



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

Distr.  
GENERALE

CEDAW/C/UK/3  
31 juillet 1995  
FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

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

**EXAMEN DES RAPPORTS SOUMIS PAR LES ETATS PARTIES EN VERTU  
DE L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION SUR L'ELIMINATION  
DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES**

Troisièmes rapports périodiques des Etats parties

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

---

\* Pour le rapport initial soumis par le Gouvernement du Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord, voir CEDAW/C/5:Add.52 et Amend.1 à 4; pour son examen par le Comité, voir CEDAW/C/SR.155, CEDAW/C/SR.156, CEDAW/C/SR.159 et CEDAW/C/SR.160, et Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-cinquième session, Supplément N° 38 (A/45/38), par. 167 à 213. Pour le deuxième rapport périodique soumis par le Gouvernement du Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord, voir CEDAW/C/UK/2 et Amend.1; pour son examen par le Comité, voir CEDAW/C/SR.223 et Documents Officiels de l'Assemblée Générale, quarante-huitième session, Supplément No.38 (A/48/38), par. 523 à 589. Traduction d'un document qui n'a pas fait l'objet d'une mise au point rédactionnelle.



## TABLE DES MATIERES

### Première partie

	<i>Page</i>
Généralités . . . . .	1
Population . . . . .	1
Structure de la famille . . . . .	2
L'économie . . . . .	2
La vie publique . . . . .	3
Mise en oeuvre de la Convention . . . . .	4
Effets de la ratification de la Convention . . . . .	4
Réserves et déclarations . . . . .	5
Respect des principes énoncés dans la Convention . . . . .	6
Cadre juridique du Royaume-Uni . . . . .	6
Commissions sur l'égalité des chances . . . . .	6
Le progrès des femmes . . . . .	7
Appareil administratif concernant les femmes . . . . .	7
La Commission nationale des femmes . . . . .	7
Application des dispositions de la Convention . . . . .	8

### Deuxième partie

<b>ARTICLE PREMIER: ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION . . . . .</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 2: DISPOSITIONS JURIDIQUES . . . . .</b>	<b>9</b>
<b>A. Dispositions juridiques . . . . .</b>	<b>9</b>
L'égalité devant la loi . . . . .	10
Examen de la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe et de la Loi sur l'égalité de rémunération . . . . .	10
Tribunaux du travail . . . . .	11
<b>B. Modifications de la législation . . . . .</b>	<b>13</b>
Travailleurs à temps partiel . . . . .	13
Forces armées . . . . .	14
Egalité de rémunération . . . . .	14
Droits en cas de maternité . . . . .	14
Harcèlement sexuel . . . . .	15
Informations sur la législation . . . . .	16
Evaluation de la politique suivie et inclusion des questions concernant les femmes . . . . .	16
<b>C. Infractions pénales commises par des femmes et traitement des délinquantes . . . . .</b>	<b>17</b>
Infractions pénales commises par des femmes . . . . .	17
Traitement des infractions pénales . . . . .	18
Les femmes en prison . . . . .	20
Ecosse et Irlande du Nord . . . . .	21
Infractions à la discipline . . . . .	21
<b>ARTICLE 3: ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION . . . . .</b>	<b>22</b>
Droits de l'homme et libertés fondamentales . . . . .	22
Les femmes handicapées . . . . .	22

