- e) lorsque les parties ne sont pas l'une de sexe masculin et l'autre de sexe féminin.

Toutes les restrictions susmentionnées s'appliquent au même titre à l'homme et à la femme.

Le paragraphe 2 de l'article 16 stipule que "les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques". Comme il est indiqué plus haut, au Royaume-Uni, un enfant de moins de 16 ans ne peut contracter mariage. Les règles du droit international privé du Royaume-Uni reconnaissent parfois les mariages étrangers dont l'une des parties ou les deux sont âgées de moins de 16 ans. La loi anglaise reconnaît les mariages étrangers lorsque le litige porte sur la capacité - âge d'une des parties par exemple - en se référant à la législation applicable à chacune des parties avant mariage ou éventuellement au droit du domicile matrimonial prévu. Si ce droit autorise un mariage à un certain âge, la loi anglaise le reconnaît. Il s'agit ainsi d'éviter que des mariages puissent être valables dans un pays et pas dans un autre.

Il n'existe pas au Royaume-Uni de "mariages contractuels". En Angleterre et au pays de Galles, les mariages doivent être conformes aux dispositions des Marriage Acts de 1949 à 1986. Le mariage doit être célébré dans un bureau d'état civil ou dans une église de l'Eglise d'Angleterre ou dans un autre lieu de culte reconnu par les Marriage Acts. Il doit avoir lieu devant une personne habilitée à célébrer une cérémonie de mariage. D'après les règles du droit international privé anglais, un mariage contractuel "célébré" dans un autre pays peut cependant être reconnu.

Droits dans le mariage

Comme il est indiqué à l'article 11 ci-dessus, la discrimination pour des raisons de sexe ou d'état matrimonial est généralement illégale en matière d'emploi. Les droits de la femme à choisir une profession ou une occupation ne sont en aucun cas différents de ses autres droits.

Dans le mariage, la femme a exactement les mêmes droits que l'homme en matière de biens, d'héritage, de capacité à contracter ou de garde légale ou d'éducation d'un enfant mineur (section 1 du Guardianship Act de 1973). La femme peut se dispenser du consentement de son mari - et vice versa - pour les transactions commerciales. Elle a le droit d'acheter des biens, notamment par contrat, ou de souscrire des obligations contractuelles soit seule, soit avec son époux ou un tiers. Comme le mari, la femme est libre de conclure des accords ou de posséder des biens dont elle peut disposer par testament à son gré. En l'absence de testament, il est disposé des biens d'après les règles des successions ab intestat. S'agissant de la garde des enfants nés du mariage, la mère partage la garde légale avec le père. Elle ne peut être privée de la garde que par décision judiciaire. La mère a les mêmes droits que le père de déposer un recours (aux termes de la section 9 du Guardianship of Minors Act de 1971) pour régler tout différend en matière de garde légale ou d'exercice du droit de visite par le père ou la mère. Dans le mariage, la femme elle aussi doit protection à l'époux.

Les deux époux peuvent avoir accès aux services de planification familiale et aux contraceptifs. Ils ont tous deux les mêmes droits de décider des dates, du nombre et de l'espacement des naissances des enfants.

La loi anglaise ne reconnaît pas la propriété du nom. En se mariant, la femme adopte généralement le nom de l'époux mais rien ne l'empêche de continuer à utiliser son propre nom. Les parties peuvent également décider d'adopter un nom tout à fait nouveau.

Droits en matière d'unions consensuelles

Vis-à-vis des cohabitants et de leurs droits, la loi anglaise est pragmatique. Elle n'impose aucune restriction à leur existence commune mais la législation garantit que des intentions évidentes des cohabitants en ce qui concerne leurs droits de propriété respectifs seront respectés. Il en est ainsi lorsque les intentions sont stipulées dans un accord ou que l'une des parties a engagé des dépenses pour acquérir ou contribuer à acquérir un bien dont il serait injuste que l'autre partie profite. Un cohabitant ne peut demander au tribunal de lui accorder une pension alimentaire au cas où l'autre cohabitant refuse les aliments.

La loi reconnaît cependant au cohabitant le droit de solliciter une protection au titre du Domestic Violence and Matrimonial Proceedings Act de 1976 contre la violence au foyer, sous réserve que les parties vivent comme mari et femme. Elle les autorise à solliciter une injonction ordonnant qu'il soit mis fin aux actes de violence et un arrêté d'expulsion exactement comme pour les couples mariés.

Les enfants nés d'unions consensuelles sont illégitimes. On ne connaît pas le nombre d'enfants nés de telles unions mais en 1980 le nombre d'enfants illégitimes était en Angleterre et au pays de Galles de 77 400. Aux termes de la section 85 7) du Children Act de 1975, la mère a seule la garde légale sauf si le père a obtenu une ordonnance en ce sens au titre des sections 9 et 14 du Guardianship of Minors act de 1971. De même, le père ne bénéficie du droit de visite que s'il a obtenu une ordonnance du tribunal. Si le projet de loi portant réforme du code de la famille, déposé devant le Parlement en novembre 1986, est voté, le père pourra déposer un recours devant le tribunal pour exercer ses droits et devoirs parentaux sur l'enfant illégitime. En attendant, c'est la mère qui continue d'exercer ses droits et devoirs. A l'inverse de ce qui se passe actuellement, le père sera également autorisé à demander au nom de l'enfant une pension ou une autre forme de contribution financière.

Dissolution du mariage

La section 1 du Matrimonial Causes Act de 1973 stipule qu'une demande de divorce peut être présentée devant un tribunal par l'un des deux époux au motif que le mariage est irrémédiablement rompu. Chacun des deux époux peut présenter une demande de divorce. L'annexe I indique le nombre de demandes de divorces présentées au cours des cinq dernières années et le tableau montre qu'en Angleterre et au pays de Galles les demanderesses ont été les plus nombreuses.

De même, les demandes d'annulation de mariage aux termes des sections 11 et 12 du Matrimonial Causes Act de 1973 peuvent être présentées tant par l'homme que par la femme. Là encore, entre 1981 et 1984, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à présenter des demandes d'annulation.

	<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>
Demandes d'annulation	1 050	921	887	1 036	Pas de chiffres disponibles
Demandes présentées par les maris	430	400	320	480	
Demandes présentées par les épouses	620	520	570	560	

Note : si le total n'est pas égal à la somme des demandes présentées par les maris et par les épouses, c'est parce qu'il s'agit, dans le cas des épouses, d'estimations faites d'après les demandes déposées au greffe de la Family Division et d'après un échantillon de décisions prises par des tribunaux de comtés sur une période de deux mois.

Séparation de corps

La femme séparée de corps ne peut contracter un nouveau mariage. Il s'agit là d'une différence essentielle avec la femme divorcée. Un jugement prononçant la séparation de corps met fin au devoir de cohabitation et à l'acceptation des relations sexuelles qu'implique le mariage. En conséquence, s'il est possible d'en apporter la preuve, un homme peut être déclaré coupable d'avoir violé sa femme une fois la séparation de corps prononcée. Dans ce cas, les pouvoirs auxiliaires en matière financière et en matière de garde que peut exercer le tribunal dans les cas de divorce s'appliquent. En fait de succession ab intestat, le jugement de séparation de corps vaut jugement de divorce (voir section 18 2) du Matrimonial Causes Act de 1973). Aucun des époux n'a ensuite le droit d'hériter des biens de l'autre, ce qui ne l'empêche pas de demander en tant qu'époux au tribunal une allocation raisonnable au titre de l'Intestance (Provision for Family and Dependents) Act de 1975.

Aide financière en cas de divorce

En cas de divorce, le tribunal a une grande latitude pour déterminer l'aide financière à accorder aux deux parties et aux enfants. Il peut procéder à des versements périodiques avec ou sans garanties, à des paiements forfaitaires, à des transferts de biens, à des liquidations de transactions, à des modifications de contrat de mariage ou d'arrangements postérieurs au mariage et ordonner la vente de tout bien de la famille. Sans l'exercice de ces pouvoirs, le tribunal est tenu de se conformer aux directives définies à la section 25 du Matrimonial Causes Act de 1973 (récemment modifié par la section 3 du Matrimonial and Family Proceedings Act de 1984. En outre, le tribunal doit considérer toutes les circonstances de la cause et en premier lieu le bien-être pendant leur minorité des enfants ayant moins de 18 ans. Les règles spécifiques énoncées à la sous-section 2 de la section 25 (annexe J) imposent au tribunal de considérer le revenu et les ressources financières de chaque époux et le rôle joué par chacun d'eux dans le mariage ainsi que celui qu'ils joueront ou espèrent jouer à l'avenir. La raison d'être de ces pouvoirs est d'établir un ordre juste quelles que soient les circonstances dans chaque cas. Les ex-époux sont libres de demander les sommes qu'ils souhaitent et le traitement est exactement le même quel que soit l'époux demandeur.

Attribution de la garde des enfants en cas de divorce

Les sections 41 et 44 du Matrimonial Causes Act de 1973 donnent au tribunal le pouvoir d'émettre des ordonnances concernant les enfants. Ce faisant, le tribunal doit considérer avant toute chose le bien-être de l'enfant : il ne pourra donner plus de poids à la demande de l'un des parents (section 1 du Guardianship of Minors Act de 1971). Dans tous les cas, la préoccupation essentielle doit être l'intérêt de l'enfant. En 1985, 82 059 jugements relatifs à la garde d'enfants ont été prononcés dans des affaires matrimoniales. La garde a été confiée à l'ex-épouse dans 63 540 cas et à l'ex-époux dans 7 512 cas seulement. En outre, 10 607 jugements de garde conjointe ont été prononcés en 1985.

Question des enfants

On a vu que la loi anglaise confie les droits et devoirs parentaux aux deux parents conjointement si l'enfant est légitime et à la mère - sauf jugement contraire du tribunal - s'il est illégitime. Toutefois, la loi stipule que le droit de

l'enfant perd de son importance et n'existe que dans la mesure où il s'impose pour le bien et la protection de l'enfant (Affaire Gillick c. West Norfolk and Wisbech Area Health Authority (1985) 3WLR 830 HL). Il n'est pas fixé d'âge pour l'extinction de ce droit : tout dépend du degré d'intelligence et de compréhension de l'enfant et de ce qui est jugé préférable pour son bien-être. Lorsque l'enfant atteint un niveau d'intelligence et de discernement suffisant pour prendre lui-même une décision, les parents ne sont plus autorisés à décider pour lui. Pour reprendre le mot de Lord Denning, Vice-Président de la Cour de cassation, en ce qui concerne le devoir de contrôle des parents : "Ce qui est d'abord un droit de contrôle n'est guère plus que de simples conseils". (Hewer c. Bryant (1970) IQB 357, p. 309). En outre, la loi accorde aux jeunes divers droits ou devoirs à certains âges. A 17 ans, un jeune est autorisé à conduire et un enfant peut être jugé pour un délit pénal s'il a plus de 10 ans mais pas s'il a moins. Un jeune peut se marier avec le consentement de ses parents ou du tribunal à l'âge de 16 ans. Il peut travailler à plein temps et acheter des cigarettes au même âge. Il peut entrer dans un pub à 14 ans en étant accompagné et à 16 ans sans être accompagné, il peut y consommer de l'alcool à partir de 18 ans. Une mère de moins de 18 ans jouit de tous les droits parentaux légaux, sauf décision contraire du tribunal ; elle a aussi le droit de décider de garder l'enfant et de l'élever ou de le placer dans une famille, de le confier à une institution ou de le faire adopter.

La loi anglaise prévoit également les demandes de garde ou de visite aux termes du Guardianship of Minors Act de 1971, au titre II du Children Act de 1975 et au titre I du Domestic Proceedings and Magistrates' Courts Act de 1978. Dans l'ensemble de ces demandes, le tribunal doit considérer en tout premier lieu le bien-être de l'enfant. Jamais la demande d'un des parents n'est considérée comme l'emportant sur celle de l'autre. Les mêmes critères s'appliquent aux enfants placés sous tutelle. Le droit anglais comporte également des dispositions en matière d'adoption. Lorsqu'il se prononce sur une demande d'adoption, le tribunal doit avant tout avoir présent à l'esprit la nécessité de sauvegarder et de favoriser le bien-être de l'enfant pendant toute son enfance (section III du Children Act de 1975). Le texte de la loi ne fait pas de l'intérêt de l'enfant une préoccupation primordiale, comme c'est le cas pour les autres types de demandes de garde, mais il lui accorde une place importante. En Angleterre et au pays de Galles, la plupart des adoptions ont trait à des enfants de moins de trois ou quatre ans. Les enfants ont, généralement, vécu avec les adoptants quelque temps et ils ont donc plus de liens affectifs avec eux qu'avec leurs parents naturels, qu'ils ont oubliés. Les enfants plus âgés peuvent réagir contre la "renonciation volontaire" de leurs parents. Le tribunal cherchera à connaître les vœux de l'enfant et, notamment, sa réaction à la décision d'adoption proposée et il en tiendra compte avant d'engager la procédure d'adoption.

Protection du droit de cohabitation et protection contre la violence au foyer

Des recours sont prévus, tant en droit pénal qu'en droit civil, pour protéger chacun des époux contre la violence au foyer. Le droit pénal peut être invoqué contre l'époux qui commet des délits allant du meurtre et des tentatives de meurtre et de l'homicide involontaire à la voie de fait simple en passant par les blessures involontaires ou les blessures graves, les voies de fait occasionnant des blessures corporelles et les actes de violence caractérisés. En droit civil, les lois suivantes : Matrimonial Homes Act de 1983, Domestic Violence and Matrimonial Proceedings Act de 1976 et Supreme Court act de 1981, autorisant le tribunal à délivrer une injonction ordonnant qu'il soit mis fin aux actes de violence défendant

à un époux de se livrer à des voies de fait ou d'importuner l'autre et des arrêtés d'expulsion le chassant du domicile matrimonial. En outre, le Domestic Proceedings and Magistrates's Court Act de 1978 donne le droit aux juridictions pénales jugeant les délits mineurs de délivrer des ordonnances pour protéger les personnes ou des arrêtés d'expulsion. Rien ne s'oppose à ce que l'homme ou la femme invoque les dispositions du droit pénal ou civil quand ils sont victimes de violences au foyer.

En novembre 1986, le Welsh Office a organisé à l'intention de la Welsh Women's Aid et de la police un séminaire sur leur rôle concernant la violence au foyer. Le séminaire avait été proposé et organisé par la Welsh Women's Aid à la suite de la recommandation présentée dans les rapports de la Women's National Commission au sujet de la coopération entre la police et la Women's Aid, notamment dans la formation de la police aux questions de violence au foyer.

En décembre 1986, le Royaume-Uni a envoyé à Vienne un expert à la réunion du Groupe d'experts sur la violence dans la famille et plus particulièrement ses conséquences pour les femmes organisée conjointement par le Service de la promotion de la femme et le Service de la prévention du crime et de la justice criminelle du Centre pour le développement social et les affaires humanitaires du Département des affaires économiques et sociales internationales. Le Royaume-Uni met déjà totalement ou partiellement en application beaucoup des recommandations du groupe précité et le Home Office examine ce qui pourrait encore être fait dans ce domaine.

Ecosse

La Scottish Law Commission est statutairement chargée de maintenir la loi à l'étude et de proposer des réformes aux Ministres. Ceci est à distinguer des études sur le fonctionnement de la loi réalisées sous l'égide directe du Scottish Office. Au cours des dernières années, plusieurs recommandations de la Commission relatives à la réforme du droit matrimonial et du code de la famille ont été appliquées. Le Law Reform Act (Husband and Wife) (Scotland) de 1984, a appliqué les recommandations du rapport de la Commission sur les règles de droit tombées en désuétude et discriminatoires. La Family Law (Scotland) Act de 1985 a appliqué les recommandations des rapports de la Scottish Law Commission sur les prestations alimentaires et financières en matière de divorce et de bien matrimoniaux. La nouvelle loi, qui simplifie et actualise la loi sur les aliments, vise à améliorer l'équité et la cohérence des allocations financières en cas de divorce et elle clarifie la loi sur la capacité légale et les droits en matière de biens des couples mariés.

En Ecosse, la loi sur le divorce n'établit aucune discrimination entre l'homme et la femme dans ce domaine et les deux parties au mariage ont le même droit au divorce.

Pour tous les problèmes de garde ou de visite, l'aspect primordial que les tribunaux écossais sont tenus de prendre en compte est celui de la protection de l'enfance. Dans la majorité des cas, le tribunal reconnaît qu'il est dans l'intérêt de l'enfant de maintenir le contact avec ses deux parents après leur séparation ou leur divorce. L'engagement de la procédure de divorce n'entraîne en soi aucune perte de droits ou de libertés. Le Law Reform (Parent and Child) (Scotland) Act de 1986 est fondé sur ce qu'avait recommandé la Scottish Law Commission concernant la suppression ou la modification des dispositions discriminatoires à l'encontre des enfants illégitimes et de leurs parents.

En ce qui concerne la violence au foyer, le Matrimonial Homes (Family Protection) Act de 1981 renforce notamment la loi sur les "interdicts" (arrêts de suspension) en matière matrimoniale et prévoit de nouvelles dispositions en ce qui concerne les droits d'occupation par les époux du domicile conjugal. Les nouvelles directives adressées en novembre 1986 au Directeur général de la police écossaise en ce qui concerne les dispositions de cette loi soulignent notamment que la police doit considérer avant toute chose la sécurité de la femme lésée et de sa famille. L'application de la loi fait actuellement l'objet d'un examen.

Le Gouvernement se préoccupe des questions de logement et des problèmes des sans-abri. Le Scottish Development Department (SDD) assure le financement permanent conjointement avec le Social Work Services Group, de la Scottish Women's Aid (organisme national de promotion et de coordination de tous les Women's Aid Groups d'Ecosse accueillant dans des refuges les femmes battues et leurs enfants) en reconnaissance des activités de cet organisme au profit des sans-abri. On peut citer parmi ces activités la participation aux Scottish Homeless Groups (réunions d'un certain nombre d'organismes nationaux, notamment de Shelter, Scottish Council for Single Parents et Scottish Council for Single Homeless), des avis précis sur le Persons Act et le Matrimonial Homes Act, plus particulièrement en ce qui concerne les femmes battues, et une contribution à des sessions de formation et à des séminaires.

En Ecosse, le Urban Programme, qui met l'accent sur l'amélioration de la qualité de vie des habitants des quartiers déshérités des villes, contribue à améliorer les conditions d'existences des femmes défavorisées en Ecosse. Plusieurs projets au titre de l'Urban Programme s'intéressent directement aux femmes (ainsi les Women's Aid Hostels et les Women's Aid Centres que l'on trouve dans toute l'Ecosse).

L'évolution récente de la notion de ménages, qui fait apparaître de plus en plus les besoins des femmes en matière de logements, se traduit par :

- une augmentation du nombre des ménages d'une personne,
- une augmentation du nombre des nouveaux ménages en raison de l'éclatement des couples ;
- une augmentation du nombre des familles monoparentales,
- une augmentation du nombre des personnes âgées qui, en raison des différences des taux de mortalité, sont en majorité des femmes.

Outre les travaux permanents d'évolution des besoins de logements, le SDD a en cours des projets spéciaux concernant les procédures mises en place par la Local Authority dans le cadre du Homeless Persons Act, des listes d'attente de la Local Authority, les conséquences en matière de logement de l'éclatement des couples et les besoins de logement des personnes âgées (de plus de 65 ans). Chacun de ces projets pourrait mettre en lumière les secteurs où une évolution des problèmes des femmes en matière de logement est possible.

ANNEXE A

TABLEAUX STATISTIQUES

Tableau 1.1 : Structure de la population par âge et par sexe, Royaume-Uni

Millions

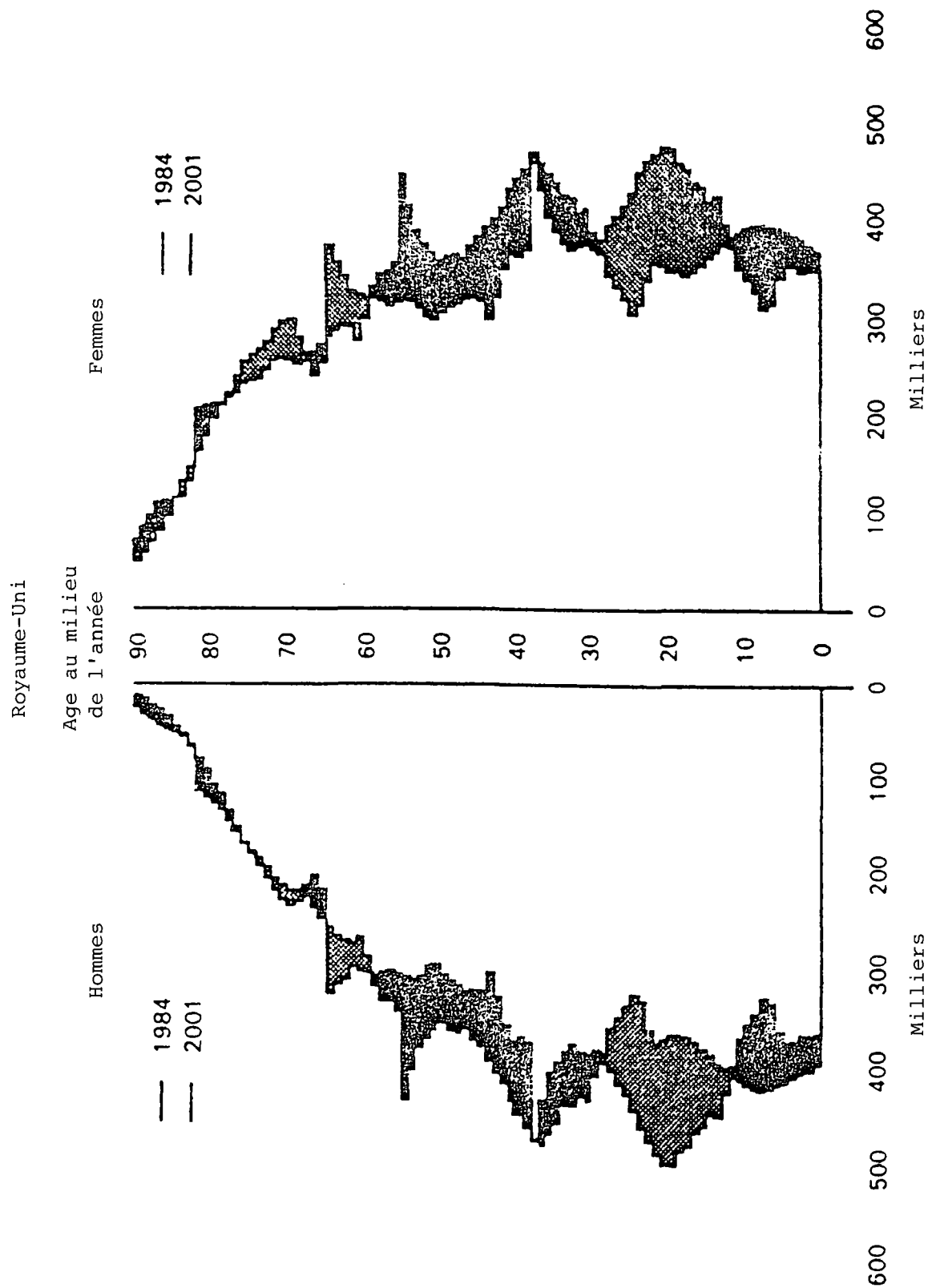
	0-4	5-14	15-29	30-44	45-59	60-64	65-74	75-84	85+	Tous âges
Recensement										
1901	4,4	8,0	10,8	7,5	4,6	1,1	1,3	0,5		38,2
1911	4,5	8,4	11,2	8,9	5,6	1,2	1,6	0,6		42,1
1921	3,9	8,4	11,2	9,3	7,0	1,5	1,9	0,7		44,0
1931	3,5	7,6	11,8	9,7	8,0	1,9	2,5	1,0		46,1
Estimations en milieu d'année										
1941	3,4	6,7	9,2	10,3	8,5	2,4	3,1	1,2		44,8
1951	4,3	7,1	10,2	11,2	9,6	2,5	3,7	1,8		50,3
1961	4,3	8,1	10,3	10,5	10,6	2,8	4,0	1,9	0,3	52,8
1971	4,5	8,9	11,8	9,8	10,2	3,2	4,8	2,2	0,5	55,9
1976	3,7	9,2	12,4	10,0	9,8	3,1	5,1	2,3	0,5	56,2
1981	3,5	8,1	12,9	11,0	9,4	2,9	5,2	2,7	0,6	56,4
1982	3,5	7,8	13,0	11,0	9,4	3,0	5,1	2,7	0,6	56,3
1983	3,6	7,6	13,1	11,1	9,4	3,2	5,0	2,8	0,6	56,4
1984 Hommes	1,8	3,8	6,7	5,6	4,6	1,5	2,1	1,0	0,2	27,5
Femmes	1,8	3,6	6,5	5,6	4,7	1,7	2,7	1,9	0,5	29,0
Total	3,6	7,4	13,3	11,2	9,3	3,3	4,8	2,9	0,7	56,5
Projections ^{2/}										
1986	3,6	7,1	13,4	11,4	9,2	3,1	5,0	3,0	0,7	56,5
1991	3,9	7,0	12,8	11,9	9,4	2,8	5,0	3,0	0,9	56,8
1996	4,1	7,5	11,4	12,4	10,4	2,7	4,9	3,0	1,0	57,3
2001	3,9	7,9	10,6	13,0	10,9	2,7	4,7	3,0	1,0	57,7

1/ Voir appendice, première partie : population et projections de la population

2/ Projections basées sur l'année 1983

Source : Office of Population Censuses and Surveys ; Government Actuary's Department

Graphique 1.2 : Population par sexe et p. âge, 1984 et 2001



1/ Projections basées sur l'année 1983

Source : Office of Population Censuses and Surveys ; Government Actuary's Department

Tableau 1.14 : Taux de mortalité : par âge et par sexe, Royaume-Uni

Taux pour mille et milliers

	Moins de 1 an ^{1/}	Age								Tous ages	Total des décès (milliers)	
		1-4	5-14	15-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75-84			85 et plus
1961												
Sexe masculin	24,8	1,1	0,4	1,1	2,5	7,5	22,3	55,1	125,0	258,6	12,6	322,0
Sexe féminin	19,3	0,8	0,3	0,6	1,8	4,5	11,1	31,5	89,1	215,9	11,4	309,8
1971												
Sexe masculin	20,2	0,8	0,4	1,0	2,4	7,2	20,5	51,4	114,7	235,6	12,2	328,5
Sexe féminin	15,5	0,6	0,3	0,5	1,6	4,4	10,3	26,8	75,2	189,5	11,1	316,5
1976												
Sexe masculin	16,4	0,7	0,3	1,0	2,2	7,2	20,1	51,4	118,5	250,8	12,6	341,9
Sexe féminin	12,4	0,5	0,2	0,5	1,5	4,4	10,5	26,6	75,9	203,0	11,8	338,9
1981												
Sexe masculin	12,7	0,6	0,3	0,9	1,9	6,3	18,1	46,3	106,3	226,6	12,0	329,1
Sexe féminin	9,5	0,5	0,2	0,4	1,3	3,9	9,8	24,7	66,9	178,4	11,4	328,8
1983												
Sexe masculin	11,4	0,5	0,3	0,9	1,8	5,9	18,0	46,4	104,6	221,8	12,0	328,8
Sexe féminin	8,9	0,4	0,2	0,4	1,2	3,6	9,8	24,7	65,1	177,0	11,4	330,3
1984												
Sexe masculin	10,7	0,5	0,3	0,8	1,7	5,7	17,5	45,1	100,8	212,8	11,7	321,1
Sexe féminin	8,4	0,4	0,2	0,4	1,2	3,5	9,7	24,3	62,5	170,1	11,2	323,8

^{1/} Taux pour 1000 naissances vivantes

Source : Office of Population Censuses and Surveys

Tableau 2.10 : Familles monoparentales ; par composition du ménage, Grande-Bretagne

Pourcentages et nombres

	Etat matrimonial des mères seules								Toutes les mères seules		Tous les pères seuls		Toutes les familles mono-parentales	
	Célibataire		Veuve		Divorcée		Séparée		1973	1981	1973	1981	1973	1981
	1973	1981	1973	1981	1973	1981	1973	1981						
Composition du ménage														
Vivant seul(e)	36	56	88	88	74	84	78	80	72	77	70	82	72	78
Vivant avec le père et la mère	49	32	7	3	15	5	13	8	18	11	11	8	17	11
Vivant avec les parents	7	5	4	7	4	3	3	4	4	4	8	3	5	4
Vivant avec des non parents														
Homme	7	4	2	3	7	7	5	5	5	5	1	2	5	5
Femme	1	2	0	0	-	2	1	3	-	2	10	5	2	2
Taille de l'échantillon (=100%) (nombres)	182	298	256	196	350	578	302	287	1 090	1 359	183	165	1 273	1 524

Voir appendice, deuxième partie : Familles
Basée sur la relation du parent seul avec d'autres
chefs de famille

Sources : General Household Survey, donnée
combinées pour 1973-1975 inclus, et
1981-1983 inclus

Tableau 2.11 : Situation au point de vue emploi des mères mariées et des mères seules : par âge du plus jeune enfant à charge, 1982-1984, Grande-Bretagne

Pourcentages et nombres

	Mères mariées âge du plus jeune enfant à charge				Mères seules âge du plus jeune enfant à charge			
	0-4	5-9	10 ou plus	Tous âges	0-4	5-9	10 ou plus	Tous âges
Situation au point de vue emploi (pourcentages)								
Mères-ne travaillant pas	74	43	31	51	83	58	45	61
-travaillant à temps partiel	21	44	44	35	11	29	26	22
- travaillant à plein temps	6	12	25	14	6	14	28	17
Taille de l'échantillon (= 100 %) (nombres)	3 578	2 062	3 380	9 020	416	312	524	1 252

Source : General Household Survey, données combinées pour 1982-1984 inclus

Tableau 2.12 : Division du travail dans le ménage : par état matrimonial, 1984, Grande-Bretagne

Pourcentages

Tâches ménagères (attribution en %) ^{3/}	Personnes mariées ^{1/}				Personnes jamais mariées ^{2/}			
	Attribution effective des tâches		Les tâches devraient être attribuées à		Les tâches devraient être attribuées à		Les tâches devraient être attribuées à	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1	88	9	-	77	21	-	68	30
5	77	16	1	61	35	1	49	49
3	72	23	-	51	45	1	42	56
6	54	39	-	35	62	-	31	68
18	37	41	12	21	64	13	15	71
32	38	28	23	15	58	19	16	63
83	6	8	79	2	17	74	-	24
1	63	35	-	49	47	-	48	50
10	12	77	12	5	80	16	4	80

1/ 1 120 personnes mariées ont répondu au questionnaire, sauf pour les questions sur l'attribution effective des tâches concernant les enfants auxquelles n'ont que 479 personnes ayant des enfants de moins de 16 ans.

2/ 283 personnes jamais mariées ont répondu. Les réponses des personnes anciennement mariées (veufs (veuves), divorcé(e)s ou séparé(e)s ne sont pas incluses dans le tableau.

3/ Pour certaines rubriques, le total n'est pas 100 % à cause des cas où la question est restée sans réponse ou était "ne sais pas"

Source : British Social Attitudes Survey, 1984, Social and Community Planning Research.

Tableau 2.26 : Avortements légaux^{1/}

Grande-Bretagne Milliers et pourcentages

	Femmes résidant en Grande-Bretagne									
	1969	1971	1973	1976	1980	1981	1982	1983	1984	
Age des femmes (milliers)										
Moins de 16 ans	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4
16 à 19 ans	9	19	25	26	34	34	34	33	36	36
20 à 34 ans	32	60	68	61	79	80	79	79	86	86
35 à 44 ans	10	17	19	16	19	19	19	18	19	19
45 ans et plus	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-
Age inconnu	1	2	2	2	-	1	-	-	-	-
Lieu de l'avortement (milliers)										
Hôpitaux du NHS (Service national de santé)	37	60	63	58	68	70	71	71	74	74
Hôpitaux et cliniques privés	16	41	55	51	69	68	66	65	72	72
Nombre total d'avortements (milliers)	53	101	118	109	137	138	137	136	146	146
Etat matrimonial et nombre d'enfants nés précédemment ^{2/} (pourcentages)										
Femmes célibataires										
Pas d'enfants	40	42	42	44	47	46	47	49	50	50
Un ou plusieurs enfants	4	4	5	5	6	6	7	8	8	8
Total ^{3/}	44	46	48	50	54	54	56	58	60	60
Femmes mariées										
Pas d'enfants	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Un à trois enfants	29	30	30	29	26	25	24	23	22	22
Quatre enfants ou plus	14	11	9	6	4	4	3	3	3	3
Total ^{3/}	47	45	42	39	34	33	31	30	28	28
Femmes veuves, divorcées et séparées ^{4/}										
	9	9	10	11	12	13	13	12	12	12
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

1/ Avortements légaux effectués en vertu de l'"Abortion Act 1967"

2/ Les données pour l'Angleterre et le pays de Galles pour les années 1969 à 1980 incluent les enfants nés vivants ; depuis 1981, les données englobent les enfants nés vivants et les enfants mort-nés. Les données pour l'Ecosse portent sur les accouchements à terme précédents de la mère. 3/ Le total inclut les cas où le nombre d'enfants nés précédemment n'a pas été indiqué. 4/ Y compris les cas où l'état matrimonial n'a pas été indiqué.

Source : Office of Population Censuses and Surveys : Scottish Health Service, Common Services Agency.

Tableau 3.1 : Education et garde de jour des enfants de moins de cinq ans, Royaume-Uni

Milliers et pourcentages

	1966	1971	1976	1981	1982	1983	1984
Enfants de moins de 5 ans fréquentant une école (milliers)							
Ecoles du secteur public							
Ecoles maternelles - toute la journée	26	20	20	22	21	20	20
- une partie de la journée	9	29	54	67	69	73	75
Ecoles primaires							
- toute la journée	220	263	350	281	274	281	311
- une partie de la journée		38	117	167	180	198	210
Ecoles subventionnées							
- toute la journée	21	19	19	19	20	18	19
- une partie de la journée	2	14	12	12	11	13	14
Ecoles spéciales							
- toute la journée	2	2	4	4	4	4	4
- une partie de la journée	-	-	1	1	1	1	2
Total	280	384	576	573	581	608	654
En pourcentage de tous les enfants de 3 à 4 ans	15,0	20,5	34,5	44,3	44,2	43,7	45,3
Gardiennes subventionnées ou officiellement autorisées 2/ (milliers)							
Crèches et jardins d'enfants subventionnés	21	23	35	37	37 ^{3/}	39	38
Crèches et jardins d'enfants officiellement autorisés	75	296	401	456 ^{3/}	453 ^{3/}	471	479
Gardes d'enfants officiellement autorisées	32	90	86	110 ^{3/}	109	117	129
Total	128	409	522	603 ^{3/}	599 ^{3/}	626	646

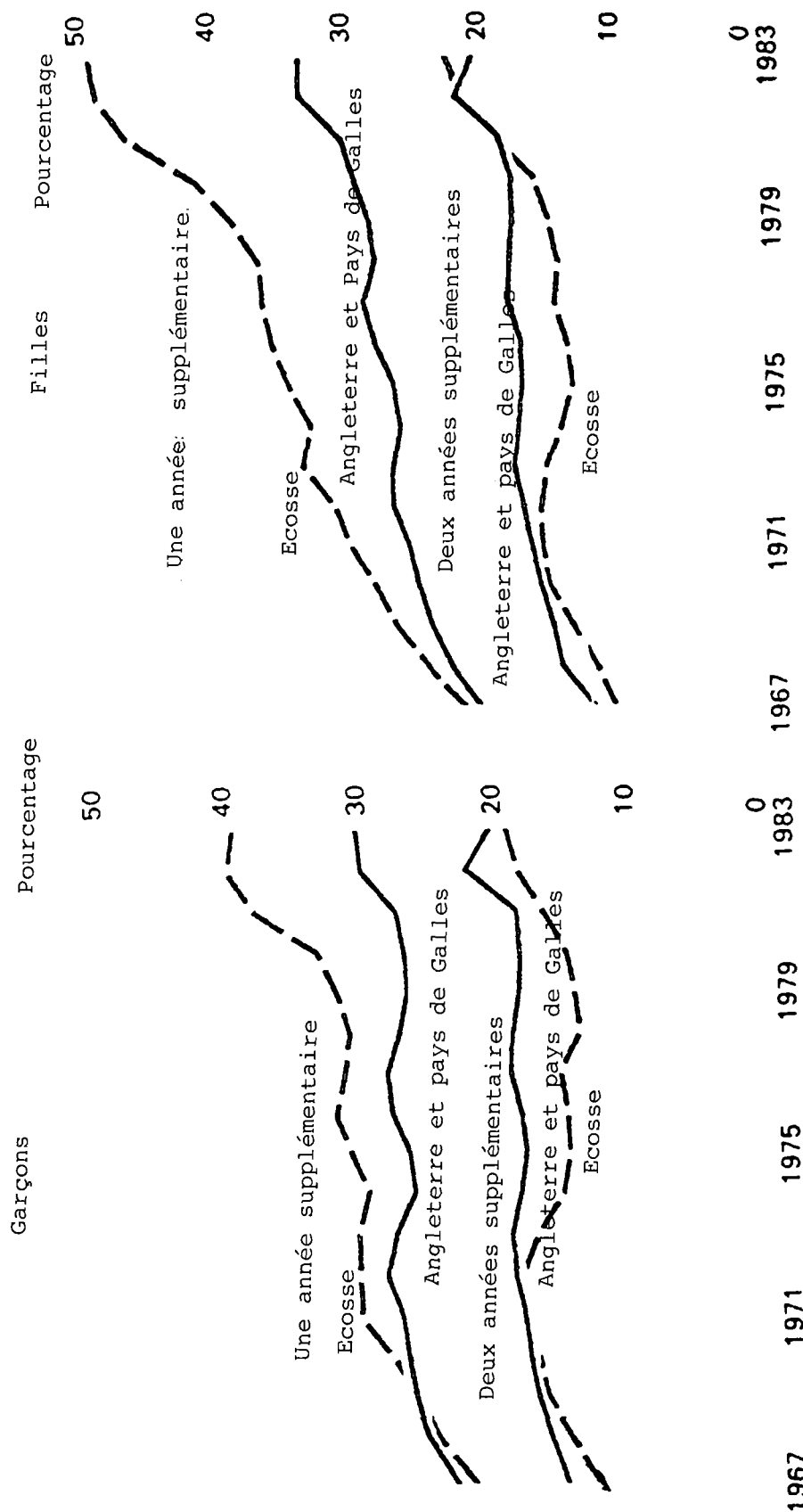
1/ Elèves de 2 à 4 ans en décembre/janvier de l'année scolaire.

2/ Les chiffres pour 1966 et 1971 ont été calculés pour l'Angleterre et le pays de Galles fin décembre 1966 et fin mars 1972 respectivement. A partir de 1976, les chiffres sont ceux de fin mars, sauf pour l'Irlande du Nord dont les chiffres sont ceux de fin décembre de l'année précédente.

3/ chiffres non certains.

Source : Département de la Santé et de la Sécurité sociale ; Département de l'Education et de la Science ; Département écossais de l'Education, Social Work Services Group ; Office du pays de Galles ; Département de la Santé et des Services sociaux, Irlande du Nord ; Département de l'Education, Irlande du Nord.

Graphique 3.5 : Elèves restant à l'école pendant 1 année^{1/} supplémentaire au moins, et 2 années^{2/} supplémentaires au moins, par sexe, Angleterre et pays de Galles, et Ecosse



1/ Jusqu'à la première année de la sixième classe en Angleterre et au pays de Galles, et jusqu'à S5 en Ecosse.

2/ Jusqu'à la deuxième année de la sixième classe en Angleterre et au pays de Galles, et jusqu'à S6 en Ecosse.

Source : Département de l'Education et de la Science ; Département écossais de l'Education, Office du du pays de Galles.

Elèves sortants

Tableau 3.7 : Activités éducatives et économiques des jeunes de 16 ans, Grande-Bretagne

Pourcentages et milliers

	1975/76			1982/83			1983/84		
	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total
Pourcentage de jeunes de 16 ans qui recevaient un enseignement à plein temps									
- scolaire	28	28	28	30	34	32	29	32	31
- postscolaire	11	15	13	13	20	17	11	18	14
Ayant un emploi autre que ceux fournis par le YTS (Youth Training Scheme)									
- avec cours à temps partiel pendant la journée	19	6	12	10	4	7	8	4	6
- autres	32	43	39	10	12	11	10	13	11
Bénéficiaires du YTS/YOP (Youth Opportunities Programme)	-	-	-	20	18	19	28	22	25
Sans emploi	10	8	9	16	13	14	14	11	13
Total des jeunes de 16 ans (=100 %)	428	406	834	467	443	909	461	438	899
(milliers)									

1/ Activités en janvier de chaque année de ceux qui ont atteint l'âge où prend fin la scolarité obligatoire (16 ans) au 31 août de l'année précédente.

2/ Outre les activités indiquées ci-dessus, 10 % environ des jeunes de 16 ans suivent des cours du soir.

3/ Enseignement à plein temps et enseignement en alternance, y compris l'enseignement supérieur, mais non compris l'enseignement privé autre que primaire et secondaire.

4/ Etudes à temps partiel dans la journée dans le secteur public seulement ; 4 % des jeunes de 16 ans ont fait des études à temps partiel dans le secteur privé en 1983/84.

5/ Y compris, en 1975/76, les chômeurs non déclarés et les jeunes sans emploi qui ne cherchaient pas de travail (en raison de responsabilités familiales, par exemple) et, à partir de 1982/83, ceux qui cherchaient du travail et ne demandaient pas d'allocations et ceux qui n'avaient pas d'emploi et ne cherchaient pas de travail.

6/ Y compris les élèves d'établissements d'enseignement postscolaire, qui suivaient des stages du Youth Training Scheme/Youth Opportunities Programme.

7/ Chômeurs déclarés en 1975/76 et chômeurs demandant une allocation à partir de 1982/83 (estimations du Département de l'Education et de la Science).

Source : Département de l'Education et de la Science.

Tableau 3.8 : Intentions des élèves sortants (de l'école secondaire) : par sexe, Angleterre et pays de Galles

Pourcentages et milliers

	Garçons					Filles				
	1970 /71	1975 /76	1980 /81	1982 /83	1983 /84	1970 /71	1975 /76	1980 /81	1982 /82	1983 /83
Elèves sortants ayant l'intention de fréquenter à plein temps un établissement d'enseignement postsecondaire ou supérieur, en pourcentage de tous les élèves sortants, par type d'études										
Grade universitaire	9,0	8,8	9,3	8,5	8,5	5,3	5,4	6,8	6,6	6,3
Ecole normale	1,3	0,5	0,2	0,1	0,1	5,2	2,2	0,7	0,7	0,9
HND/HNC*/	0,7	0,4	0,5	0,4	0,6	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4
OND/ONC**/	0,6	0,9	0,4	0,2	0,2	0,4	0,5	0,1	0,1	0,1
BTEC (Business and Technician Education Council)	-	-	-	2,0	1,6	-	-	-	1,9	1,6
Certificat de fin d'études secondaires, niveau "A" (advanced)	1,6	1,8	2,8	3,3	3,6	1,1	2,1	3,3	3,6	4,2
Certificat de fin d'études secondaires, niveau "O" (ordinary)	1,7	1,5	1,7	1,5	1,9	1,1	1,5	2,2	1,9	2,1
Ecole hôtelière	)	0,5	0,6	0,7	0,7	)	1,0	1,7	1,8	1,7
Ecole d'infirmiers (infirmières)	)	-	-	-	-	)	1,6	1,9	1,8	1,8
Cours de secrétariat	)	4,7	-	-	-	)	10,8	4,8	5,2	4,3
Autres études à plein temps	)	4,5	6,6	6,4	6,5	)	6,0	9,6	8,9	9,6
Total des élèves sortants ayant l'intention de fréquenter à plein temps un établissement d'enseignement postsecondaire ou supérieur, (pourcentages)	19,5	18,9	22,2	23,2	23,8	24,1	25,4	32,0	31,8	32,5
(milliers)	61,6	68,7	88,1	95,9	96,1	72,0	87,1	121,8	126,5	127,7
Elèves sortants disponibles pour un emploi ^{1/}										
(pourcentages)	80,5	81,1	77,8	76,8	76,2	75,9	74,6	68,0	68,2	67,5
(milliers)	253,8	295,1	308,8	317,2	308,2	226,1	256,4	259,2	271,4	264,9
Total des élèves sortants (=100%)	315,3	363,9	396,9	413,1	404,3	298,1	343,6	381,0	397,9	392,6
(milliers)										

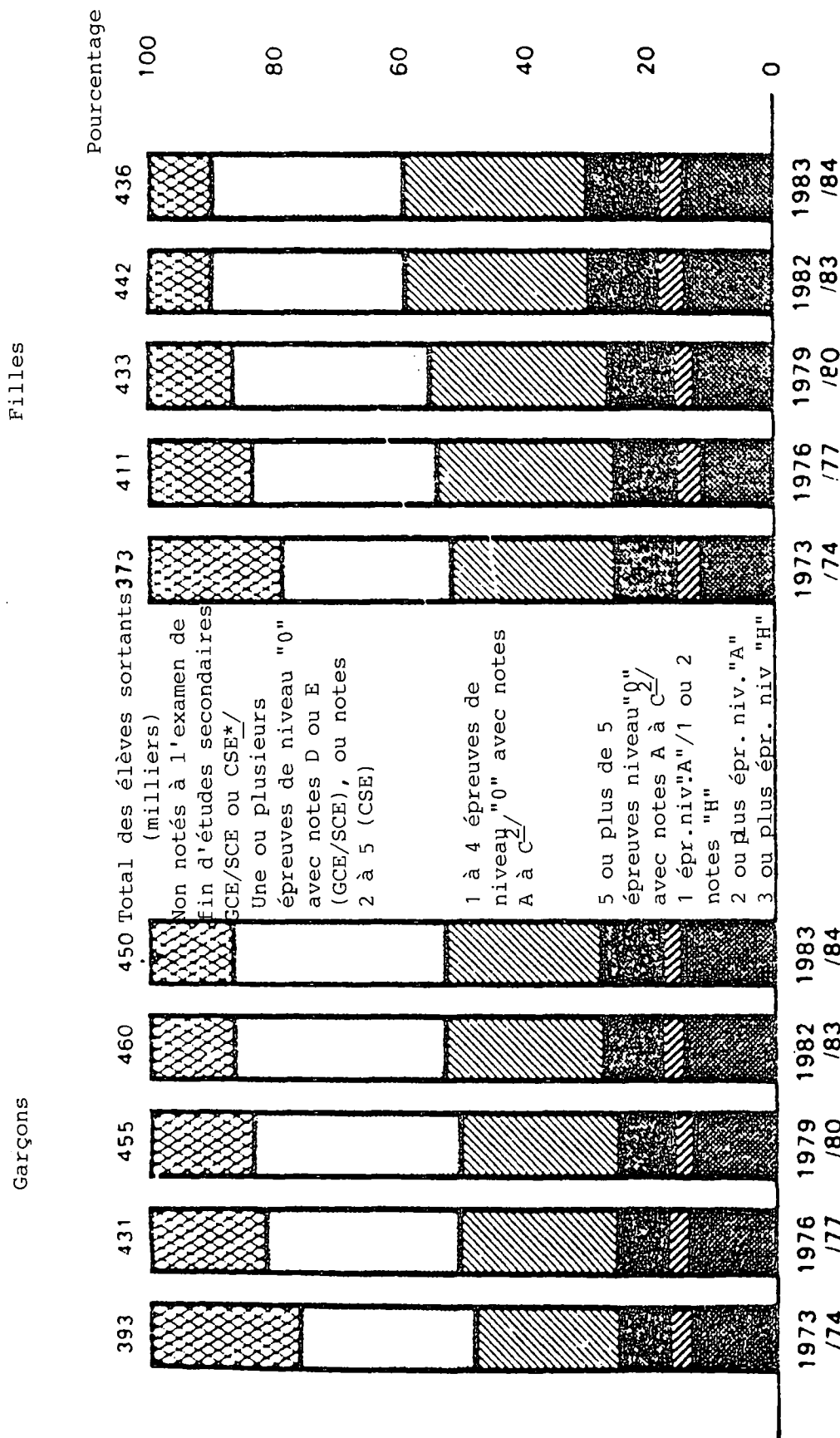
* / HND/HNC = Higher national diploma/Higher national certificate

** / OND/ONC = Ordinary national diplomat/Ordinary national certificate

^{1/} Y compris les élèves sortants qui prennent un emploi temporaire en attendant de fréquenter à plein temps un établissement d'enseignement postsecondaire ou supérieur et ceux dont les intentions n'étaient pas connues

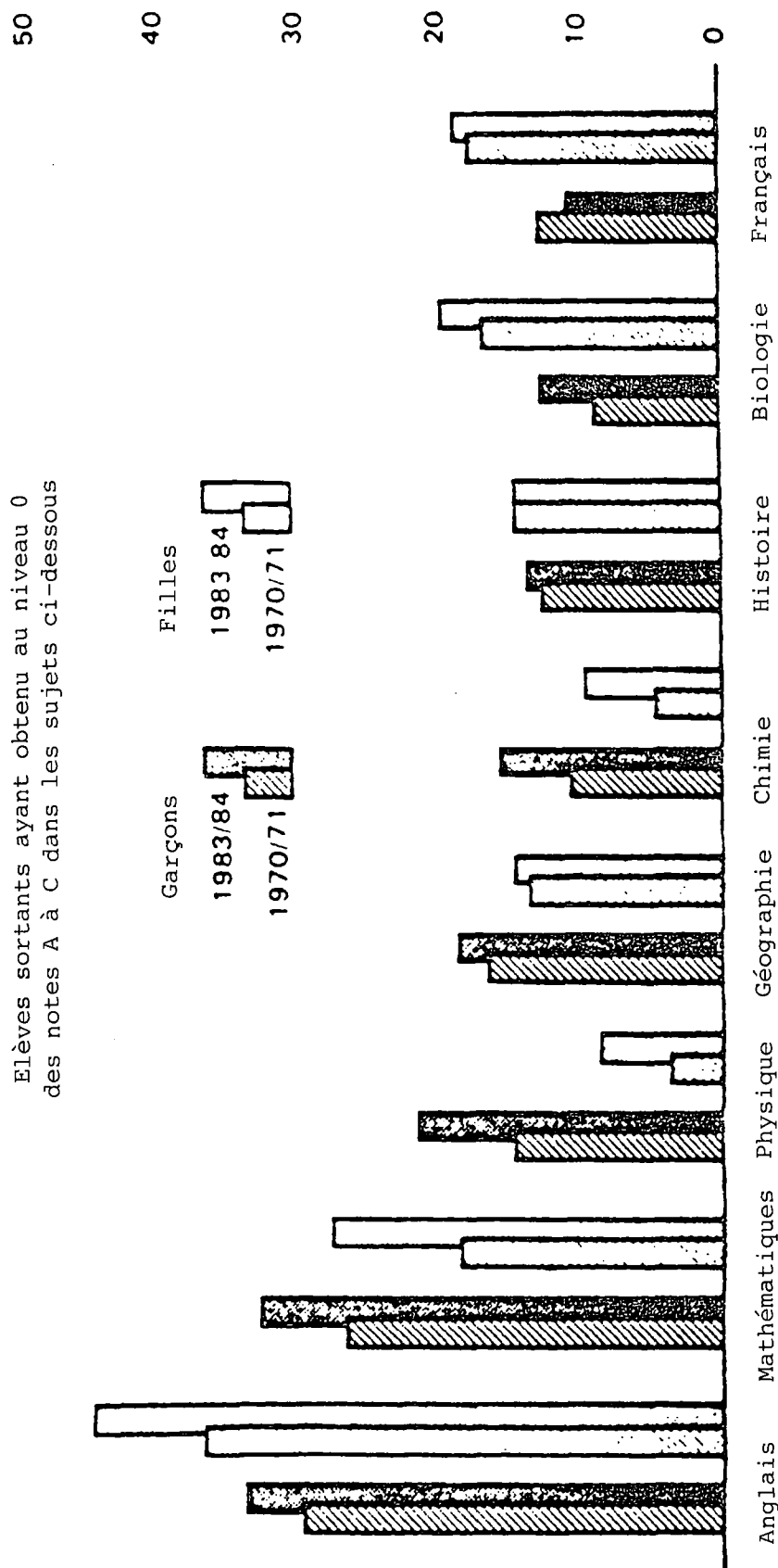
Source : Département de l'Education et de la Science ; Office du pays de Galles

Graphique 3.9 : Elèves sortants - niveau d'aptitude : par sexe, Grande-Bretagne



* / GCE = General Certificate of Education ; SCE = Scottish Certificate of Education ; CSE = Certificate of Secondary Education
Voir Appendice, troisième partie : Niveaux d'aptitude à la sortie de l'école.
Y compris CSE, note 1.
Source : Département écossais de l'Education ; Office du pays de Galles

Graphique 3.10 : Elèves sortants - GCE (General Certificate of Education), niveau 0^{1/} avec notes A à C dans certains sujets : par sexe, 1970/71 et 1983/84, Angleterre et pays de Galles



1/ Y compris les notes 1 au CSE, mais non compris les notes niveau 0 sur les copies de niveau A

Tableau 3.11 : Enseignement postsecondaire^{1/} - t des études non supérieures : par type l'études et sexe, Royaume-Uni Milliers

	Hommes					Femmes				
	1970 /71	1975 /76	1980 /81	1982 /83	1983 /84	1970 /71	1975 /76	1980 /81	1982 /83	1983 /84
Nombre d'élèves inscrits dans les grands établissements, par type d'études										
Etudes à plein temps et études en alternance										
Elèves venant du Royaume-Uni										
Elèves venant de l'étranger										
Total	116	144	154	191	185	95	156	196	231	223
Cours de perfectionnement organisé pendant les heures de travail										
)	559	477	400	298	311	198	257	99	84	117
)										
Enseignement à temps partiel pendant la journée										
Cours du soir seulement	332	309	244	259	287	432	511	399	444	433
Par âge ^{2/} - 18 ou moins	467	407 ^{2/}	444	412	412	246	258 ^{2/}	320	346	363
19 ou plus	541	523	407	425	462	478	666	500	549	584
Nombre total d'élèves inscrits	1 007	930	851	837	874	725	924	821	895	947
Nombre d'élèves inscrits à des cours donnés dans les centres d'éducation des adultes organisés par les autorités locales ^{3/}										
	519	686	558	556	597	1 108	1 511	1 240	1 227	1 297
Nombre d'élèves inscrits à d'autres cours d'éducation des adultes ^{4/}										
	153	180	168	193	195	205	254	230	274	284

1/ Voir Appendice, troisième partie : Etapes de l'enseignement

2/ En 1980, le dénombrement par âge a été fait au lieu de l'être au 31 décembre

3/ Appelé autrefois écoles du soir

4/ Départements extérieurs des universités, Association d'éducation des travailleurs, Conseil national gallois

de la Young Men's Christian Association

Source : Département de l'Education et de la Science ; Département écossais de l'Education ; Office du pays de Galles ; Département de l'Education d'Irlande du Nord

Tableau 3.12 : Enseignement supérieur - étudiants à plein temps : par origine, sexe et âge, Royaume-Uni

Milliers

	Hommes					Femmes				
	1970 /71	1975 /76	1980 /81	1982 /83	1983 /84	1970 /71	1975 /76	1980 /81	1982 /83	1983 /84
Etudiants à plein temps, par origine										
Etudiants du Royaume-Uni										
Universités 2/- quatre premières années de l'enseignement supérieur	128,3	130,1	145,1	142,4	138,0	57,0	73,0	96,2	100,0	98,6
- études universitaires supérieures	23,9	23,2	20,7	19,3	20,0	8,0	10,2	11,3	10,9	11,4
Enseignement supérieur public	102,0	109,3	111,9	133,4	141,9	113,1	120,1	96,4	115,4	124,0
Total des étudiants à plein temps du Royaume-Uni	254,2	262,6	277,7	295,1	299,9	178,2	203,8	203,9	226,3	234,1
Etudiants de l'étranger	20,0	38,6	40,7	34,8	34,5	4,4	9,9	12,6	12,0	12,1
Total des étudiants à plein temps	274,2	301,2	318,4	329,9	334,4	182,6	213,7	216,5	238,3	246,2
Etudiants à plein temps, par âge										
18 ou moins	28,7	31,7 ^{1/}	50,3	52,4	51,1	30,4	30,5 ^{3/}	41,6	45,9	44,9
19-20	99,0	104,6	117,8	127,6	130,5	82,3	90,0	89,7	100,7	106,3
21-24	104,6	108,7	95,6	97,8	98,5	44,5	59,8	53,5	58,5	60,6
25 ou plus	42,0	56,1	54,5	52,2	54,3	25,3	33,4	31,5	33,1	34,4

1/ Voir Appendice, troisième partie : stades de l'enseignement

2/ L'origine est déterminée par le montant des droits d'inscription à payer, sauf pour les étudiants EC domiciliés hors du Royaume-Uni qui, depuis 1980/81, paient les mêmes droits que les étudiants résidant au Royaume-Uni, mais sont comptés avec les étudiants venant de l'étranger

3/ En 1980, le dénombrement par âge a été fait au 31 août au lieu de l'être au 31 décembre

Source : Département de l'Education et de la Science

Tableau 3.13 : Enseignement supérieur - étudiants à temps partiel : par type d'enseignement, sexe et âge, Royaume-Uni

Milliers

	Hommes					Femmes				
	1970 /71	1975 /76	1980 /81	1982 /83	1983 /84	1970 /71	1975 /76	1980 /81	1982 /83	1983 /84
Etudiants à temps partiel par établissement										
Universités	18,1	19,3	22,6	22,6	23,1	5,7	7,0	10,7	12,4	13,2
Open University (Centre de télé-enseignement universitaire)	14,3	33,6	37,6	40,7	41,6	5,3	22,0	30,1	33,8	34,6
Enseignement supérieur public										
- cours à temps partiel pendant la journée	69,8	80,2	110,5	112,6	113,1	6,7	15,4	30,8	35,1	38,6
- cours du soir seulement	39,8	35,0	35,1	31,3	32,2	5,0	5,8	15,2	16,2	16,8
Total des étudiants à temps partiel	142,0	168,1	205,7	207,2	210,0	22,7	50,2	86,8	97,5	103,2
Etudiants à temps partiel par âge										
18 ou moins	-	-	11,8	8,8	8,3	-	-	3,2	2,8	2,8
19-20	-	-	33,9	35,8	33,8	-	-	7,5	7,9	7,8
21-24	-	-	48,3	48,0	47,3	-	-	16,0	17,6	17,4
25 ou plus	-	-	111,7	114,6	120,5	-	-	60,1	69,3	75,3

1/ Voir Appendice, troisième partie : Etapes de l'enseignement

2/ Année du calendrier commençant au 1er janvier de la deuxième année figurant dans le tableau. Non compris les étudiants suivant des cours de brève durée jusqu'en 1982/83. En 1983/84, les étudiants suivant des cours de brève durée sont inclus dans le tableau, exceptés 6 000 pour lesquels la répartition par sexe n'a pas été donnée

Source : Département de l'Education et de la Science

Tableau 3.14 : Enseignement supérieur - étudiants résidant en Grande-Bretagne suivant pour la première fois des cours à plein temps et des cours en alternance : par âge, Grande-Bretagne

	1970/71	1975/76	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84
Nouveaux étudiants (milliers)						
Moins de 21 ans	102,6	107,4	113,5	120,4	125,0	123,7
21 an ou plus	<u>27,3</u>	<u>31,4</u>	<u>33,7</u>	<u>36,5</u>	<u>36,5</u>	<u>37,3</u>
Total	129,9	138,8	147,2	156,9	161,4	161,0
Nouveaux étudiants âgés de 21 ans ou plus en pourcentage de tous les nouveaux étudiants						
	21,0	22,6	22,9	23,3	22,6	23,2
Nouveaux étudiants âgés de moins de 21 ans en pourcentage de l'effectif moyen des populations de 18 et 19 ans						
- brut	13,7	13,6	12,7	13,5	13,5	13,3
- corrigé ^{2/}	11,8	12,3	12,7	-	-	-

1/ Voir Appendice, troisième partie : Etapes de l'enseignement

2/ Non compris les élèves entrant dans une école normale avec moins de deux notes "A" au GCE, parmi lesquels il n'y en a pratiquement plus qui soient âgés de moins de 21 ans depuis 1980/81.

Source : Département de l'Education et de la Science

L'ECONOMIE ET L'EMPLOI

PRODUCTION ET EMPLOI INDUSTRIELS (Indices : 1980 = 100)

	Production		Emploi ^{a/}	
	Indice 1984	Indice 1985	Indice 1984	Indice 1985
Agriculture, sylviculture et pêche	121,3	117,1	94,2	93,6
Industries de production	103,2	108,1	80,6	80,2
dont :				
Energie et distribution de l'eau	110,1	120,1	87,3	84,6
Industrie manufacturières	100,7	103,8	79,9	79,7
Bâtiment et travaux publics	98,6	99,8	79,0	77,5
Services	109,3	113,4	100,3	102,3
dont :				
Commerce, hôtels, restaurants et réparations	108,2	112,0	100,5	103,6
Communications	115,4	123,2	98,2	98,9
Services financiers et services fournis aux entreprises	133,0	145,0	112,2	116,1
Ensemble de l'économie	106,7	110,7	92,5	93,4

Sources : Comptes nationaux du Royaume-Uni, Edition 1986 et Recueil mensuel de statistiques.

^{a/} Non compris les travailleurs indépendants.

Formation brute de capital fixe [investissement] par secteur

	Investissement	
	Million de £ 1985 (aux prix de 1980)	Indice 1983
Agriculture, sylviculture et pêche	787	77,3
Extraction de pétrole et de gaz	2.351	98,0
Autres énergies et distribution de l'eau	2.977	90,5
Industries manufacturières	5.852	90,3
Bâtiment et travaux publics	568	121,6
Commerce, hôtels, restaurants et réparations	4.109	126,9
Transport et communications	3.848	99,2
Services financiers et services fournis aux entreprises		
Avoirs loués	3.808	176,5
Autres avoirs	4 891	138,4
Autres services	6.335	127,6
Habitations	8.475	97,7
Coûts de transfert de terrains et de bâtiments	2.309	137,9
Total de l'investissement	46.310	110,9

Source : Comptes nationaux du Royaume-Uni, Edition 1984

Main-d'oeuvre en Grande-Bretagne 1973-1985

Milliers

Année (sept.)	Salariés ayant un emploi <u>a/</u>	Travailleurs indépendants	Chômeurs ^{b/}	Forces armées	Total de la population active
1973	22.753	2.023	531	358.	25.665
1974	22.935	1.996	622	347	25.900
1975	22.710	1.993	845	336	25.877
1976	22.543	1.949	1.185	336	26.094
1977	22.619	1.904	1.251	327	26.209
1978	22.777	1.904	1.235	318	26.342
1979	23.157	1.925	1.132	314	26.631
1980	22.972	2.033	1.359	323	27.841
1981	21.870	2.137 ^c	2.275	334	27.737
1982	21.400	2.189 ^c	2.606	324	26.682
1983	21.059	2.240 ^c	2.887	322	26.605
1984	21.242	2.515	2.983	326	27.113
1985	21.467	2.623	3.114	326	27.594

Source : Département de l'Emploi et Département du Développement économique
d'Irlande du Nord

a/ Les travailleurs à temps partiel sont comptés comme des unités complètes

b/ Non compris les étudiants adultes. Les chiffres sont corrigés en fonction des discontinuités et des facteurs saisonniers et sont établis selon un mode de calcul en usage depuis mars 1986, les élèves sortants (de l'enseignement secondaire) n'étant pas compris.

c/ Non corrigés en fonction des variations saisonnières et y compris les élèves sortants.

Salariés ayant un emploi

Industrie ou services Classification industrielle type, 1980	Milliers (en juin)				pour cent (1985)
	1977	1981	1984	1985	
Secteur primaire	1.106	1.061	974	952	4,4
Agriculture, sylviculture et pêche	388	352	340	338	1,6
Energie et distribution de l'Eau	718	709	634	613	2,9
Industries manufacturières ^{a/}	7.328	6.220	5.542	5.533	25,8
Bâtiment et travaux publics	1.215	1.138	989	970	4,5
Services	12.969	13.450	13.738	14.012	65,3
Commerce de gros et réparations	1.058	1.127	1.179	1.209	5,6
Commerce de détail	2.087	2.090	2.143	2.203	10,3
Hôtels et restaurants	877	949	1.015	1.958	4,9
Transports	1.030	985	882	872	4,0
Services postaux et communications	419	438	429	432	2,0
Banques, établissements financiers et assurances	1.519	1.740	1.887	1.972	9,2
Administration publique	1.989	1.904	1.869	1.880	8,8
Education	1.602	1.602	1.590	1.600	7,5
Santé	1.184	1.289	1.349	1.368	6,4
Autres services	1.204	1.327	1.393	1.418	6,6
Total	22.617	21.870	21.242	21.467	100,0

Source : Département de l'Emploi et Département du Développement économique
d'Irlande du Nord

^{a/} En juin 1985, l'emploi dans les principaux secteurs de l'industrie manufacturière se répartissait comme suit : 848.000 pour les machines de bureau, les constructions électriques et les instruments ; 792.000 pour les constructions mécaniques ; 620.000 pour le secteur des produits alimentaires, boissons et tabacs ; 546.000 pour le secteur textile, cuir, chaussures et habillement ; 498.000 pour le secteur des articles en papier, imprimerie et édition ; 452.000 pour le secteur du bois, meubles en bois, caoutchouc et matières plastiques ; 348.000 pour le secteur des produits chimiques et fibres artificielles et synthétiques ; 288.000 pour le secteur des véhicules à moteur et des pièces.

Note : Les différences entre les totaux et les sommes de leurs parties composantes sont dues au fait que les chiffres sont arrondis ; pour 1977, la différence est due aussi à l'exclusion dans le total de certains salariés ayant un emploi dont la classification industrielle n'a pu être déterminée.

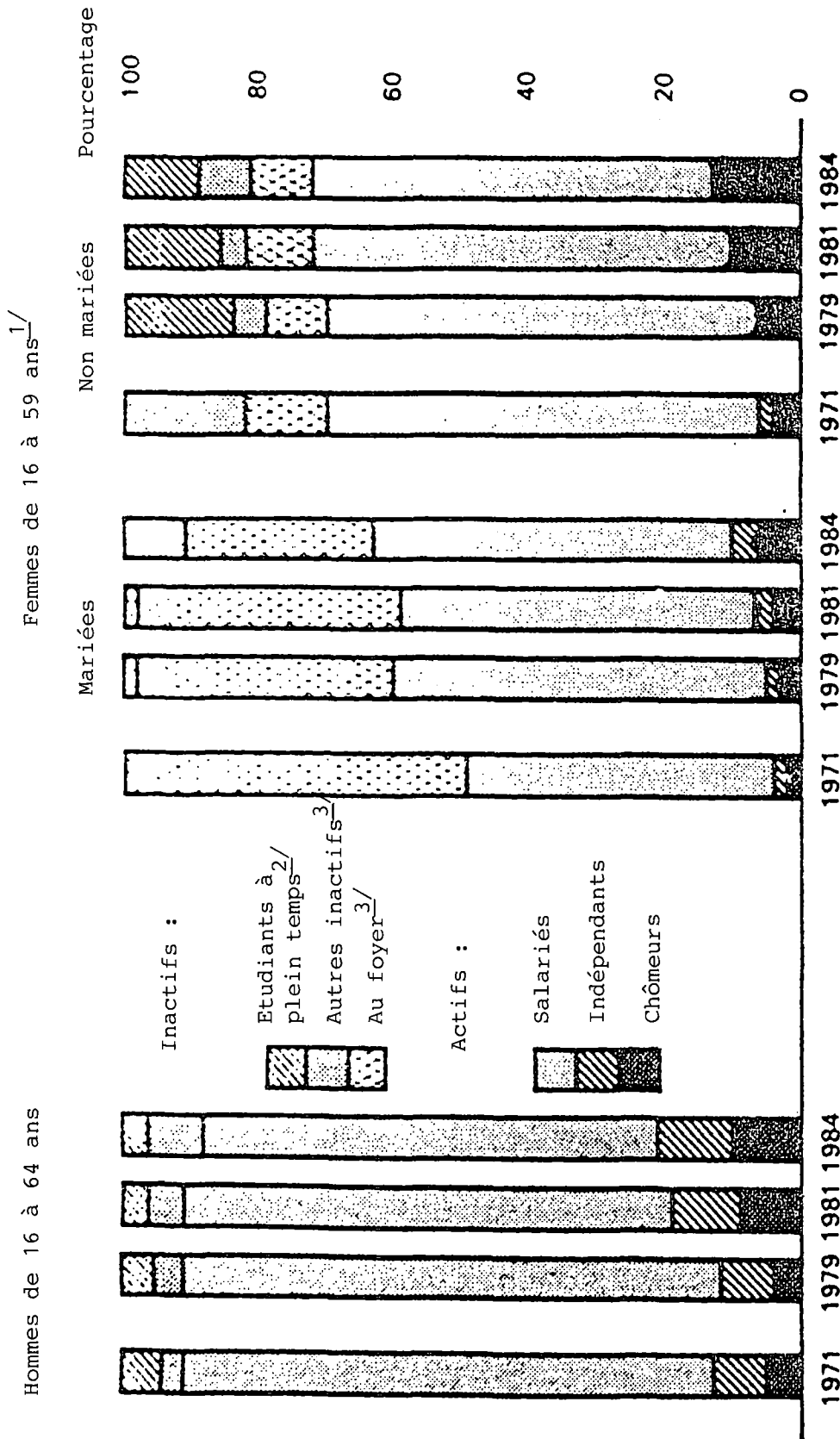
Industries manufacturières : répartition des établissements par taille

Nombre d'employés	Nombre d'établissements	Pourcentage du nombre d'établissements	Pourcentage du total de l'emploi
Moins de 20	80.930	74,7	10,0
20 à 499	25.465	23,5	40,1
500 à 1.499	1.445	1,3	20,3
1.500 ou plus	436	0,4	29,6

Source : Rapport sur le recensement de la production 1981.

Diagramme 4.1 - Population en âge d'activité : selon la situation économique

Grande-Bretagne



1/ Les chiffres pour 1971 sont ceux des personnes âgées de 15 à 59/64 ans (l'âge de fin de scolarité a été prolongé en 1972)

2/ Les personnes qui n'ont pas ou ne cherchent pas de travail rémunéré, plus les personnes qui cherchent du travail mais sont empêchées de commencer à travailler parce qu'elles n'ont pas atteint l'âge de fin de scolarité

3/ Le recensement de la population de 1971 n'a pas enregistré séparément les femmes qui sont de façon permanente incapables de travailler, sort retraitées, et les autres femmes. Ces femmes n'ont donc pas été portées dans la catégorie "au foyer" en 1971

Tableau 4.3 : Taux^{1/} et projection des activités économiques de la main-d'oeuvre civile, selon l'âge et le sexe, Grande-Bretagne

Pourcentages

	16-19	20-24	25-44	45-54/59 ^{2/}	55-59 ^{3/} 60-64 ^{3/}	60-65 ^{4/}	16 ans ou plus
Hommes							
1971	69,4	87,7	95,4	94,8	82,9	19,2	80,5
1976	70,5	85,9	95,7	94,9	80,4	14,5	78,9
1979	73,0	86,7	95,7	93,8	73,0	10,3	77,5
1981	72,4	85,1	95,7	93,0	69,3	10,3	76,5
1983	69,6	84,1	94,5	90,1	59,2	8,1	74,2
1984	72,9	84,6	94,4	89,1	56,7	8,2	74,2
Projections^{5/}							
1986	72,8	85,3	94,6	89,5	59,2	7,0	74,3
1991	71,6	84,9	94,9	90,4	59,2	5,2	74,4
Femmes							
1971	65,0	60,2	52,4	62,0	50,9	12,4	43,9
1976	68,2	64,8	60,0	66,5	54,3	10,3	46,8
1979	72,0	67,7	61,7	67,0	53,8	7,4	47,4
1981	70,4	68,8	61,7	68,0	53,4	8,3	47,6
1983	66,7	68,2	62,2	68,0	50,5	7,5	47,0
1984	68,7	69,0	65,1	69,1	51,1	7,6	48,4
Projections^{5/}							
1986	69,9	70,3	66,3	70,0	51,9	7,3	49,1
1991	68,7	70,4	67,9	71,7	53,6	7,0	50,0

^{1/} Le pourcentage de la population au foyer ou de tout sous-groupe de la population faisant partie de la main-d'oeuvre civile. Voir tableau 4.2, note de bas de page 1

^{2/} 45-54 pour les femmes 45-59 pour les hommes

^{3/} 55-59 pour les femmes, 60-64 pour les hommes

^{4/} 60 ou plus pour les femmes, 65 ou plus pour les hommes

^{5/} Année de référence 1984

Source : Department of Employment

Tableau 4.2 Main-d'oeuvre civile : estimations et projections, Grande-Bretagne

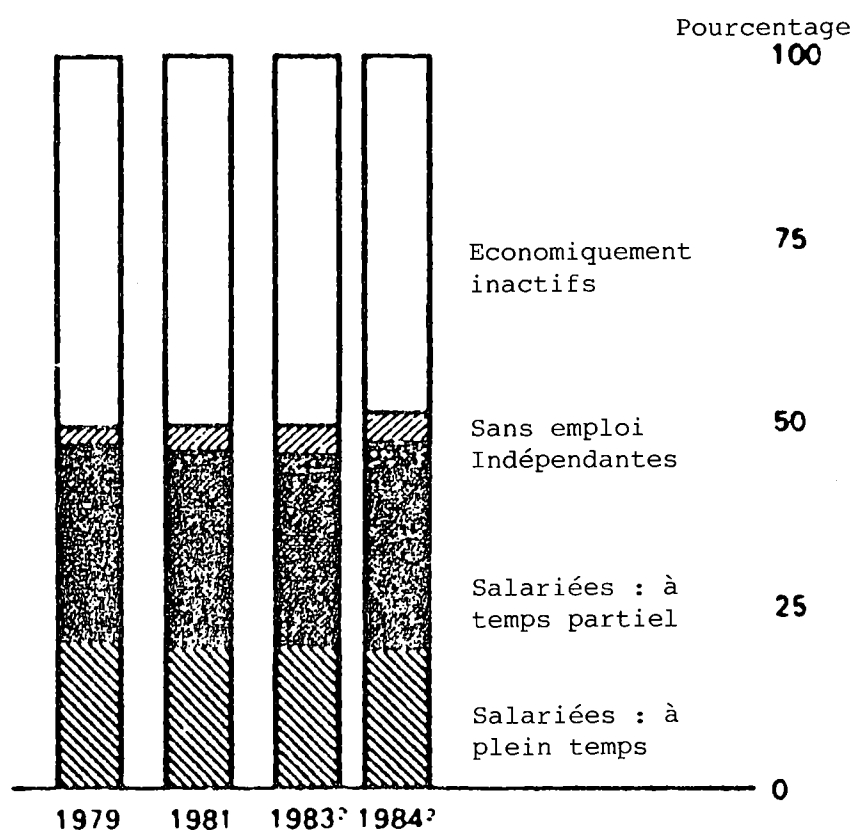
Millions			
	Hommes	Femmes	Total
Estimations			
1971	15,6	9,3	24,9
1976	15,6	10,1	25,7
1979	15,6	10,4	26,0
1981	15,6	10,6	26,2
1983	15,3	10,6	25,9
1984	15,5	10,9	26,4
Projections ^{2/}			
1986	15,6	11,2	26,8
1991	15,8	11,5	27,2

1/ La main-d'oeuvre civile dans laquelle les forces armées ne sont pas comptées comprend ceux des étudiants qui sont économiquement actifs. Les estimations pour 1971 reposent sur le Recensement de la population et celles pour 1976-1984 reposent sur les résultats de l'enquête sur la main-d'oeuvre ramenés au milieu de l'année et ajustés pour tenir compte des ménages non privés. Tous les chiffres se rapportent aux personnes âgées de 16 ans ou plus. Voir Appendice, partie 4 : Main-d'oeuvre.

2/ Année de référence 1984

Source : Department of Employment

Diagramme 4.4 - Activité économique des femmes mariées^{1/} Grande-Bretagne



^{1/} Quelques femmes n'ont pas donné de renseignements sur les heures ni sur leur situation. Elles ont été affectées aux diverses catégories proportionnellement à celles qui ont fourni des renseignements.

^{2/} La répartition ne tient pas compte d'un petit nombre de femmes mariées ayant un emploi public qui ne se sont pas classées elles-mêmes dans une des catégories du diagramme.

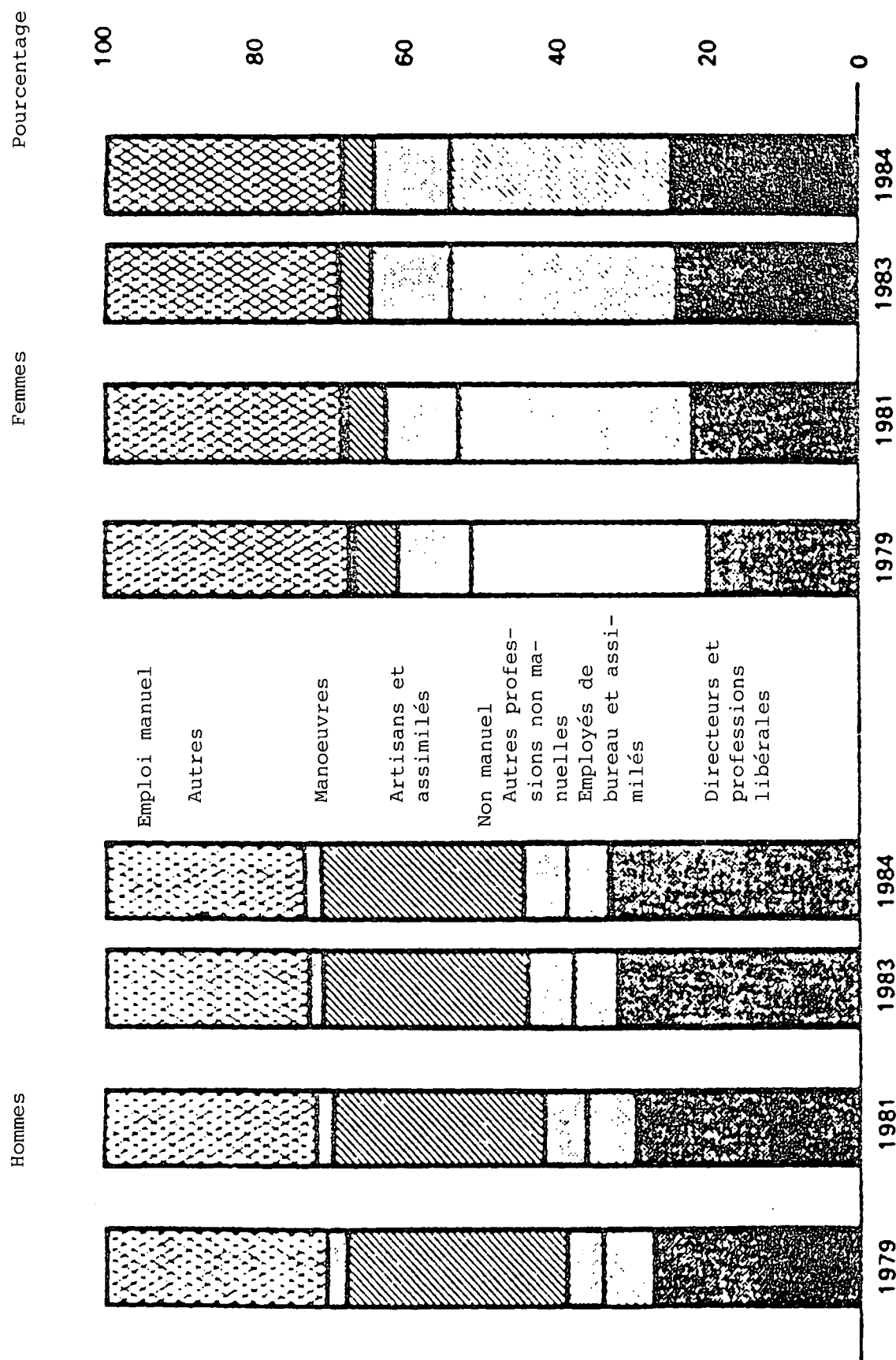
Source : Labour Force Surveys, Department of Employment

Diagramme 4,5 - Taux de l'activité économique des femmes : selon l'âge, comparaison internationale 1983



Source : Labour Force Surveys, 1983, Department of Employment. Enquête sur la main-d'oeuvre japonaise, emploi et rémunération, US Bureau

Diagramme 4.11 - Personnes ayant un emploi : par profession et par sexe, Grande-Bretagne



1/ Exclut les professions mal décrites ou non déclarées Source : Labour Force Surveys, Department of Employment

Tableau 4.15 - Durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés à plein temps, avril 1984, Grande-Bretagne

	Hommes			Femmes		
	Travaux manuels	Travaux non manuels	Total des salariés	Travaux manuels	Travaux non manuels	Total des salariées
Pourcentage de chaque groupe dont la durée hebdomadaire du travail est :						
34 heures ou plus	0,4	5,6	2,6	8,8	11,1	10,6
plus de 34 heures mais moins de 36	1,6	18,2	9,0	8,8	23,7	20,2
plus de 36 heures mais moins de 40	45,1	57,5	50,5	62,9	59,4	60,2
plus de 40 heures mais moins de 44	15,7	9,0	12,8	9,4	3,9	5,2
plus de 44 heures mais moins de 48	14,7	4,7	10,3	6,3	1,1	2,3
plus de 48 heures mais moins de 50	5,0	1,3	3,4	1,0	0,2	0,4
plus de 50 heures	17,5	3,7	11,4	2,8	0,6	1,1
Taille de l'échantillon (=100 %) (milliers)	41,0	32,0	74,0	8,0	26,0	34,0
Durée hebdomadaire moyenne de travail						
Heures normales de base	39,1	37,1	38,2	38,1	36,1	36,6
Heures supplémentaires	5,1	1,4	3,5	1,3	0,4	0,6
Total des heures hebdomadaires	44,3	38,5	41,7	39,4	36,5	37,2

1/ Nombre d'heures des salariés à plein temps rémunérés au taux des adultes dont la rémunération pour la période de rémunération de l'enquête n'a pas été réduite pour cause d'absence. Le total des heures hebdomadaires est la somme des heures normales de base et des heures supplémentaires rémunérées.

Source : New Earnings Survey, 1984, Department of Employment

Tableau 4.22 - Demandeurs d'indemnité de chômage : selon le sexe, l'âge et la durée du chômage, avril 1985, Royaume-Uni

Pourcentage et milliers

	Durée du chômage (en semaines)						Total (=100%) (en milliers)
	Jusqu'à 2 de 8	Plus de 2, mais moins de 8	Plus de 8, mais moins de 26	Plus de 26, mais moins de 52	Plus de 52, mais moins de 104	Plus de 104	
Hommes							
âgés							
de :							
16 à 19	6,1	13,6	29,0	29,2	15,7	6,4	300,7
20 à 24	5,1	11,1	23,7	21,2	17,0	21,9	452,4
25 à 34	4,4	9,7	20,8	17,6	17,5	30,0	537,0
35 à 49	4,1	8,6	18,5	15,4	17,1	36,2	523,0
50 à 59	3,4	6,5	14,4	15,3	19,5	41,0	380,1
60 ou plus	7,2	11,6	26,8	31,3	11,7	11,2	77,6
Tous les hommes âgés de 16 ans ou plus	4,6	9,8	21,1	19,4	17,2	27,9	2.270,7
Femmes							
âgées de :							
16 à 19	6,4	13,4	29,5	30,0	15,0	5,7	211,3
20 à 24	6,2	12,9	27,8	23,9	13,8	15,5	248,9
25 à 34	6,6	13,7	29,0	27,1	13,7	10,0	240,1
35 à 49	6,8	12,5	23,8	21,6	17,0	18,4	171,6
50 ou plus	3,5	6,5	14,5	17,0	19,6	38,9	130,0
Toutes les femmes âgées de 16 ans ou plus	6,1	12,3	26,0	24,7	15,3	15,6	1 001,8

Source : Department of Employment

Tableau 5.2 - Rémunération hebdomadaire brute des salariés à plein temps, selon le sexe, Grande-Bretagne

En livres sterling et en pourcentage

	Hommes					Femmes				
	1970	1981	1983	1983	1984	1970	1981	1983	1983	1984
Salariés manuels										
Moyenne (livres st.)	26,2	119,0	140,1	141,6	152,7	13,4	75,5	87,9	88,1	93,5
Médiane (livres st.)	25,2	111,9	131,9	133,1	143,3	12,8	71,4	84,1	84,3	88,6
En pourcentage du décile médian										
le plus élevé	150	152	153	152	154	145	144	145	145	148
le plus bas	65	67	66	67	66	69	70	69	69	70
Salariés non manuels										
Moyenne (livres st.)	34,7	159,4	190,7	191,8	209,0	17,8	96,7	115,1	116,1	124,3
Médiane (livres st.)	30,7	145,6	173,1	173,9	188,8	15,9	87,0	104,7	105,6	113,5
En pourcentage du décile médian										
le plus élevé	179	169	171	171	172	174	173	165	164	163
le plus bas	58	59	58	59	58	64	67	66	66	66
Ensemble des salariés										
Moyenne (livres st.)	29,3	137,0	163,3	164,7	178,8	16,3	91,4	108,8	109,5	117,2
Médiane (livres st.)	26,7	123,5	146,9	148,1	160,6	14,6	82,2	98,8	99,5	106,8
En pourcentage du décile médian										
le plus élevé	163	169	171	170	171	170	173	168	167	166
le plus bas	63	64	62	63	62	66	68	66	66	66

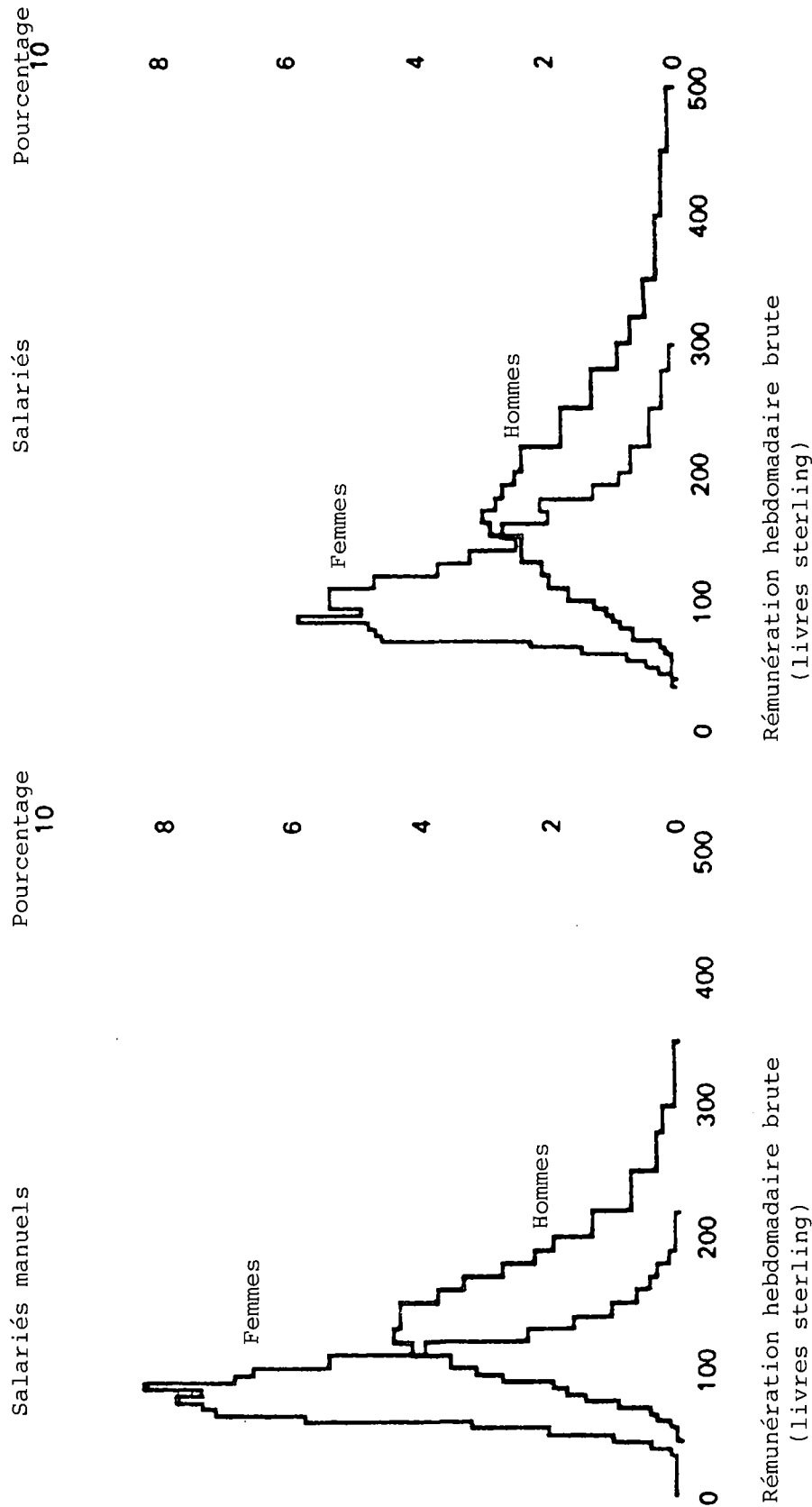
1/ Les chiffres sont ceux d'avril de chaque année des salariés à plein temps dont la rémunération pour la période de rémunération prise pour l'enquête n'a pas été diminuée pour cause d'absence

2/ Séries ajustées en 1983 d'après une base de salariés âgés de 18 ans à une base de salariés parvenant des rémunérations d'adultes

Source : New Earnings Survey, Department of Employment

Diagramme 5.3 - Répartition des rémunérations hebdomadaires brutes^{1/}, avril 1984, Grande-Bretagne

Pourcentage estimé à l'aide des rémunérations hebdomadaires brutes des groupes de rémunération de cinq livres sterling



^{1/} Des salariés à plein temps rémunérés au taux des adultes dont la rémunération pendant la période de rémunération prise pour l'enquête n'a pas été diminuée pour cause d'absence

Source : New Earnings Survey, Department of Employment

5.4 - Heures supplémentaires : rémunération , heures ouvrées des salariés manuels plein temps^{1/}, Grande-Bretagne

	Rémunération hebdomadaire brute moyenne en livres st.	Rémunération hebdomadaire pour heures supplémentaires en % des rémunérations brutes moyennes	Heures supplémentaires hebdomadaires moyennes ^{2/}	Pourcentage de salariés recevant une rémunération pour heures supplémentaires	Rémunération hebdomadaire brute moyenne en livres st.	Rémunération hebdomadaire moyenne des heures supplémentaires en livres st.	Rémunération pour heures supplémentaires en % des rémunérations brutes moyennes ^{2/}
Hommes							
1974	42,8	6,81	6,4	60	46,2	11,3	24
1976	63,9	8,4	5,2	54	70,6	15,7	22
1981	119,0	14,1	4,4	46	135,3	30,8	23
1983	140,1	17,3	4,6	49	157,8	35,4	23
3/							
1983	141,6	17,6	4,6	49	-	-	-
1984	152,7	21,1	5,1	53	171,0	40,2	24
Femmes							
1974	23,6	0,9	1,2	20	28,1	4,6	16
1976	39,4	1,0	0,8	14	48,3	7,0	15
1981	74,5	2,4	1,0	15	93,8	16,0	17
1983	87,9	3,4	1,2	19	108,2	18,0	17
3/							
1983	88,1	3,5	1,2	19	-	-	-
1984	93,5	4,1	1,3	21	115,0	19,7	17

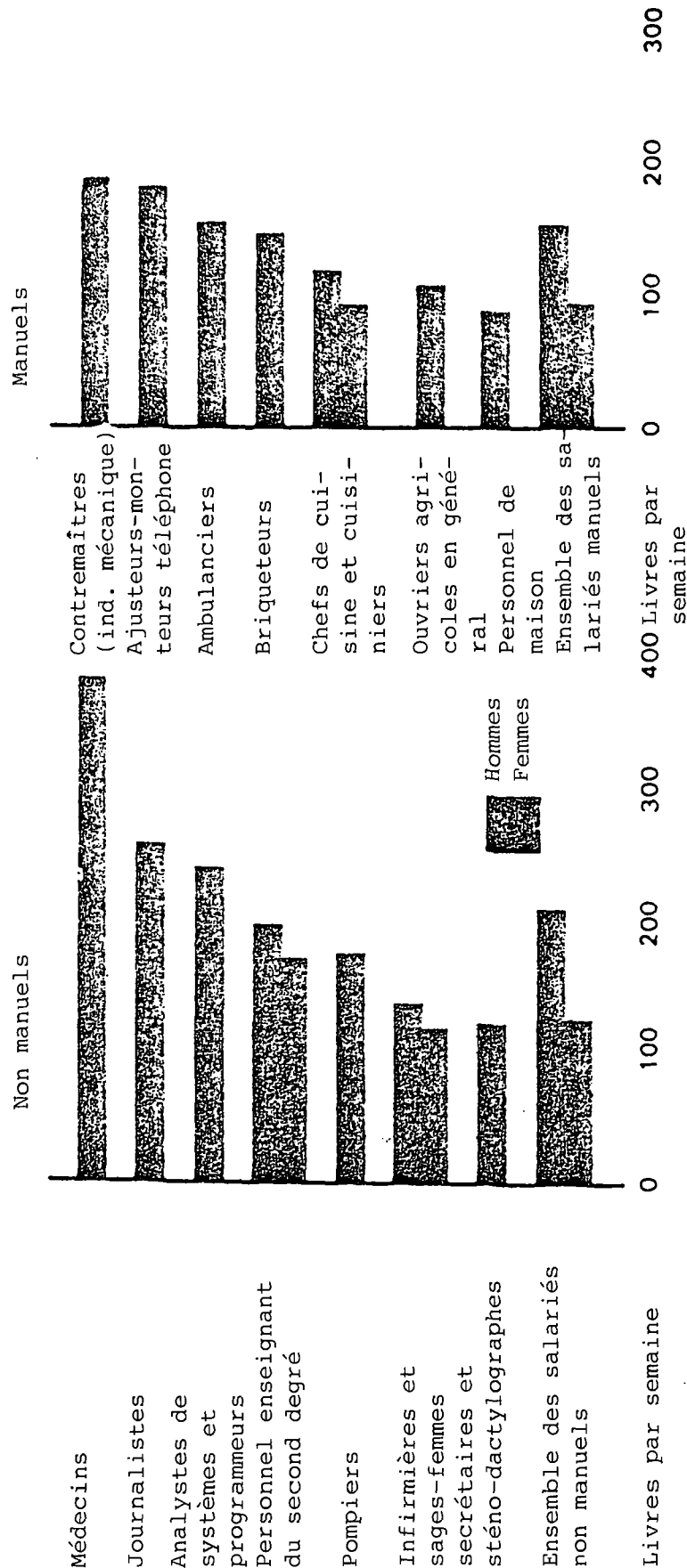
1/ Les chiffres sont ceux d'avril de chaque année des salariés à plein temps (plus de 30 heures normales de base par semaine) dont la rémunération pour la période de rémunération prise pour l'enquête n'a pas été diminuée pour cause d'absence

2/ Heures supplémentaires effectives ouvrées pour lesquelles une rémunération a été réservée pour heures supplémentaires

3/ Séries ajustées en 1983 d'après une base de salariés de 18 ans et plus à une base de salariés parvenant des rémunérations d'adultes

Source : New Earnings Survey, Department of Employment

Diagramme 5.5 - Rémunérations hebdomadaires brutes moyennes des salariés à plein temps de certains groupes de professions, avril 1984 : par sexe, Grande-Bretagne



1/ Comprendrent les heures supplémentaires, les primes pour travail posté, les gratifications et autres versements. Les allocations récentes non comprises dans les rémunérations pour la période de l'enquête en avril ne sont pas comprises

2/ Les salariés ayant une rémunération au taux des adultes dont la rémunération pour la période de rémunération de l'enquête n'a pas été diminuée pour cause d'absence

Source : New Earnings Survey, Department of Employment

Tableau 5.9 - Prestations de sécurité sociale aux chômeurs, Grande-Bretagne

	1961	1971	1976	1981	1982	1983	1984
	Pourcentages et milliers						
Hommes au chômage recevant une prestation (pourcentages) :							
Allocation de chômage seulement	47,2	40,9	30,0	28,2	21,3	19,8	20,8
Allocation de chômage et prestations supplémentaires	9,4	13,6	10,9	11,4	11,0	9,5	9,3
Prestation supplémentaire seulement	21,9	27,1	42,4	46,0	52,4	60,1	60,1
Pas de prestation	21,6	18,4	16,6	14,4	15,3	10,7	9,7
Ensemble des hommes au chômage au bénéfice de prestations (=100%) (en milliers)	283	721	1 076	1 994	2 100	2 030	2 117
Femmes au chômage recevant une prestation (pourcentages) :							
Allocation de chômage seulement	39,7	41,0	29,1	38,9	34,5	33,1	35,1
Allocation de chômage et prestations supplémentaires	2,5	6,7	3,9	3,8	4,0	3,4	3,0
Prestation supplémentaire seulement	12,2	20,5	44,6	37,4	42,7	44,9	44,1
Pas de prestation	45,5	31,8	22,4	20,0	18,8	18,5	17,9
Ensemble des femmes au chômage au bénéfice de prestations (=100%) (en milliers)	101	138	380	709	770	855	882

1/ En novembre de chaque année, sauf pour 1976 dont les chiffres se rapportent au mois d'août, 1981 quand ils se rapportent à février, 1982, et 1984 quand ce sont ceux de février

2/ Avant 1981, le recensement des chômeurs enregistrés ; pour 1981 le recensement des demandeurs d'allocations enregistrés ; à partir de 1982 le recensement des demandeurs en chômage. Voir appendice, partie 5 : Demandeurs d'allocations de chômage

Source : Department of Health and Social Security

Tableau 7.1 - Espérance de vie à la naissance et à partir d'âges déterminés, Royaume-Uni

Années

	Hommes					Femmes						
	1901	1931	1951	1961	1971	1981	1901	1931	1951	1961	1971	1981
Espérance de vie												
A la naissance	48,0	58,4	66,2	67,9	68,8	69,8	51,6	62,4	71,2	73,8	75,0	76,2
A l'âge de :												
1 an	55,0	62,1	67,5	68,6	69,2	69,6	57,4	65,1	72,1	74,2	75,2	76,1
10 ans	51,4	55,6	59,1	60,0	60,5	60,8	53,9	58,6	63,6	65,6	66,6	67,2
15 ans	46,9	51,1	54,3	55,1	55,6	55,9	49,5	54,0	58,7	60,6	61,6	62,3
20 ans	42,7	46,7	49,5	50,4	50,9	51,2	45,2	49,6	53,9	55,7	56,7	57,4
30 ans	34,6	38,1	40,2	40,9	41,3	41,6	36,9	41,0	44,4	46,0	47,0	47,6
40 ans	26,8	29,5	30,9	31,5	31,9	32,0	29,1	32,4	35,1	36,5	37,3	38,0
45 ans	23,2	25,5	26,4	26,9	27,3	27,5	25,3	28,2	30,6	31,9	32,7	33,3
50 ans	19,7	21,6	22,2	22,6	23,0	23,1	21,6	24,1	26,2	27,4	28,3	29,0
60 ans	13,4	14,4	14,8	15,0	15,3	15,6	14,9	16,4	17,9	19,0	19,8	20,6
65 ans	10,8	11,3	11,7	11,9	12,1	12,4	11,9	13,0	14,2	15,1	16,0	16,7
70 ans	8,4	8,6	9,0	9,3	9,5	9,5	9,2	10,0	10,9	11,7	12,5	13,2
75 ans	6,4	6,4	6,7	7,0	7,3	7,4	7,1	7,4	8,0	8,7	9,4	10,0
80 ans	4,9	4,8	4,8	5,2	5,5	5,5	5,4	5,4	5,8	6,3	6,9	7,3

1/ Nombre d'années supplémentaires qu'une personne peut espérer vivre. Voir Appendice, partie 7 : Espérance de vie

Source : Government Actuary's Department

Tableau 7.4 - Survivants de plus de 65 ans - Santé et autonomie : par sexe, 1981-1983, Angleterre et pays de Galles

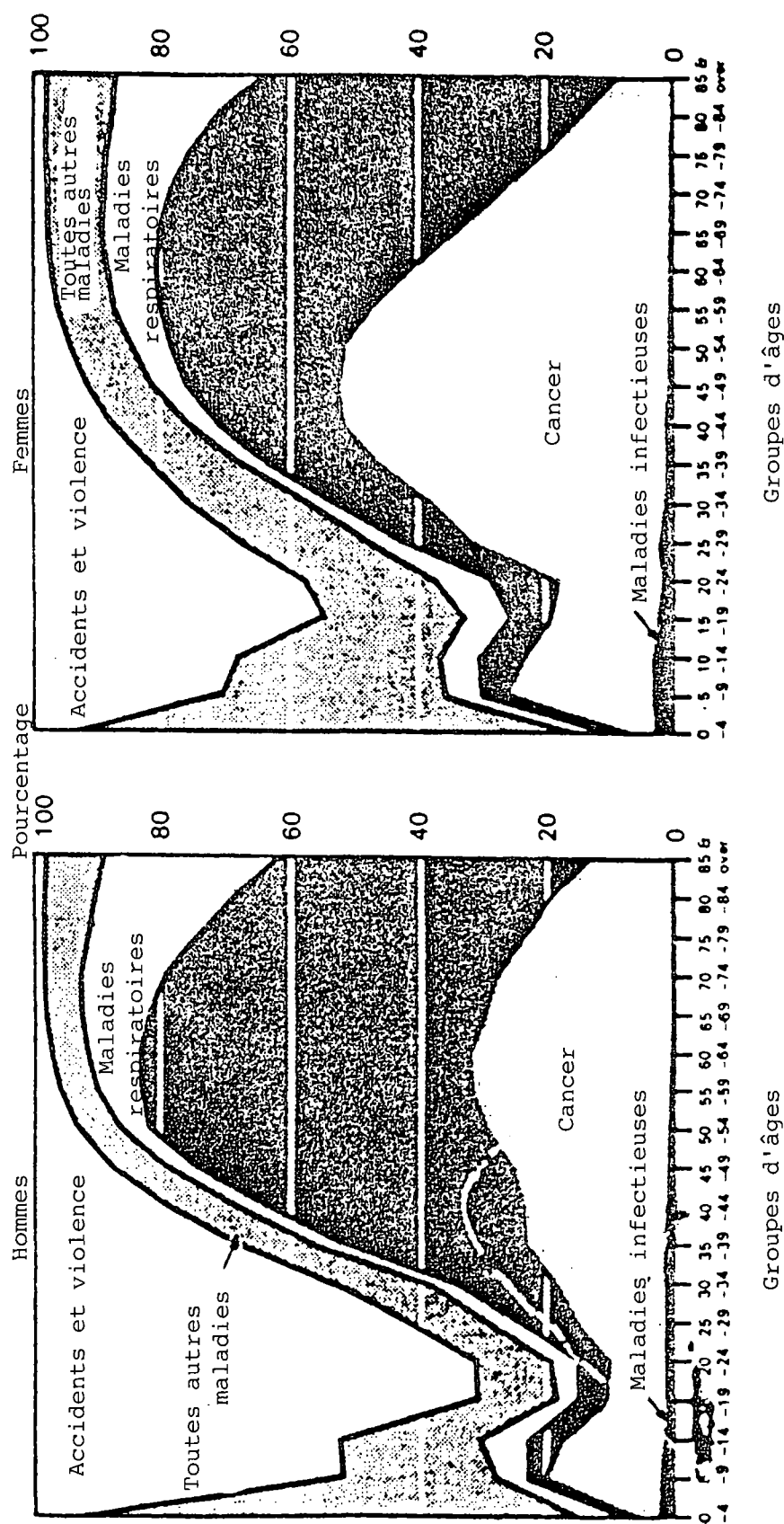
survivants à l'âge de :	Hommes			Femmes			Nombre	
	Des ménages privés			Des ménages privés				
	En insti- tution	Maladie de longue durée	En bonne santé et autonome	En insti- tution	Maladie de longue durée	En bonne santé et autonome		
	Total des survivants					Total des survivants		
65 ans	0,5	57,5	42,0	100,0	0,4	58,6	41,0	100,0
70 ans	1,5	48,6	33,4	83,5	1,6	53,1	36,5	91,2
75 ans	1,9	34,3	26,2	62,4	3,2	43,0	32,1	78,3
80 ans	2,0	20,9	16,6	39,5	4,5	32,4	23,6	60,5
85 ans	1,8	10,1	7,6	19,5	5,8	17,3	15,3	38,4
90 ans	1,3	3,8	2,2	7,3	4,7	7,4	6,9	19,0
95 ans	0,9	0,6	0,7	2,2	3,1	2,3	1,8	7,2

1/ Fondé sur une population initiale de 100 hommes et de 100 femmes à l'âge de 65 ans

2/ Pour plus de détails sur les sources des données, voir Appendice partie 7 : Espérance de vie, santé et autonomie des personnes âgées

Source : Office of Population Censuses and Surveys

Diagramme 7.6 Quelques causes de décès par sexe et par âge, 1983, Royaume-Uni



1/ Y compris les maladies et les crises cardiaques

Source : Office of Population Censuses and Surveys ; General Register Office (Scotland) ; General Register Office (Northern Ireland).

Tableau 7.9 - Consultations de médecins généralistes (NHS seulement) : par âge et par sexe, 1983, Grand-Bretagne

	Pourcentages et nombres						
	Age						
	0-4	5-15	16-44	45-64	65-74	75 et plus	Tous âges
Consultations de médecins généralistes							
Pourcentage des personnes ayant consulté un médecin dans les deux semaines précédant l'entrevu							
Hommes	21	10	8	12	18	20	12
Femmes	20	9	17	15	18	21	16
Nombre moyen de consultations par personne et par an							
Hommes	6,9	2,9	2,3	3,8	5,4	6,6	3,5
Femmes	6,2	2,8	5,2	4,6	5,9	6,6	4,9
Taille de l'échantillon (=100 %) (nombres)							
Hommes	900	2 258	5 046	2 800	1 060	533	12 597
Femmes	916	2 067	5 209	3 037	1 419	952	13 600
Rapport des interventions chirurgicales aux consultations à domicile							
Hommes	5,4	7,1	24,2	8,6	3,2	1,2	6,1
Femmes	4,8	13,4	14,7	5,6	2,5	0,8	5,0

Voir Appendice, partie 7 : General Household Survey

Source : General Household Survey, 1983

**Tableau 7.10 Structure des consultations et des traitements des soins dentaires à la dernière visite :
par sexe et par âge, 1983 ^{1/}, Grande-Bretagne**

Pourcentages et nombres

	Hommes âgés de				Femmes âgées de			
	16-44		45-64		16-44		45-64	
	65 et plus		65 et plus		65 et plus		65 et plus	
	Ensemble des hommes âgés de 16 ans et plus		Ensemble des hommes âgés de 16 ans et plus		Ensemble des hommes âgés de 16 ans et plus		Ensemble des hommes âgés de 16 ans et plus	
Structure des soins (pourcentages)								
Contrôle régulier	41	41	29	40	58	55	37	56
Contrôle occasionnel	15	10	9	13	13	10	10	12
Urgence seulement ^{2/}	45	49	63	47	29	34	53	32
Taille de l'échantillon (=100 %) (nombres)	4,860	1,977	540	7,377	4,958	1,878	584	7,430
Traitement à la dernière visite ^{3/} (pourcentages)								
Radiographie	29	19	17	25	28	20	12	25
Plombage	53	43	32	49	51	43	37	48
Extraction	25	32	39	27	16	22	29	19
Détartrage et polissage	54	56	49	54	55	61	50	56
Taille de l'échantillon (=100 %) (nombres)	3,998	1,495	366	5,859	4,392	1,597	418	6,407

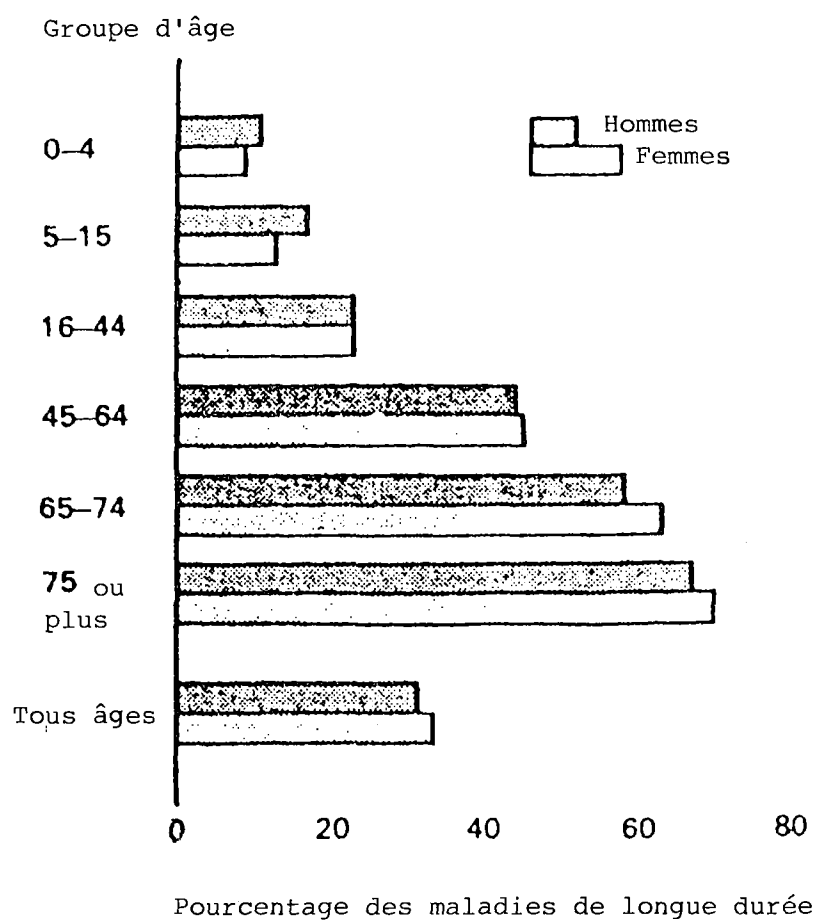
^{1/} Personnes de 16 ans et plus ayant quelques dents naturelles

^{2/} Comprend toutes les personnes qui n'ont pas vu un dentiste dans les 10 années précédant l'entrevue et toutes celles qui n'ont jamais consulté un dentiste

^{3/} Personnes qui ont vu un dentiste au cours de 10 dernières années seulement, à l'exclusion de ceux qui sont actuellement en traitement.

Source : General Household Survey, 1983

Diagramme 7.8. Maladie de longue durée : selon l'âge et le sexe, 1983,
Grande-Bretagne



Source : General Household Survey, 1983

Tableau 7.47 National Health Service : coûts annuels par personne selon l'âge et le sexe, 1983, Grande-Bretagne

En livres sterling par personne

Age	Hommes	Femmes
Moins d'un an	554	452
1 - 4 ans	208	183
5 - 15 ans	130	117
16 - 24 ans	134	130
25 - 44 ans	148	153
45 - 64	226	215
65 - 74	477	434
75 ou plus	904	1 109
Tous âges	224	260

Exclut l'accouchement des patientes hospitalisées ou non et l'intervention des sages-femmes, les coûts administratifs et en capital.

Source : Central statistical Office

Tableau 7.27 Cytologie cervicale : examens, cas positifs dépistés et morts dues au cancer du cerveau, Grande-Bretagne

	Frottis examinés (en milliers) ^{1/}	Taux de dépistage ^{2/}	Décès dus au cancer cervical	
			Nombre	Taux ^{3/}
1971	2 205	-	2 551	91
1976	2 803	5,1	2 420	86
1980	3 211	6,6	2 255	80
1981	3 293	6,9	2 218	79
1982	3 241	7,4	2 140	76
1983	3 515	7,5	2 172	77

^{1/} Estimations faites d'après un échantillon à 20 % de frottis négatifs examinés en janvier et en juillet de chaque année

^{2/} Cas positifs dépistés pour 1 000 frottis examinés

^{3/} Décès par millions de femmes

Source : Department of Health and Social Security ; Office of Population Censuses and Surveys ; Scottish Health Service, Common Services Agency ; General Register Office (Scotland) ; Welsh Office

Tableau 7.33 Services de maternité, Grande-Bretagne

	1961	1971	1976	1980	1981	1982	1983	1984
Hôpitaux NHS : Services hospitaliers de maternité								
Nombre moyen des lits occupés par jour (en milliers)	18	19	16	15	14	14	13	--
Durée moyenne du séjour (en jours)	9,3	7,0	6,5	5,7	5,6	5,3	5,1	--
Autres services de maternité (en milliers)								
Cliniques prénatales								
Hôpitaux NHS - nouveaux patients non hospitalisés	470	623	610	720	704	705	703	--
Cliniques postnatales								
Hôpitaux NHS - nouveaux patients non hospitalisés	201	180	135	124	112	99	97	--
Soins prénatals à la mère et cours de détente								
Femmes suivant les cours	--	150	131	174	189	185	192	212
Soins de sages-femmes à domicile - nombre de cas de sorties précoces de l'hôpital 1/	129	449	480	624	608	610	603	614
Enfants nés vivants (en milliers)								
A l'hôpital	616	781	634	716	696	684	687	695
Ailleurs	296	89	16	9	8	8	7	7
Nés à l'hôpital (%)	67,5	89,8	97,6	98,7	98,9	98,9	99,0	99,0
Enfants morts-nés (en milliers)								
A l'hôpital	15,0	10,0	6,1	5,1	4,5	4,2	3,9	3,9
Ailleurs	2,8	0,6	0,2	9,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Nés à l'hôpital (%)	84,5	94,8	96,9	97,0	97,4	97,5	97,3	97,4

1/ Angleterre et pays de Galles seulement

2/ Les données prénatales et postnatales pour le pays de Galles sont groupées et viennent sous la rubrique prénatale

Source : Department of Health and Social Security ; Scottish Health Service, Common Services Agency ; Welsh Office ; Office of Population Censuses and Surveys ; General Register Office (Scotland)

Tableau 7.11 Consommation de cigarettes par les adultes : selon le sexe et le groupe socio-économique, Grande-Bretagne

Pourcentages et nombres

Groupe socio-économique									
Pourcentage de fumeurs de cigarettes	Membres des professions libérales		Employeurs et Directeurs		Cadres inter-médiaires et subalternes non manuels		Salariés manuels et in-manuels qualifiés et non employés de maison		Total ^{3/} Consommation hebdomadaire moyenne de cigarettes par fumeur
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
1971	33	44	45	57	57	64	52	120	
1976	25	38	40	51	53	58	46	129	
1980	21	35	35	48	49	57	42	124	
1982	20	29	30	42	47	49	38	121	
1984	17	29	30	40	45	49	36	115	
1984 taille de l'échantillon (nombres)	448	1 413	1 384	3 063	1 350	478	8 417		
Femmes									
1972	33	38	38	47	42	42	42	87	
1976	28	35	36	42	41	38	38	101	
1980	21	33	34	43	39	41	37	102	
1982	21	29	30	39	36	41	33	98	
1984	15	29	28	37	37	36	32	96	
1984 taille de l'échantillon (nombres)	384	1 487	2 436	2 585	1 864	518	9 788		

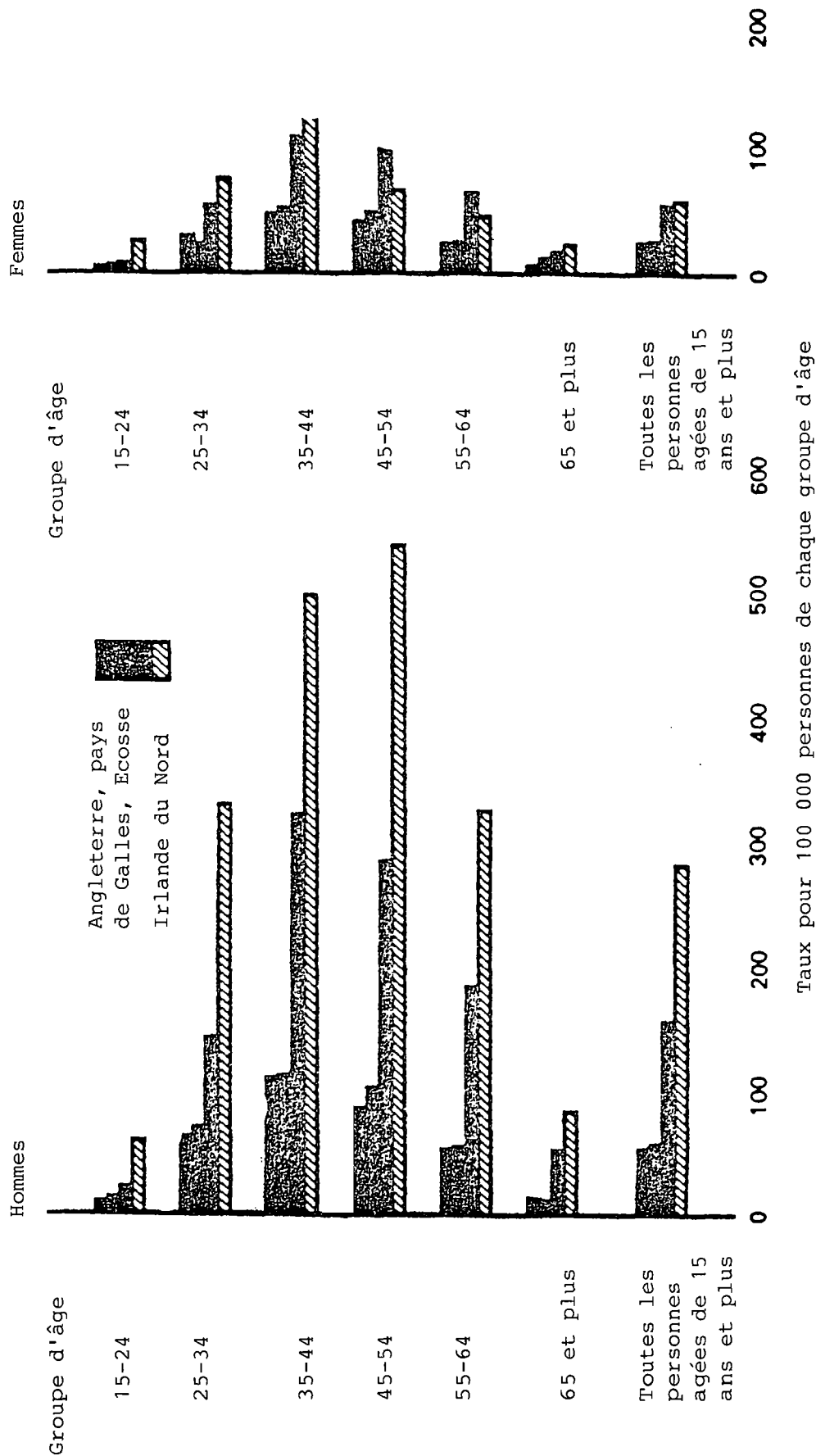
1/ Toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus en 1972 mais de 16 ans ou plus les années suivantes

2/ Voir Appendice, partie 7 : General Household Survey

3/ Y compris les membres des forces armées, des personnes ayant des professions mal décrites et toutes les personnes qui n'ont jamais fumé

Source : General Household Survey

Diagramme 7.17 Abus de l'alcool - Admissions^{1/} dans des hôpitaux pour maladies mentales : par sexe et par âge, 1983



1/ Toutes les admissions résultant d'un diagnostic principal de psychose alcoolique, du syndrome de dépendance alcoolique et d'abus sans dépendance de l'alcool

Source : Department of Health Security : Scottish Health Service, Common Services Agency ; Welsh Office Department of Health and Social Services, Northern Ireland

Tableau 7.15 Consommation de boisson : par sexe, 1978 et 1982, Grande-Bretagne

Pourcentages et nombres

	Hommes		Femmes	
	1978	1982	1978	1982
Type de consommateurs ^{1/} (pourcentage)				
Abstinentes	5	6	11	12
Occasionnels	9	10	25	23
Légèrement et peu fréquents	11	12	19	20
Légèrement et fréquents	34	37	39	40
Modérés	15	14	4	4
Fortement	25	21	2	1
Taille de l'échantillon (=100 %) (Nombres)				

^{1/} Personnes âgées de 18 ans et plus seulement. Voir Appendice, partie 7, General Household Survey

Source : General Household Survey, 1978 et 1982

Tableau 7. 18 Stupéfiants - notification de nouveaux toxicomanes^{1/}: par âge et par sexe, Royaume-Uni

	Age							Total
	Nombres							
	Moins de 20	20-24	25-29	30-34	35-49	50 et plus	Non connu	
Hommes								
1973	149	334	89	23	20	24	5	644
1976	61	315	251	55	35	20	8	745
1981	141	544	511	269	78	15	49	1 607
1982	197	676	593	323	118	16	53	1 976
1983	402	1 011	766	440	192	38	130	2 979
1984	584	1 334	958	570	257	22	115	3 840
Femmes								
1973	41	79	20	7	8	8	0	163
1976	40	100	55	15	10	12	7	239
1981	91	225	186	84	18	14	23	641
1982	113	271	233	113	41	12	34	817
1983	170	446	315	150	59	18	49	1 207
1984	214	618	405	205	63	19	51	1 575

1/ Nouveaux toxicomanes notifiés au Home Office pendant l'année, voir Appendice, partie 7 : Stupéfiants

Source : Home Office

Tableau 10.1 Utilisation du temps au cours d'une semaine type, par catégorie économique, printemps 1985, Grande-Bretagne

Heures

	Travail à <u>1/</u> temps complet		Travail à <u>1/</u> temps partiel		Ménagères	Retraités
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Heures de la semaine consacrées à :						
Travail et déplacements <u>2/</u>	45,0	40,8	24,3	22,2		
Activités essentielles <u>3/</u>	33,1	45,1	48,8	61,3	76,6	49,8
Sommeil	56,4	57,5	56,6	57,0	59,2	60,2
Temps libre	33,5	24,6	38,3	27,5	32,2	58,0
Temps libre par jour de semaine	2,6	2,1	4,5	3,1	4,2	7,9
Temps libre par jour de week-end	10,2	7,2	7,8	5,9	5,6	9,1

1/ Non compris les travailleurs indépendants

2/ Déplacements jusqu'au lieu de travail et retour

3/ Travaux domestiques et soins personnels essentiels. Cette rubrique comprend la cuisine, les achats essentiels, l'éducation des enfants, les repas, le lavage, le lever et le coucher

Source : Leisure Futures, automne 1985, The Henley Centre for Forecasting

Tableau 10.2 Participation^{1/} à certaines activités sociales et culturelles, par sexe et par âge, 1983, Grande-Bretagne

Pourcentages et nombres

	Hommes					Femmes				
	16-19	20-34	35-59	60 ou plus	X	16-19	20-34	35-59	60 ou plus	X
Pourcentage pour chaque groupe d'âge des personnes s'étant livrées aux diverses activités durant les 4 semaines précédant l'enquête										
Activités de plein-air										
Bord de mer	4	7	8	5	7	8	10	8	5	8
Campagne	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3
Parcs	2	4	3	2	3	3	8	3	2	4
Distractions, activités sociales et culturelles										
Cinéma	17	13	5	1	7	25	13	5	2	8
Visites de monuments historiques	6	8	9	7	8	6	9	10	7	8
Théâtre, opéra, ballet	2	4	4	3	4	5	5	7	4	5
Musées/galeries	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3
Musique/art dramatique (en amateur)	6	4	3	2	3	6	3	3	2	3
Loisirs organisés	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2
Fêtes foraines, établissements de jeux électriques	4	2	1	-	1	5	3	1	-	2
Repas au restaurant ^{2/}	39	47	42	31	41	44	46	44	29	40
Pubs/café ^{2/}	68	82	65	41	64	72	67	49	18	46
Danse	25	13	9	4	10	41	15	11	4	12
Activités à domicile										
Disques/cassettes ^{2/}	93	81	65	40	65	94	80	67	32	62
Jardinage ^{2/}	20	39	58	59	50	13	36	49	37	39
Couture/tricot ^{2/}	3	2	2	2	2	34	49	54	44	48
Réparation/bricolage ^{2/}	31	55	61	39	51	12	31	30	13	24
Lecture ^{2/}	44	49	51	51	50	62	62	62	59	61
Taille de l'échantillon (=100 %) (nombres)										
	722	2 314	3 509	2 199	8 744	727	2 650	3 841	3 088	10 306

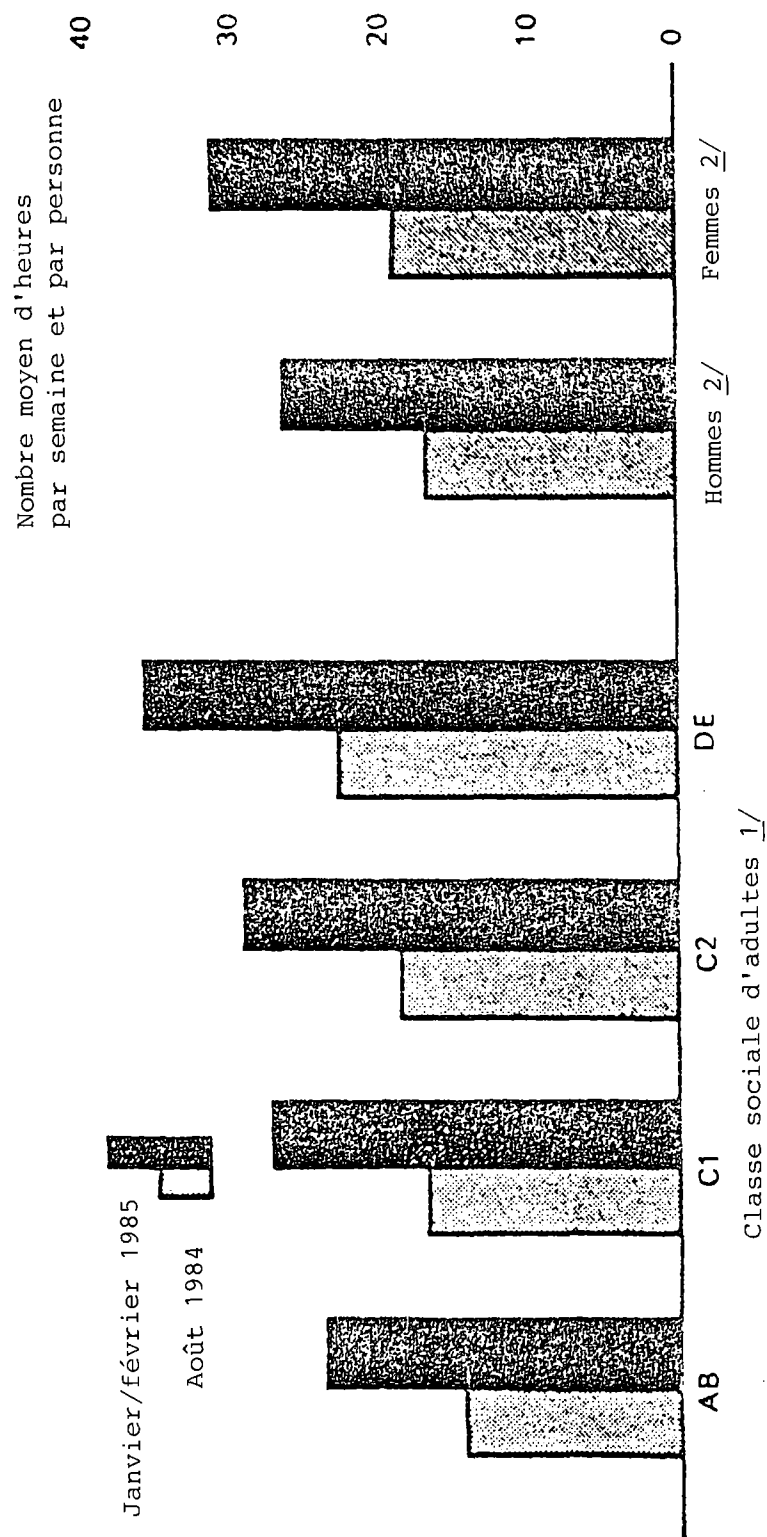
X/ Toutes personnes âgées de 16 ans ou plus

1/ Moyennes annuelles de participation des personnes âgées de 16 ans ou plus

2/ Les fortes participations sont en partie attribuables au fait que ces questions ont été effectivement posées. Voir Appendice, partie 10 : General Household Survey.

Source : General Household Survey, 1983

Diagramme 10.4 Temps passé à regarder la télévision, par classe sociale et par sexe, Royaume-Uni



1/ Voir Appendice, partie 6 : Classe sociale, définition IPA

2/ Personnes âgées de 4 ans ou plus

Source : Broadcasting Audience Research Board ; Audits of Great Britain

Tableau 10. 11 Participation à certain activités sportives, par groupe soc. économique et par sexe, 1983
Grande-Bretagne

Pourcentages et nombres

	Professions libérales, cadres, moyens employés et cadres supérieurs	Ouvriers qualifiés et employés non salariés	Ouvriers qualifiés et ma-nœuvres	Elèves et étudiants à temps complets	Tous hommes	Toutes femmes
				2/	3/	2/
Pourcentage de chaque groupe s'étant livré aux diverses activités pendant les 4 semaines précédant l'enquête						
Natation, piscines publiques en plein air 4/	1	1	-	2	1	1
Natation, autres piscines en plein air 4/	5	3	2	6	3	3
Natation, piscines couvertes 4/	9	10	4	17	7	7
Pêche	2	1	2	4	4	-
Voile	1	-	-	1	1	-
Football	3	2	1	10	3	-
Rugby	1	-	-	3	1	-
Golf	7	2	1	3	4	1
Cricket	1	-	-	2	1	-
Tennis	2	2	-	6	1	1
Athlétisme en plein air (courses et concours)	3	2	1	8	2	1
Culture physique/yoga	2	1	2	2	3	5
Gymnastique/athlétisme en salle	1	1	1	3	1	-
Badminton	4	3	1	10	2	2
Squash	6	3	1	8	3	1
Tennis de table	2	1	1	9	1	1
Fléchettes	6	5	7	12	11	4
Billard	9	5	6	18	15	2
Bowling/boules, en salle	1	1	1	1	1	1
Equitation	1	1	-	3	1	1
Excursions, randonnées	1	1	-	1	1	-
Marche (3 km ou plus) 5/	24	23	14	18	19	17
Bicyclette	2	2	1	6	2	2

Taille de l'échantillon (=100%)(nombres) 2 390 5 628 4 108 5 653 550 19 050 8 744 10 306

1/ Moyenne annuelle de participation des personnes âgées de 16 ans ou plus. 2/ Les élèves et étudiants à temps complet sont traités séparément. 3/ Y compris les forces armées, les personnes ayant des occupations imprécises et celles qui n'ont encore jamais travaillé. Ces personnes sont exclues de l'analyse par groupe socio-économique.

4/ Comme ces catégories se recouvrent partiellement, les chiffres peuvent surestimer légèrement le pourcentage total de ceux qui pratiquent la natation. 5/ Non compris les excursions, la marche en montagne et la randonnée.
Source : General Household Survey, 1983.

NOMBRE TOTAL D'ETUDIANTS	A TEMPS COMPLET ET EN ALTERNANCE (du Royaume-Uni et de l'étranger)				A TEMPS PARTIEL				UNIVERSITES D'ANGLETERRE BRETAGNE	UNIVERSITES DE GRANDE- BRETAGNE	UNIVERSITE DE GRANDE- BRETAGNE
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES			
1985 AGE (au 31 août)											
ETUDES UNIVERSI- TAIRES SUPERIEURES											
16-18 ans	2	2	4	2	2	4	-	-	1	-	1
19	7	2	9	7	5	12	0	2	1	8	9
20	159	94	253	238	166	404	5	5	9	12	21
21-24	12.522	6.740	19.262	15.320	8.425	23.745	2.080	1.050	2.542	1.353	3.895
25 et plus	16.507	6.890	23.397	20.341	8.044	28.385	14.597	7.807	17.551	9.156	26.707
TOTAL	29.197	13.728	42.925	35.917	16.642	52.559	16.682	8.864	20.104	10.529	30.633
QUATRE PREMIERES ANNEES D'ETUDES SUPERIEURES											
Moins de											
16-18 ans	20.397	14.504	34.906	28.266	21.143	49.409	7	11	120	285	405
19	27.739	19.769	47.508	34.646	25.533	60.179	42	62	143	268	411
20	28.539	20.096	48.635	34.922	25.616	60.538	138	181	234	403	411
21-24	27.596	17.869	45.462	34.436	23.104	57.540	344	331	541	598	1.139
25 et plus	5.386	4.756	10.142	7.856	6.400	14.256	1.330	1.631	1.669	2.203	3.872
TOTAL	109.657	77.026	186.683	141.126	101.796	242.922	1.861	2.216	2.707	3.757	6.464

EFFECTIFS SCOLAIRES

Tableau SA00
Elèves classés par âge au 31 août
Janvier 1986
Variation 108
ANOLETERRE

AGES DE	TEMPS COMPLET	PRIMAIRE	MOYEN CONSIDERE COMME PRIMAIRE	TOTAL PRIMAIRE	MOYEN CONSIDERE COMME SECONDAIRE	SECONDAIRE	TOTAL SECONDAIRE	TOTAL SECONDAIRE MOYEN ET SECONDAIRE	TOTAL PRIMAIRE
5-10		1.435.777	56.360	1.492.137	56.446	349	50.795	1.542.932	
11-15 Filles		7.037	19.666	26.703	58.546	1.404.711	1.463.257	1.489.960	
16-19		-	-	-	-	155.284	155.284	155.284	
AGES DE									
5-10		1.502.311	58.646	1.560.957	53.047	344	53.391	1.614.348	
11-15 Garçons		7.540	20.876	28.416	61.921	1.454.496	1.516.417	1.544.833	
16-19		-	-	-	-	149.373	149.373	149.373	

EN NOVEMBRE 1985

NOMBRE D'ETUDIANTS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PUBLIC, PAR GRANDES DISCIPLINES : établissements de toutes catégories
(à l'exclusion des universités)

CATEGORIE, AGE ET SEXE

	EFFECTIFS D'ETUDIANTS											
	HOMMES						FEMMES					
	16-18	19	20	21-24	25+	TOTAL	16-18	19	20	21-24	25+	TOTAL
Enseignement	59980	9804	7326	19475	41635	138220	78878	14789	12441	30860	75766	212734
Médecine, dentisterie et autres disciplines	872	607	704	1895	2889	6967	12272	2418	1947	3803	7258	27698
sanitaires												
Sciences de l'ingénieur et technologie	152982	41746	28162	48685	52102	323677	6473	1916	1501	2929	4072	16891
Agriculture, sylviculture et art vétérinaire	10977	2127	1748	2315	2111	19278	2067	509	431	690	1166	4863
Sciences	11517	7205	6944	12175	9959	47800	5642	4094	3966	5582	4919	24203
Disciplines sociales et administratives, gestion d'entreprise	28954	13444	12618	29696	41799	126511	75635	17124	14654	32902	52767	193082
Architecture, autres professions libérales etc.	17613	3301	3056	6933	10919	41822	53256	5249	3756	6059	15987	84307
Langues, littérature et études régionales	372	393	478	1275	6024	8542	2246	2021	1709	3105	7916	16997
Lettres à l'exclusion des langues	515	947	1125	1580	1923	6090	1137	1796	2060	2080	3137	10210
Musique, art dramatique et arts plastiques	7940	3885	3442	5607	3270	24144	12307	5519	4895	6510	4322	33553
	52150	4525	4364	16885	145279	223303	55854	7447	7259	24854	299030	394444
TOTAL DES DISCIPLINES	373872	87984	69967	146521	318010	966354	305767	62882	54619	119374	476340	1018982

NOVEMBRE 1985

NOMBRE D'ETUDIANTS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PUBLIC, PAR GRANDES DISCIPLINES : établissements de toutes catégories
(à l'exclusion des universités)

CATEGORIE, AGE ET SEXE

EFFECTIFS D'ETUDIANTS

HOMMES ET FEMMES

	16-18	19	20	21-24	25+	TOTAL
Enseignement	138.858	24.593	19.767	50.335	117.401	350.954
Médecine, dentisterie et autres sciences sanitaires	13.144	3.025	2.651	5.698	10.147	34.665
Sciences de l'ingénieur et technologie	159.455	43.662	29.663	51.614	56.174	340.568
Agriculture, sylviculture et art vétérinaire	13.044	2.636	2.179	3.005	3.277	24.141
Sciences	17.159	11.299	10.910	17.757	14.878	72.003
Disciplines sociales et administratives, gestion d'entreprise	104.589	30.568	27.272	62.598	94.566	319.953
Architecture, autres professions libérales, etc.	70.869	8.550	6.812	12.992	26.906	126.129
Langues, littérature et études régionales	2.618	2.414	2.187	4.380	13.940	25.539
Lettres, à l'exclusion des langues	1.652	2.743	3.185	3.660	5.060	16.300
Musique, art dramatique et arts plastiques	20.247	9.404	8.337	12.117	7.592	57.697
	108.004	11.972	11.623	41.739	444.409	617.747

TOTAL DES DISCIPLINES 649.639 150.866 124.586 265.895 794.350 1.985.336

ANNEXE D

PERSONNEL FEMININ DU SERVICE DIPLOMATIQUE BRITANNIQUE (DECEMBRE 1986)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Rapport des effectifs féminins à l'effectif total dans chaque groupe
Classe 1 à 3 (ambassadeurs)	2	153	1,3%
Classe 4 (conseiller)	12	270	4,3%
Classe 5A)	18	231	7,2%
Classe 5E) premier secrétaire	7	180	3,8%
Classe 6)	23	270	7,8%
Classe 7)	21	75	21,9%
Classe 7E) deuxième secrétaire	75	394	16,0%
Classe 8)	8	24	22,2%
Classe 9) troisième secrétaire	252	707	33,2%
Classe 10 attaché	285	245	53,8%
Nombre total de diplomates de carrière femmes	703	2.549	Rapport du nombre de diplomates de carrière femmes au nombre total de diplomates de carrière hommes (3.252)
Chargés de recherche	21	35	21,6%
conseillers juridiques	4	18	37,5%
Secrétaires	624	-	18%
Nombre total de femmes dans le service diplomatique	1.352	2.602	100%
			Rapport du nombre de femmes à l'effectif total du service diplomatique
			34,2%

ANNEXE E

DROITS DES FEMMES ENCEINTES SALARIEES

Article 11.2 a) et b) de la Convention

Aux termes de la Loi de 1978 relative à la protection des salariés (texte unifié), toutes les salariées enceintes ont le droit de s'absenter de leur travail sans subir d'amputation de salaire pour recevoir des soins prénatals. En outre, toute salariée ayant travaillé sans interruption, en général dans la même entreprise, pendant un temps correspondant à un certain délai d'habilitation dispose vis-à-vis de son employeur de trois autres droits, soit :

a) le droit de saisir un conseil de prud'hommes d'une plainte en renvoi abusif si elle a été licenciée parce qu'elle était enceinte ou pour des motifs en rapport avec sa grossesse,

b) le droit aux neuf dixièmes de son salaire hebdomadaire, diminués du montant de l'allocation publique de maternité pendant les six premières semaines de congé de maternité si l'accouchement est prévu avant le 21 juin 1987.

c) le droit de reprendre son travail à n'importe quel moment dans les 29 semaines qui suivent celle de l'accouchement.

Le délai ouvrant le droit de déposer une plainte pour renvoi abusif a été porté, le 1er juin 1985, de un à deux ans pour les salariées des entreprises employant plus de 20 personnes. Une autre voie de recours s'offre aux intéressées. Le 14 juin 1985, en effet, un tribunal du travail jugeant en appel l'affaire Hayes contre Malleable Working Men's Club et l'affaire Institute and Maughan contre NE London Magistrates Court Committee a décidé qu'un congédiement pour des motifs liés à une grossesse était assimilable à un acte illégal de discrimination fondée sur le sexe. Il n'y a pas de délai d'habilitation pour le dépôt de plaintes en vertu de la Loi contre la discrimination fondée sur le sexe.

Depuis le 6 avril 1987, en application de la Loi de 1986 relative à la sécurité sociale, un nouveau régime de prestations de maternité, les "allocations légales de maternité", remplacent le droit énoncé dans la législations sur l'emploi et l'allocation publique de maternité dans le cas des salariées dont l'accouchement est prévu à compter du 21 juin 1987.

En ratifiant la Convention, le Royaume-Uni s'est réservé le droit de subordonner de façon non discriminatoire l'application des dispositions des alinéas a) et b) de l'article 11 de la Convention à l'écoulement de périodes d'emploi ou d'affiliation à la sécurité sociale correspondant à des délais d'habilitation donnés.

ANNEXE F

CONDITIONS DE TRAVAIL - TEMPS ET HORAIRES DE TRAVAIL

Article 11 b) et c) de la Convention

Conditions de travail - temps et horaires de travail

La Loi de 1961 relative aux fabriques et usines, la Loi de 1954 relative aux mines et carrières et la Loi de 1936 relative aux temps et horaires de travail (Conventions) contiennent des dispositions qui réglementent la durée et les horaires de travail des femmes dans les entreprises industrielles. Elles interdisent aux femmes le travail posté (en particulier de nuit) et l'accomplissement d'un nombre élevé d'heures supplémentaires - sauf dérogation consentie par le Secrétaire d'Etat à l'emploi ou, en son nom, par le Directeur de l'hygiène et de la sécurité du travail.

Le Gouvernement a considéré que ces limitations étaient discriminatoires, peu opérantes et surannées, autrement dit qu'elles étaient devenues sans objet. Les employeurs désireux de faire travailler des femmes à des périodes de la journée où cela serait normalement interdit peuvent solliciter auprès du Directeur de l'hygiène et de la sécurité du travail des dérogations spéciales qui leur sont ordinairement accordées. En empêchant les salariés d'accepter un travail qui leur permettrait d'accéder à un meilleur niveau de capacité professionnelle, d'expérience et finalement de rémunération, la législation en vigueur exerce à leur encontre un effet discriminatoire.

La Loi de 1986 contre la discrimination fondée sur le sexe contient des dispositions destinées à supprimer ces contraintes. En voici les principales :

- les femmes auront le droit de travailler jusqu'au même âge que leurs collègues hommes et de porter plainte pour renvoi abusif jusqu'au même âge,
- les limitations affectant le temps et les horaires de travail des femmes dans l'industrie manufacturière seront levées,
- les dérogations prévues par la Loi de 1975 contre la discrimination fondée sur le sexe pour les petites entreprises et, pour les petites sociétés en nom collectif, en ce qui concerne le traitement des associés sont supprimées, tandis que le champ des dérogations applicables aux ménages privés est rétréci, le principe du respect des exigences de la vie privée étant maintenu,
- les dispositions illicitement discriminatoires des conventions et règlements sans force contraignante légale sont nulles,
- l'obligation d'obtenir une autorisation ministérielle avant d'organiser des cours de formation professionnelle réservés à un seul sexe est supprimée (voir paragraphe 32).

Le 16 janvier 1987 a été édicté un texte qui lève, à compter du 27 février 1987, les limitations aux temps et horaires de travail des femmes énoncées dans la Loi de 1961 relative aux fabriques et usines et dans la Loi de 1954 relative aux

mines et carrières. L'interdiction du travail de nuit des femmes énoncée dans la Loi de 1936 relative aux temps et horaires de travail (Conventions) sera maintenue au moins jusqu'en février 1988. (Ce n'est en effet qu'en février 1988 que le Royaume-Uni pourra dénoncer l'article 8 4) a) de la Charte sociale européenne par lequel les parties contractantes s'engagent à réglementer l'emploi de la main-d'oeuvre féminine pour le travail de nuit dans les emplois industriels).

ANNEXE G

LES FEMMES ET L'EMPLOI : TABLEAU RECAPITULATIF

Quelques données sur les femmes

1. 11 millions de femmes actives^{*}/,
43 % de la population active civile sont des femmes,
1 personnes travaillant à son compte sur 4 est une femme,
le Royaume-Uni occupe le second rang (en Europe) pour le taux de participation féminine. Il est le seul pays (d'Europe) où le taux de chômage est plus faible pour les femmes que pour les hommes,
44 % des salariés travaillent à temps partiel^{*°}/,
64 % des femmes qui travaillent sont mariées,
la rémunération moyenne des femmes s'élève à 74 % de celle des hommes (avril 1986)
897 971 femmes ont réclamé des prestations (données britanniques non corrigées - juillet 1987),

Proportion des femmes dans la population active (GB)

STATS C4

2. Les femmes mariées constituaient :

12 % de la population active en 1951,
25 % environ de la population active en 1981,

Depuis 1977, cependant, la progression s'est ralentie.

Des estimations établies d'après l'Enquête générale de 1984 sur les ménages montrent qu'à la tranche d'âge 16-64 ans chez les hommes correspond la tranche d'âge 16-59 ans chez les femmes.

61 % des femmes mariées,)
68 % des femmes non mariées) étaient pourvus ou étaient en quête d'un emploi
88 % des hommes)
48 % des mères d'enfants à charge travaillaient, dont
69 % travaillaient à temps partiel.

Note : travailleur (euse) à temps partiel s'entend d'une personne qui ne travaille pas plus de 30 heures par semaines

^{*}/ Source : Labour Force Survey, Enquête (par sondage) sur la population active.

[°]/ Travaillant à leur compte non inclus.

Population féminine occupée (en milliers)
GB (données corrigées des variations saisonnières)

STATS C3

3.

	EFFECTIF TOTAL		NOMBRE DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL	
	FEMMES TRAVAILLANT A LEUR COMPTE	SALARIEES POURVUES D'UN EMPLOI	FEMMES TRAVAILLANT A LEUR COMPTE	SALARIEES POURVUES D'UN EMPLOI
Juin 1978	364	9.152		3.653
Juin 1979	348	9.435	145	3.838
Juin 1980	383	9.421	195	3.914
Juin 1981	417	9.087	245	3.795
Juin 1982	462	8.966	255	3.768
Juin 1983	508	8.882	267	3.761
Juin 1984	586	9.104	311	3.871
Juin 1985	628	9.295	331	3.977
Septembre 1985	629	9.345	328	4.026
Décembre 1985	630	9.376	326	4.040
Mars 1986	631	9.414	323	4.087
Juin 1986	631	9.446	319	4.121
Septembre 1986	642	9.481	323	4.143
Décembre 1986	653	9.539	327	4.164
Mars 1987	664	9.571	331	4.198

Population active occupée décomposée selon le régime d'exercice de l'activité et selon le sexe et, pour les femmes, selon la situation matrimoniale

4.

	Recensement de 1951 <u>1/</u>		Recensement de 1982 <u>2/</u>		Enquête 1981 <u>2/</u> <u>a/</u>		Enquête 1986 <u>2/</u> <u>a/</u>	
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%
<u>Ensemble des femmes</u>								
Total	6.826	100,0	9.151	100,0	9.426	100,0	9.893	100,0
Salariées	6.580	94,3	8.768	95,8	8.975	95,2	9.214	93,1
à temps complet	5.795	84,9	5.351	58,5	5.200	55,2	5.070	51,2-5/
à temps partiel <u>3/</u>	784	11,5	3.417	37,3	3.775	40,1	4.138	41,8-5/
Personnes travail- lant à leur compte	246	3,6	383	4,2	451	4,8	679	6,9
Total par rapport à la po- pulation active occupée		30,8		39,9		40,3		42,2
Total par rapport à la po- pulation féminine totale		34,1		42,2		43,1		44,4
<u>Femmes mariées</u>								
Effectif total	2.627	100,0	5.997	100,0	6.174	100,0	6.748	100,0
Salariées	2.513	95,7	5.701	95,1	5.809	93,2	6.207	92,0
à temps complet	1.878	71,5	2.739	45,7	2.612	42,3	2.792	41,4-5/
à temps partiel	635	24,2	2.962	49,4	3.145	50,9	3.407	50,5-5/
Personnes travail- lant à leur compte	113	4,3	296	4,9	365	5,9	540	8,10
Total par rapport à la po- pulation active occupée		11,9		26,2		26,4		28,8
Total par rapport à la to- talité des femmes mariées		21,5		45,0		45,4		47,8
<u>Hommes</u>								
Effectif total	15.309	100,0	13.765	100,0	13.938	100,0	13.536	100,0
Salariés	14.407	94,1	12.234	88,9	12.212	98,6	11.491	84,9
à temps complet <u>3/</u>	14.360	93,8	11.940	86,7	11.639	95,3	11.034	81,5-5/
à temps partiel <u>3/</u>	47	0,3	294	2,1	409	3,3	450	3,3-5/
Personnes travaillant à leur compte	902	5,9	1.531	11,1	1.726	12,4	2.045	15,1
Total par rapport à la po- pulation active occupée		69,2		60,1		59,7		57,8
Total par rapport à la po- pulation masculine totale		85,7		69,0		69,4		66,1
Popul. active occ. totale	22.135		22.916		23.365		23.429	
Population :								
Hommes	17.862		19.961		20.087		20.762	
Femmes	20.045		21.700		21.852		22.414	
Femmes mariées	12.228		13.322		13.559		13.910	

Notes : 1/ 15 ans et plus
2/ 16 ans et plus
3/ 30 heures par semaine ou moins
4/ A l'exclusion de tous les ouvrages publics
5/ Appréciation des intéressés eux-mêmes
a/ LFS (Labour Force Survey) (enquête par sondage de la population active)

Gains°/(GB)

STATS A2

5. Gains horaires moyens (à l'exclusion des heures supplémentaires)

Avril 1986 = 74,1 % des salaires masculins,
1975 = 72,1 % des salaires masculins (application de la Loi sur
l'égalité des rémunérations)
1970 = 63,1 % des rémunérations masculines (adoption de la Loi sur
l'égalité des rémunérations)

Les gains moyens des femmes sont restés relativement stables depuis 1975, demeurant inférieurs à ceux des hommes.

Chômage : juillet 1987

STATS B1

6. Ont fait valoir leurs droits aux allocations de chômage 897 971 femmes, soit 7,9 % (données britanniques non corrigées), contre 2 008 482 hommes, soit 12,2 % (données britanniques non corrigées).

Il est souvent affirmé que les statistiques de requérantes minorent fortement le chômage féminin parce que beaucoup de chômeuses ne font pas valoir leurs droits aux allocations. Les estimations tirées de la LFS 1986 d'après le nombre de sans-travail demandeurs d'emploi donnaient pour le printemps 1986 un taux de chômage féminin de 9,9 % (par rapport à la population active), alors que le taux de chômage masculin s'inscrivait à 11,1 %. On estime d'après l'enquête que le nombre de femmes qui cherchaient du travail mais ne réclamaient pas d'allocations de chômage était de l'ordre de 590 000 et que beaucoup d'entre elles recherchaient un emploi à temps partiel. Il faut toutefois déduire de ce chiffre environ 480 000 femmes incluses dans le dénombrement des requérants d'allocations de chômage qui, soit étaient sans travail mais n'en cherchaient pas pendant la semaine de référence de l'enquête (390 000), soit avaient déclaré être pourvues d'un emploi rémunéré (90 000).

7. Le chômage masculin régresse actuellement plus vite que le chômage féminin. Au cours du deuxième trimestre de cette année, le taux de chômage corrigé des variations saisonnières a décru par rapport au trimestre précédent de 0,5 % pour les hommes et de 0,4 % pour les femmes.

Répartition par branche d'activité économique et par profession (GB)

STATS C3

8. 81 % de l'ensemble de la population féminine active travaillent dans le secteur tertiaire. C'est le cas de :
91 % des salariées à temps partiel et de
74 % des salariées à temps complet,
12 % (9 % chez les hommes) : banque, assurances, services fournis aux entreprises et location,
25 % (17 % chez les hommes) : distribution, hôtels et traiteurs et services de réparation,
42 % (20 % chez les hommes) : autres services, soit notamment services médicaux
éducation, administration publique, services récréatifs et services personnels.

°/ Source : New Earning's Survey

9. Environ 30 % de femmes travaillent dans les "emplois de bureau et assimilés",
26 % dans la catégorie "cadres supérieurs et professions libérales" (près de la moitié dans les services infirmiers ou l'enseignement),
23 % dans les services de traiteurs, la blanchisserie-teinturerie-nettoyage, les salons de coiffure et autres services personnels,
10 % dans la vente,
38 % des travailleuses à temps partiel appartiennent à la catégorie des services personnels, contre
10 % des travailleuses à temps complet
37 % des salariées travaillent à plein temps dans des emplois de bureau et assimilés, contre
22 % des travailleuses à temps partiel.

Entreprenariat féminin (GB)

10. En 1986 : 679 000 femmes*/ étaient des entrepreneurs indépendants.
Les femmes entraient pour 25 %*/ dans l'effectif total des travailleurs indépendants,
279 000*/ travailleuses indépendantes employaient des salariés.

Les femmes dans la vie publique^{+/}

11. En 1986 : 0,3 % des sociétés étaient présidées par des femmes,
6,2 % des cadres dirigeants étaient des femmes,
4,3 % des membres du Parlement étaient des femmes,
26 femmes ont accédé au rang de ministre depuis la Seconde Guerre mondiale
19 % des intéressées ont été nommées dans des organismes publics

^{+/} Source : communiqué du 25 mars de la Commission pour l'égalité des chances (données non actualisées depuis l'élection de juin)

^{*/} Source : Labour Force Survey (LFS) (enquête par sondage sur la population active)

Tendances récentes de l'emploi^{+/}

STATS C3

12. Le nombre de femmes pourvues d'un emploi (travailleuses indépendantes et membres des Forces armées compris a augmenté de 917 000 entre mars 1983 et mars 1987.
La population active occupée masculine a augmenté de 307 000 unités au cours de la même période.
L'augmentation a été de 5 % pour les femmes travaillant à temps complet et de 13 % pour les femmes travaillant à temps partiel.

^{+/} Chiffres corrigés des variations saisonnières, Grande-Bretagne.

Comparaisons internationales

i) Taux de participation

STATS D3

13. 1984^{+/} Le Royaume-Uni occupait le second rang dans la CEE pour les taux de participation féminine, 58 % des femmes âgées de 14 à 64 ans faisaient partie de la population active.

1984

Femmes âgées de 14 à 64 ans

(On a indiqué entre parenthèses les chiffres correspondants pour les hommes)

	a) Population active en pourcentage de la population totale du groupe d'âge	b) Pourcentage du chômage dans la population active
Allemagne fédérale	49,9 (79,4)	8,3 (5,7)
France	55,4 (77,4)	12,2 (7,7)
Italie	39,1 (77,1)	16,1 (6,7)
Pays-Bas	nd (nd)	nd (nd)
Belgique	44,0 (73,0)	18,4 (8,1)
Royaume-Uni	57,5 (82,8)	10,1 (11,6)
Irlande	38,0 (80,8)	17,9 (16,6)
Danemark	72,0 (83,4)	10,3 (8,0)
Grèce	39,1 (79,6)	12,6 (6,2)
Eur	49,9 (79,1)	11,6 (8,0)

Source : CE - Statistiques de la population active (SPA) 1984

^{*}/ A l'exclusion du Luxembourg et des Pays-Bas

⁺/ Source : CE SPA

ii) Croissance de l'emploi

STATS D3

14. La Communauté a connu entre 1984 et 1985 la plus forte croissance de l'emploi féminin constatée depuis qu'elle existe.

Entre 1983 et 1985, l'emploi féminin a crû dans la CE de plus d'un million d'unités, le Royaume-Uni contribuant pour près de moitié à cette augmentation.

Population active féminine totale dans les pays de la CE

	1979-80	1980-81	1981-82	1982-83	1983-84	1984-85 en milliers	1985-86 en milliers
Royaume-Uni	+ 21	-307	- 78	- 35	+301	+233	+153
Allemagne fédérale	+168	- 11	- 95	-128	+ 62	+ 91	+128
France	+ 53	+ 18	+104	+ 60	+ 28	+ 72	+ 23
Italie	+185	+ 47	+ 23	+ 70	+ 68	+ 84	+146
Pays-bas	+104	+ 74	+ 42	+ 20	+ 19	+ 80	nd
Belgique	+ 14	- 5	sc	+ 1	+ 16	+ 26	nd
Luxembourg	sc	+ 3	- 1	+ 1	+ 1	+ 1	nd
Irlande	+ 12	+ 4	+ 8	+ 1	- 7	- 8	nd
Danemark	+ 4	+ 8	+ 14	+ 13	+ 30	+ 21	nd
Grèce	+ 10	+112	- 34	+ 84	+ 21	+ 40	nd
TOTAL CE	+568	- 57	- 17	+ 87	+539	+640	nd

Note : sc : sans changement
nd : non disponible

Source : "Employment Gazette" pour le Royaume-Uni, "Statistiques de la population active 1965-1985" de l'OCDE et "Statistiques trimestrielles de la population active" pour les autres pays de la CE.

Travail à temps partiel en pourcentage du total

15.

	1979	1981	1983	1984
	%	%	%	%
Italie	11	10	9	10
Grèce	-	7	12	9
Irlande	13	-	15	14
Luxembourg	18	-	17	15
Belgique	17	16	20	20
France	17	17	20	21
Allemagne	28	29	30	29
Royaume-Uni	39	40	41	44
Pays-Bas*/	32	49	50	nd
Danemark	46	47	44	37

Source : Enquêtes par sondage sur la population active en 1979, 1981, 1983 et 1984

*/ La définition du travail à temps partiel a été modifiée aux Pays-Bas en 1980.

En 1984, 9 % seulement de la population active occupée féminine en Grèce travaillaient à temps partiel, tandis que la proportion était de 44 % au Royaume-Uni. D'une façon générale, les pays à faible niveau de participation féminine au marché du travail se caractérisent aussi par de faibles pourcentages de femmes travaillant à temps partiel (Italie, Irlande et Grèce par exemple). A l'inverse, le Danemark et le Royaume-Uni, où la participation féminine est la plus forte, enregistrent les niveaux les plus élevés de travail féminin à temps partiel. Il serait toutefois simpliste d'affirmer qu'il existe une relation directe entre les deux phénomènes dans tous les pays ; c'est ainsi qu'en France, en 1984, le taux de participation féminine était de 55 %, chiffre peu éloigné de celui du Royaume-Uni, alors que le pourcentage de la population féminine travaillant à temps partiel n'était que de 21 % seulement.

TRAVAILLEUSES INDEPENDANTES : TABLEAU RECAPITULATIF

	Total des personnes travaillant à leur compte	Hommes	Femmes	Femmes travaillant à leur compte	
				En pourcentage de la totalité des personnes tra- vaillant à leur compte	En pourcentage de la popula- tion active féminine occupée
A. TOTAUX 1)					
Printemps 1981	2.177.000	1.726.000	451.000	20,7	4,7
Printemps 1986	2.723.000	2.045.000	679.000	24,9	6,8
Accroissement	+ 25,1 %	+ 18,5 %	+ 50,6 %		
B. PERSONNES TRAVAILLANT A LEUR COMPTE QUI EMPLOIENT DES SALARIES 1)					
Printemps 1981	839.000	683.000	156.000		
Printemps 1986	998.000	779.000	219.000		
Accroissement	+ 19,0 %	+ 14,1 %	+ 40,4 %		
C. CATEGORIE D'ACTIVITE ECONOMIQUE 1) : pourcentages de femmes travaillant à leur compte dans les diverses catégories d'activités économiques					
39,2 % distribution, hôtellerie, traiteurs et services de réparation					
32,3 % autres services (services personnels, santé, éducation)					
9,8 % banque, assurances et services fournis aux entreprises					
5,2 % agriculture					
7,7 % autres industries manufacturières					
D. CATEGORIE PROFESSIONNELLE 1) : pourcentage de femmes travaillant à leur compte dans les diverses catégories professionnelles					
40,5 % postes de direction					
11,4 % traiteurs, blanchisserie-teinturerie-nettoyage, salons de coiffure, etc.					
9,6 % emplois de bureau et assimilés					

Note sur les sources : 1) Enquête sur la population active 1981 et 1986 en GB (résultats préliminaires)

E. COMPARAISONS INTERNATIONALES 1) : pourcentage de personnes travaillant à leur compte qui sont de sexe féminin (données les plus récentes disponibles)

30 % en Finlande
30 % au Canada
27 % aux Etats-Unis d'Amérique
24,9 % en Grande-Bretagne
25 % en Suède
21 % en France
20 % en Allemagne fédérale
17 % aux Pays-Bas

F. AUTRES STATISTIQUES 1)

a) travail à temps partiel :

- 28,1 % des femmes travaillant à leur compte travaillent moins de 16 heures par semaine (contre 3,1 % chez les hommes)
- 49,2 % des femmes travaillant à leur compte travaillent moins de 30 heures par semaine

b) répartition territoriale :

- les femmes travaillant à leur compte constituent 9,3 % de la population féminine active occupée totale dans le Sud-Ouest et 4 % seulement en Ecosse

G. PROGRAMME DE PREPARATION A L'ENTREPRENARIAT

- 25 % des nouveaux participants sont maintenant des femmes, alors que la proportion n'était que de 10 % lors de la phase pilote
- principales branches d'activité économique :
 - agriculture : 2,7 %
 - industries manufacturières : 20,3 %
 - bâtiments et travaux publics : 2,8 %
 - distribution : 22,2 %
 - services : 52 %
- 65 % des entreprises créées par des femmes fonctionnaient six mois après l'expiration de leur année de stage (le pourcentage correspondant étant de 78 % pour les hommes).

1) Documentation OCDE

ANNEXE I

**DEMANDES EN DIVORCE PRESENTEES EN APPLICATION DE
LA SECTION 1 DU MATRIMONIAL CAUSES ACT DE 1973**

	1981	1982	1983	1984	1985
--	------	------	------	------	------

Nombre total de demandes présentées en application de la section 1 de la loi de 1973	176.162	181.853	163.428	178.940	190.480
Nombre total de demandes présentées par des hommes	47.256	47.708	45.150	48.940	52.090
Nombre total de demandes présentées par des femmes	128.906	134.145	123.280	130.000	138.390

ANNEXE J

SECTION 25 DU MATRIMONIAL CAUSES ACT DE 1973 (C. 18)

Points que le tribunal doit prendre en considération lorsqu'il décide de la façon dont il exercera ses pouvoirs en application des sections 23, 24 et 24A :

1) Lorsqu'il décide d'exercer ou non ses pouvoirs, en application des sections 23, 24 ou 24A ci-dessus, et, s'il décide de les exercer, de la façon dont il les exercera, le tribunal est tenu de prendre en considération toutes les circonstances du cas, et en priorité le bien-être, tant qu'il demeure mineur, de tout enfant de la famille qui n'a pas encore atteint l'âge de 18 ans.

2) En ce qui concerne l'exercice des pouvoirs du tribunal, en application des alinéas a), b) ou c) du paragraphe 1 de la section 23, de la section 24 ou de la section 24A ci-dessus, eu égard à une partie au mariage, le tribunal prendra tout spécialement en considération les points suivants :

a) les revenus, la faculté d'exercer une activité lucrative, les biens et autres ressources financières que chacune des parties au mariage possède, ou qu'il est probable qu'elle possédera dans un avenir prévisible, y compris, en ce qui concerne la faculté d'exercer une activité lucrative, tout accroissement de cette faculté à laquelle le tribunal estime raisonnable qu'une partie au mariage tende, en prenant des mesures à cet effet ;

b) les besoins financiers et les obligations et responsabilités financières que chacune des parties au mariage a ou qu'elle aura, selon toute probabilité, dans un avenir prévisible ;

c) le niveau de vie dont jouissait la famille avant la rupture du mariage ;

d) l'âge de chaque partie au mariage et la durée du mariage ;

e) toute incapacité physique ou mentale de l'une ou l'autre des parties au mariage ;

f) les contributions que chacune des parties a apportées, ou qu'il est vraisemblable qu'elle apportera dans un avenir prévisible, au bien-être de la famille, y compris toute contribution consistant à tenir la maison ou à s'occuper des membres de la famille ;

g) la conduite de chacune des parties, si cette conduite est telle qu'il serait injuste, de l'avis du tribunal, de ne pas en tenir compte ;

h) en cas de procédure de divorce ou de demande en nullité de mariage, la valeur pour chacune des parties au mariage de toute prestation (par exemple, une pension) dont la dissolution ou l'annulation du mariage fait perdre à cette partie la possibilité de bénéficier.

3) En ce qui concerne l'exercice des pouvoirs du tribunal en application des alinéas d), e) ou f) du paragraphe 1 de la section 23, des paragraphes 2 ou 4 de cette même section et des sections 24 ou 24A ci-dessus, eu égard à un enfant de la famille, le tribunal prendra tout spécialement en considération les points suivants :

- a) les besoins financiers de l'enfant ;
- b) les revenus, la faculté d'exercer une activité lucrative (le cas échéant), les biens et autres ressources financières de l'enfant ;
- c) toute incapacité physique ou mentale de l'enfant ;
- d) la façon dont il était, ou dont les parties au mariage s'attendaient qu'il soit, éduqué ou formé à un métier ;
- e) les considérations mentionnées eu égard aux parties au mariage aux alinéas a), b), c) et e) du paragraphe 2 ci-dessus.

4) En ce qui concerne l'exercice des pouvoirs du tribunal en application des alinéas d), e) ou f) du paragraphe 1 de la section 23, des paragraphes 2 ou 4 de cette même section ou des sections 24 et 24A ci-dessus, à l'encontre d'une partie au mariage et en faveur d'un enfant de la famille qui n'est pas l'enfant de cette partie, le tribunal prendra également en considération :

- a) la responsabilité déjà assumée par cette partie en ce qui concerne l'entretien de l'enfant et la mesure dans laquelle et la raison pour laquelle cette partie a assumé cette responsabilité ainsi que la durée pendant laquelle cette partie s'est acquittée de cette responsabilité ;
- b) le fait que cette partie ait assumé cette responsabilité en sachant que l'enfant n'était pas le sien ;
- c) l'existence de toute autre personne susceptible de subvenir aux besoins de l'enfant.

ANNEXE K

CHAPITRE 7 : EGALITE DES CHANCES

7.1 La Commission de la main-d'oeuvre s'est fermement engagée à promouvoir l'égalité d'accès et de participation à ses programmes et d'encourager chacun à en bénéficier, sans considérations de race, de religion, de sexe, de situation matrimoniale ou d'invalidité. Ce sera sa politique d'égalité des chances pendant toute la période du Plan. Le présent chapitre recherche surtout l'égalité de chances pour les femmes et les minorités ethniques. Les services aidant les personnes handicapées à trouver des emplois sur le marché normal du travail ou des emplois protégés font l'objet des paragraphes 3.18 à 3.23.

7.2 La Commission continuera à chercher à connaître les raisons pour lesquelles certaines personnes qui pourraient en bénéficier ne participent pas à ses programmes et essaiera de supprimer les obstacles qui les en empêchent, afin que tous les groupes de la communauté bénéficient de ses programmes, selon leurs besoins. Elle devra pour cela se doter des moyens de mieux comparer la participation à ses programmes de différents groupes, selon les régions. Elle prendra des mesures pour créer des "avant-postes" dans la communauté, inciter les communautés locales à présenter des projets cadrant avec les besoins qu'elles-mêmes jugent importants et encourager les personnes souhaitant profiter des possibilités offertes par la Commission à se manifester.

INITIATIVES AU NIVEAU NATIONAL

7.3 Le Président de la Commission de la main-d'oeuvre et les présidents de la Commission pour l'égalité des chances (EOC) et de la Commission pour l'égalité raciale (CRE) continueront à se rencontrer régulièrement ; la Commission de la main-d'oeuvre gardera des contacts suivis avec les services officiels afin d'obtenir l'aide de spécialistes pour la mise en oeuvre de sa politique d'égalité des chances notamment sur les plans de la mercatique, de la publicité, des mesures à prendre, du suivi et de l'évaluation de ses programmes. Elle poursuivra également ses consultations avec certains groupes d'intérêts, comme la NACRO (National Association for the Care and Resettlement of Offenders) (Association nationale pour la réinsertion des délinquants) et le NCVO (National Council for Voluntary Organisations) (Conseil national des organisation bénévoles).

7.4 La Commission a créé un Groupe d'action sur l'égalité des chances composé de responsables de tous les groupes et divisions qui existent et de membres du personnel du siège et des bureaux locaux. Ce Groupe examinera les obstacles à une plus grande participation aux programmes des femmes et des personnes appartenant aux communautés ethniques minoritaires. Il fera des recommandations sur les mesures à prendre pour les vaincre, afin que le taux de participation de chacun de ces groupes reflète exactement le groupe cible qu'il représente dans chaque région.

La Commission poursuivra sa collaboration avec le Forum gouvernemental mixte sur les réfugiés qui cherche à résoudre les difficultés que les réfugiés ont pour s'adapter à un nouveau style de vie et de travail. A l'occasion de débats avec les organismes intéressés, des propositions concernant plusieurs mesures plus appropriées et mieux coordonnées ont été faites, pour traduire la correspondance, donner des directives au personnel des bureaux locaux ou améliorer la pertinence et l'exécution des programmes.

7.5 Le Président, le Directeur et les fonctionnaires de haut rang de la Commission s'entretiendront régulièrement avec le personnel pour lui rappeler ses responsabilités et ses devoirs en matière d'égalité des chances. On espère que ces preuves manifestes d'engagement de la part des cadres supérieurs serviront à encourager la participation à tous les niveaux à la Commission.

7.6 Chaque groupe ou division de la Commission reste tenu de dresser une liste convenue d'objectifs pour renforcer la participation des minorités ethniques aux programmes. L'ampleur du succès sera évalué dans un examen annuel.

7.7 Les paragraphes 7.8 à 7.30 sont consacrés aux mesures qui seront prises par chacun des groupes de la Commission pour promouvoir l'égalité des chances pendant la période du Plan.

GROUPES DE L'EMPLOI ET DES ENTREPRISES

Agences pour l'emploi

7.8 Les agences pour l'emploi ont un rôle important dans la promotion de l'égalité des chances en matière d'embauche et dans les plans d'emploi des entreprises, et aussi dans l'information des demandeurs d'emploi au sujet de leurs droits en vertu de la législation sur l'égalité des chances. Il y a progrès chez les employeurs, mais le personnel des agences pour l'emploi ne cesse de s'opposer à ceux qui tentent d'assortir de restrictions discriminatoires illégales leurs offres d'emploi, de signaler à la Commission de l'égalité des chances les employeurs qui continuent à exercer une discrimination illégale fondée sur le sexe et à la Commission pour l'égalité raciale ceux qui exercent une discrimination illégale fondée sur la race. Les agences pour l'emploi cessent de collaborer avec les sociétés qui s'obstinent à refuser de se conformer à la loi.

7.9 La Commission a commencé à procéder à des enquêtes annuelles sur l'origine ethnique des personnes qui s'adressent à certaines agences pour l'emploi et continuera à le faire. Les enquêtes permettront de connaître le nombre de noirs et d'Asiatiques s'adressant aux agences pour l'emploi et la mesure dans laquelle ils bénéficient des services offerts ; elles permettront en outre de connaître les besoins des minorités ethniques et d'envisager des services particuliers, comme le détachement de personnel auprès de ces minorités et la traduction de l'information en plusieurs langues.

7.10 La Commission comprend bien que l'un des principaux facteurs de la réussite de sa politique d'égalité des chances réside dans l'attitude du personnel affecté aux agences pour l'emploi. Pour aider ce personnel à travailler efficacement pour l'égalité des chances, la Commission a mis en place une stratégie qui comprend des instructions écrites exhaustives, des enregistrements vidéo destinés au personnel, des programmes de téléinformation, des stages de formation et des articles dans le bulletin du personnel. En outre, les directeurs d'agences pour l'emploi dans les régions où vivent des communautés ethniques minoritaires, seront encouragés à prendre des initiatives pour faciliter l'accès de leurs services. On peut citer la création d'"antennes médicales" dans les centres communautaires locaux, la traduction des documents d'information et l'organisation de cours d'anglais dans les locaux de l'agence.

7.11 Un système de consultation multilingue, qui est en cours de réalisation et qui permettra aux groupes ethniques d'obtenir des informations Gateway (voir paragraphe 3.9) dans leur propre langue, sera prochainement mis à l'essai.

7.12 Des mesures concrètes seront prises dans le cadre des programmes d'emploi de la Commission pour garantir l'égalité des chances de toutes les personnes appartenant aux groupes cibles si elles remplissent les conditions, quels que soient leur race, leur sexe, leur situation matrimoniale, leur invalidité ou leur religion.

Recyclage

7.13 L'étude d'un échantillon représentatif de personnes participant au Programme de recyclage depuis la fin de 1987 fournira des informations sur la façon dont les différents groupes profitent de ce programme et sur les raisons pour lesquelles ils choisissent telle ou telle possibilité. L'étude "suivra" également les personnes interviewées tout au long de stages organisés par des Clubs de l'emploi ou par le Programme de recyclage. Des informations se recueillent sur l'origine ethnique de tous les participants au Programme de recyclage et il est prévu d'en réunir de similaires sur tous les membres des Clubs de l'emploi, à partir d'avril 1987.

Programme communautaire

7.14 Le Programme communautaire informera les donneurs d'emploi et le personnel de la Commission du rôle joué par les Conseils régionaux de la main-d'oeuvre et donnera à la question de l'égalité des chances la priorité qui lui revient au sein du système de planification. Il cherchera de nouveaux donneurs d'emplois au sein même des communautés techniques minoritaires. La Commission surveillera les nouvelles inscriptions au Programme communautaire pour s'assurer que la participation des groupes ethniques minoritaires correspond en gros au pourcentage qu'ils représentent du groupe cible. La Commission espère mieux concentrer ses services en les installant notamment dans le centre des grandes villes. Le Groupe consultatif spécial sur les mesures en faveur de l'emploi examinera régulièrement les progrès accomplis en matière d'égalité des chances grâce à ce Programme.

7.15 La Commission continuera à aider les groupes ethniques qui ont du mal à acquérir les qualifications rigoureuses pour gérer des projets. Elle encouragera de manière suivie les groupes ethniques minoritaires qui souhaitent parrainer des projets dans le cadre du Programme communautaire. La formation à la gestion d'éventuels participants au Programme communautaire sera étoffée. Les informations seront traduites dans les principales langues utilisées par les minorités ethniques.

Programme de subventions des entreprises

7.16 Les informations sur l'origine ethnique des participants au Programme de subventions des entreprises, rassemblées depuis avril 1986 grâce à un système d'auto-évaluation, indiquent que la proportion de participants issus de groupes minoritaires correspond au pourcentage du groupe cible qu'il forme à l'échelon national. A l'heure actuelle 26 % des participants à ce programme sont des femmes,

soit une proportion légèrement supérieure au pourcentage national de chefs d'entreprises femmes. D'autres informations seront rassemblées sur ces groupes et utilisées pour mettre au point une assistance spécifique.

Programme de projets bénévoles

7.17 A partir d'avril 1987, grâce à un système d'auto-évaluation, des informations seront rassemblées sur l'origine ethnique des participants au Programme de projets bénévoles. La proportion des participants ayant des problèmes de santé réduisant leurs chances de trouver un emploi sera également enregistrée. Les données seront utilisées pour vérifier l'efficacité de la politique de la Commission en matière d'égalité des chances, par le biais du Programme.

Industrie communautaire

7.18 Le Board of Community Industry Ltd au sein duquel la Commission pour l'égalité raciale est représentée a un rôle actif dans la recherche de l'égalité des chances et reçoit régulièrement des rapports sur les progrès accomplis dans la mise en oeuvre de sa politique.

GRUPE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELS (VETG)

7.19 La Commission continuera à suivre ses programmes de formation eu égard à son engagement en faveur de l'égalité des chances. Elle mettra au point des projets de démonstration pour encourager les donneurs de formation à mieux répondre aux besoins de groupes particuliers, dont les groupes ethniques minoritaires cherchant à occuper des emplois où ils sont sous-représentés, les femmes retournant sur le marché du travail après une interruption de leur carrière, ou les personnes présentant des types particuliers d'invalidité. Elle cherchera en particulier à orienter la promotion et la commercialisation de ses programmes de formation vers ces groupes.

PROGRAMME D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL (TVEI)

7.20 Tous les projets pilotes entrepris dans le cadre du TVEI reposent sur les principes de l'égalité des chances, de l'élimination des stéréotypes sexuels et de la participation aux programmes d'étudiants ayant des difficultés particulières. Ces objectifs gardent un rang de priorité élevé dans le nouveau TVEI élargi. Le Groupe directeur national examine régulièrement les politiques et les pratiques en matière d'égalité des chances. Les autorités responsables de l'éducation devront faire connaître leurs stratégies et leurs plans dans ce domaine. Le programme continuera à faire une large publicité à la bonne pratique dans ses rapports et publiera notamment, en décembre 1987, un guide de formation à la gestion de projets citant des exemples de bonne pratique. Une étude de développement portant sur un petit groupe d'autorités responsables de l'éducation et visant à identifier les besoins d'étudiants issus de groupes ethniques minoritaires, entrera dans sa phase de recherche en 1987-1988. Un journal de la série TVEI Development sera axé sur plusieurs questions relatives à l'égalité des chances. Plusieurs autres activités de ce type seront entreprises pendant la période du Plan.

PROGRAMME DE FORMATION DES JEUNES (YTS)

7.21 Le Youth Training Board (Conseil de la formation des jeunes) continuera à suivre les résultats sur le plan de l'égalité des chances du Programme de formation des jeunes. La Commission a notablement modifié les procédures administratives du Programme au cours de deux années, afin de mettre en place un cadre de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances. Les organismes de formation agréés (ATO) doivent s'engager concrètement à offrir les mêmes chances à tous les candidats à leurs programmes, quels que soit leur sexe, leur race, leur religion ou leur invalidité. On attend des organismes qu'ils prouvent avoir pris des mesures en ce sens, non seulement au niveau du recrutement mais aussi dans la façon dont les stagiaires sont traités tout au long du programme de formation. Parce qu'ils disposent désormais de données sur des projets spécifiques de l'YTS, la Commission et les Conseils régionaux de la main-d'oeuvre peuvent mieux suivre les progrès accomplis en matière d'égalité des chances. Les fonctionnaires de la Commission continueront à collaborer avec la direction de ces organismes même après l'obtention du statut d'ATO. Les équipes chargées de l'examen des programmes incluront la question de l'égalité des chances dans leurs évaluations. Le programme d'évaluation de l'YTS permettra de savoir dans quelle mesure l'égalité des chances est devenue une réalité dans l'YTS.

7.22 Pour donner suite à une recommandation présentée à l'unanimité au Conseil de la formation des jeunes, la Commission a décidé que dès 1987-88 les Conseils régionaux de la main-d'oeuvre rédigeront des directives en vue d'améliorer le taux de participation des jeunes appartenant à des groupes ethniques minoritaires aux projets YTS dirigés par les employeurs dans l'ensemble de la région. Les premières directives porteront sur une période de deux ans, se terminant en mars 1989, et les progrès seront évalués tous les six mois. La Commission a également augmenté le nombre des fonctionnaires de l'YTS, chargés du développement, qui est passé de 20 à 30. Les postes sont financés par la Commission et liés à des organismes locaux de parrainage comme Project Fullemploy, les Commissions pour l'égalité raciale (CRE), Business in the Community et les conseils chargés des relations communautaires (Community Relations Councils), situés dans des régions où vit un groupe ethnique minoritaire relativement important. Ces fonctionnaires ont pour mission de promouvoir l'YTS au sein de la communauté ethnique minoritaire locale, d'encourager les jeunes gens des communautés ethniques minoritaires à participer à des programmes de l'YTS de deux ans et d'inciter les employeurs à multiplier les efforts pour embaucher un échantillon représentatif des jeunes susceptibles d'occuper les emplois offerts.

7.23 La Commission se préoccupe aussi d'encourager tous les jeunes à envisager toute la gamme des possibilités de formation offertes et non pas seulement les occupations réservées traditionnellement à leur sexe. Un petit programme comportant des projets soit unisexes, soit comprenant des places réservées pour un seul sexe, a été mis au point, dont les résultats seront soigneusement examinés et évalués. La Commission a également demandé au Bedfordshire County Council d'examiner la possibilité d'inclure une période de "sondage des emplois" dans ses dispositions relatives à l'YTS. Les premiers résultats de cette enquête seront disponibles en 1987-1988.

7.24 Un Code de l'égalité des chances a été mis au point pour aider les responsables des programmes YTS à respecter l'engagement ferme à promouvoir l'égalité

des chances qui est exigé de toutes les organisations de formation agréées, et des autres directeurs de programmes et donneurs d'emploi. Le Code contient des informations pratiques et des recommandations concrètes pour la promotion de l'égalité des chances. La Commission suivra l'application de ce Code.

Formation des adultes

7.25 Tous les programmes de formation des adultes visent nettement à promouvoir l'égalité des chances et nombre d'entre eux prévoient des exceptions aux conditions d'admission en faveur des personnes défavorisées. Parmi tous les programmes de ce type, le programme pour l'élargissement des possibilités de formation (WOTP) aide plus particulièrement les personnes relativement défavorisées sur le marché du travail. La formation offerte vise à entretenir et à améliorer les compétences fondamentales, dont l'aptitude à lire et à écrire, à calculer et à parler l'anglais comme seconde langue. Il existe aussi des cours de formation destinés à élargir les possibilités offertes aux femmes, conçus spécialement à l'intention des femmes souhaitant reprendre un travail. Ces cours permettent aux femmes de mettre à jour leurs connaissances et leurs compétences, de mieux se préparer à la recherche d'un emploi, de renforcer leur confiance en elles-mêmes et offre parfois un échantillonnage d'emplois dans de grandes sociétés. La Commission examinera les possibilités de développer les projets de WOTP de façon à les rendre plus attrayants et plus efficaces pour les personnes qui sont défavorisées sur le marché du travail. Elle cherchera également à renforcer leur rôle en multipliant les programmes offerts et en préparant les formateurs à d'autres types de formation d'un niveau plus élevé.

7.26 Le Service de formation linguistique de l'industrie (ILTS), dirigé par les autorités locales responsables de l'éducation, mais financé largement par la Commission, continuera à fournir une formation aux techniques de communication, notamment à l'intention des travailleurs de groupes ethniques minoritaires. Cette formation contribuera à promouvoir l'égalité des chances sur le lieu de travail, quel que soit le groupe ethnique ou racial auquel le travailleur appartient. Des consultations ont eu lieu récemment sur ce service et sur la façon dont il est financé et géré.

7.27 La production de matériel pédagogique adapté aux femmes qui veulent retravailler, aux personnes handicapées et aux minorités ethniques sera encouragée et subventionnée. La formation "ouverte" est particulièrement intéressante pour les femmes qui, pour des raisons familiales, ne peuvent assister à un cours traditionnel.

7.28 La formation des femmes à des techniques non traditionnelles sera poursuivie et on cherchera à augmenter le nombre de cours à temps partiel et de cours donnés en dehors des heures habituelles.

7.29 La formation du personnel de la Commission affectée au Groupe chargé de l'enseignement et de la formation professionnelle (VETG) demeurera un élément essentiel de la politique de la Commission en matière d'égalité des chances. Cette formation consistera en :

- un module de formation du personnel de deux jours sur l'égalité des chances, qui sera obligatoire pour tout le personnel des programmes locaux du Groupe,

- des instructions sur la façon de traiter les problèmes de discrimination raciale, qui sont en préparation et seront prêtes au milieu de l'été 1987,
- une liste de contrôle sur l'élimination de la discrimination, établie par le Programme de formation des jeunes et la Commission pour l'égalité raciale et distribuée à tous les organisateurs, administrateurs, donneurs d'expérience du travail et formateurs participant au Programme YTS,
- des directives pour l'interprétation des résultats enregistrés, qui sont en cours de préparation et destinées au personnel du Programme YTS,
- du matériel pédagogique destiné à l'instruction de formateurs, que le Centre de formation accrédité d'Avon est en train de mettre au point pour la Commission et qui devrait être mis à la disposition de toutes les personnes participant à la formation des administrateurs et des pourvoyeurs d'emploi dans le courant de l'été de 1987.

SKILLS TRAINING AGENCY (STA)

7.30 L'agence pour la formation professionnelle (STA) poursuivra sa politique d'égalité d'accès aux Centres de formation professionnelle pendant toute la période du Plan. La STA s'efforcera de promouvoir la formation qu'elle offre de façon à attirer des stagiaires femmes ou appartenant à des minorités ethniques ou encore des personnes handicapées, notamment pour les former dans des domaines qui leur sont traditionnellement étrangers. Elle s'efforcera, enfin, d'identifier et de supprimer les obstacles qui dissuadent les personnes appartenant à ces groupes d'entreprendre une formation dans ces centres.

A cette fin, elle a pris un certain nombre de mesures pour s'assurer que les pratiques actuelles ne constituent pas un obstacle injuste pour ces groupes. Elle réexamine, en particulier, les critères sur lesquels reposent les examens d'admission (ou ACCESS) et le recrutement des instructeurs afin de s'assurer qu'ils sont aussi justes et impartiaux que possible. En outre, elle a commencé à classer les stagiaires débutants inscrits aux cours achetés par le VETG (qui représente 90 % environ de tous les stagiaires débutants) par sexe et par origine ethnique. Elle espère que les résultats permettront à l'agence d'identifier d'éventuels problèmes. Elle mettra au point pendant la période du Plan un système de formation visant à sensibiliser le personnel aux questions d'égalité des chances et à l'informer de la législation dans ce domaine. Elle est en train de mettre au point un module spécial de formation pour aider les instructeurs à traiter les questions d'égalité des chances. Le réseau récemment créé de six coordonnateurs (un national et cinq régionaux) sera utilisé pour diffuser les techniques de bonne pratique.

PERSONNEL DE LA COMMISSION

7.31 La Commission, en commun avec d'autres Services ministériels, poursuit elle-même une politique d'égalité des chances en ce qui concerne son propre personnel ; elle essaie de prouver son engagement envers cette égalité en donnant le bon exemple à ceux qu'elle essaie d'influencer. Toutes les vacances de postes publiées comportent une mention soulignant l'égalité des chances de tous les éventuels candidats à ce poste. Des fonctionnaires chargés de l'égalité des

chances ont été nommés au siège et dans chaque bureau régional pour suivre et conseiller le personnel en ce qui concerne l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques d'égalité des chances. La Commission continuera à jouer pleinement son rôle dans les grands programmes concernant la fonction publique et demandera l'adoption de toutes autres mesures qu'elle estimera nécessaire pour assurer à son personnel la pleine égalité des chances dans ses propres services.

7.32 A l'issue d'une étude sur l'emploi des femmes dans la fonction publique, de nouvelles politiques, plus souples, ont été adoptées pour encourager les personnes ayant des responsabilités familiales à conserver ou à reprendre leur travail au sein de la Commission. L'impact de ces politiques est à l'étude par les fonctionnaires de la Commission chargés de l'égalité des chances. La Commission examine également l'origine ethnique de son personnel et des débutants dans ses services.

7.33 Tous les bureaux régionaux de la Commission ont un plan d'action visant à encourager les personnes appartenant à des groupes ethniques minoritaires à poser leur candidature aux postes vacants et à faire en sorte que les possibilités de travail offertes par la Commission soient portées à l'attention des membres des communautés locales.

7.34 Les directives formulées par la Commission dans le Code de bonne conduite en matière d'emploi des personnes handicapées sont désormais appliquées au personnel de la Commission et le nombre de personnes certifiées handicapées qui sont recrutées et employées par la Commission est soigneusement contrôlé.

7.35 La politique suivie par la Commission comprend la sensibilisation de tout son personnel à la nécessité d'éviter toute discrimination. L'égalité des chances demeurera l'un des grands thèmes centraux de tous ses cours de formation et programmes d'initiation. La Commission a en train une étude sur la formation de son personnel en matière d'égalité des chances, étude dont le champ sera élargi au cours de la période du Plan. La formation orientée vers le perfectionnement du personnel a déjà fait l'objet d'un examen ; le début de la période du Plan sera marqué par l'introduction d'un programme systématique de formation du personnel responsable du recrutement pour l'ensemble des bureaux de la Commission. Les éléments relatifs à l'égalité des chances des cours de formation spécialisés continueront à faire l'objet de contrôles réguliers pendant toute la période du Plan.

CONSEILS REGIONAUX DE LA MAIN-D'OEUVRE

7.36 Les cinquante-huit Conseils régionaux de la main-d'oeuvre (AMB) fournissent à la Commission assistance et conseils pour la planification et l'exécution de ses programmes au niveau local. Parmi les cinq tâches classées comme prioritaires (à l'occasion de l'examen des AMB de 1985) pour toute la période du Plan, figure la promotion de la politique de la Commission en matière d'égalité des chances. La Commission a donné aux Conseils des directives sur la façon dont ils pourraient s'acquitter de cette tâche. Ces directives portent sur la façon de reconnaître et de traiter les pratiques discriminatoires, notamment lorsqu'elles sont indirectes, l'évaluation de la participation des minorités ethniques aux projets, première étape dans l'évaluation de la politique d'une organisation en matière d'égalité des chances ; et les possibilités réelles qu'ont les conseils de jouer un rôle actif dans la promotion de l'égalité des chances. La Commission a

demandé aux conseils de coopter davantage de femmes et de représentants des groupes ethniques minoritaires, lorsque leurs intérêts ne sont pas suffisamment couverts par les membres actuels du Conseil. Un certain nombre d'AMB ont créé des sous-comités chargés de l'égalité des chances.