**TABLE DES MATIERES (suite)**

*Page*

<b>ARTICLE 4: MESURES SPÉCIALES PROVISOIRES</b> .....	24
Législation et pratique en matière d'emploi .....	24
Mesures provisoires .....	24
Le recours à des cibles .....	24
Protection de la maternité .....	25
Les femmes dans le service diplomatique .....	25
<b>ARTICLE 5: PRÉJUGÉS ET RÔLES STÉRÉOTYPÉS</b> .....	26
Questions familiales et sociales .....	26
Les rôles stéréotypés et la violence .....	27
Les médias .....	27
La représentation de la femme à l'écran .....	27
L'image de la femme dans la publicité .....	28
L'emploi des femmes dans la télévision et la radiodiffusion .....	29
Pornographie .....	30
<b>ARTICLE 6: L'EXPLOITATION DES FEMMES</b> .....	31
L'exploitation et le trafic des femmes .....	31
Trafic international .....	33
<b>ARTICLE 7: LES FEMMES DANS LA POLITIQUE ET LA VIE PUBLIQUE</b> .....	34
Le droit de vote .....	34
Postes au Parlement national et au Parlement européen .....	34
Collectivités locales .....	35
La fonction publique .....	36
Emploi des femmes dans les collectivités locales .....	37
Nomination aux emplois publics .....	38
Les femmes et le bénévolat .....	40
Les syndicats .....	40
<b>ARTICLE 8: LES FEMMES EN TANT QUE REPRÉSENTANTS INTERNATIONAUX</b> .....	41
Les femmes dans le service diplomatique .....	41
Représentation des femmes du Royaume-Uni dans les organismes internationaux .....	42
Les femmes dans le développement .....	42
Le rôle des femmes dans la défense .....	42
<b>ARTICLE 9: NATIONALITÉ</b> .....	44
Législation en matière de nationalité .....	44
Dispositions de la réglementation en matière d'immigration concernant le mariage .....	44
<b>ARTICLE 10: EDUCATION</b> .....	46
Cadre de l'orientation pédagogique et professionnelle .....	46
Accès à l'enseignement .....	47
Égalité des programmes scolaires .....	47
Résultats des examens de fin d'études .....	48
Enseignement complémentaire et enseignement supérieur .....	49
Subventions et prêts pour l'éducation et l'enseignement professionnel .....	52
Éducation permanente .....	52
Aptitude à lire, écrire et compter .....	52
Élimination des stéréotypes .....	53
Femmes appartenant à des minorités ethniques .....	54
Participation aux activités sportives .....	55

**TABLE DES MATIERES (suite)**

	<i>Page</i>
Préparation à la vie familiale .....	55
Maintien des élèves à l'école .....	56
Situation des enseignantes .....	56
<b>ARTICLE 11: EMPLOI, SANTÉ ET SÉCURITÉ, ET PRESTATIONS SOCIALES .....</b>	<b>58</b>
<b>A. Emploi .....</b>	<b>59</b>
Les femmes sur le marché du travail .....	59
Services de l'emploi et initiatives .....	61
Le choix d'un emploi .....	62
Egalité de rémunération .....	64
Travail non rémunéré .....	65
<b>B. Formation .....</b>	<b>66</b>
Formation dispensée par les employeurs .....	66
Programmes de formation dans le secteur public .....	66
<b>C. La santé et la sécurité au travail .....</b>	<b>68</b>
Les accidents et les dangers sur le lieu de travail .....	68
Mesures de protection .....	69
<b>D. Les travailleuses immigrées .....</b>	<b>70</b>
Personnel de maison étranger .....	71
Réfugiés .....	71
<b>E. Le système de protection sociale .....</b>	<b>72</b>
Le système de sécurité sociale du Royaume-Uni .....	72
Pensions de retraite de l'Etat .....	72
Pensions professionnelles .....	73
Pensions en cas de divorce .....	74
Allocation de chômage .....	74
Prestations accordées aux veuves .....	75
Prestations versées aux mères .....	75
Garderies d'enfants .....	76
Soin des personnes âgées .....	78
<b>ARTICLE 12: LA SANTÉ DES FEMMES .....</b>	<b>80</b>
<b>A. Réformes récentes en matière de santé .....</b>	<b>80</b>
Services de santé préventifs .....	81
<b>B. Indicateurs sanitaires pour les femmes .....</b>	<b>81</b>
Cardiopathie .....	82
Cancer du sein .....	83
Cancer du col de l'utérus .....	83
Tabagisme .....	84
Alcool et drogue .....	85
Infection à VIH et SIDA .....	86
Ostéoporose .....	87
Santé mentale .....	87
Femmes appartenant à des minorités ethniques .....	88
Mutilations sexuelles génitales .....	89

TABLE DES MATIERES (suite)

Page

<b>C. Planification familiale, avortement et services de protection maternelle</b> .....	89
Taux de fécondité au Royaume-Uni .....	89
Services de planification familiale .....	90
Avortement .....	92
Services de protection maternelle .....	93
Allaitement au sein .....	94
<b>ARTICLE 13: LES FEMMES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET CULTURELLE</b> ..	95
Fiscalité et prestations familiales .....	95
Prêts, hypothèques et crédit .....	95
Activités récréatives, sportives et culturelles .....	96
Activités de loisirs .....	96
Sport .....	97
L'activité artistique .....	98
L'environnement .....	99
<b>ARTICLE 14: LES FEMMES RURALES</b> .....	100
Population .....	100
Le rôle de la Commission du développement rural .....	101
Emploi et formation .....	101
Garderies d'enfants .....	103
Planification rurale .....	103
La vie communautaire en milieu rural .....	104
<b>ARTICLE 15: L'ÉGALITÉ DEVANT LA LOI</b> .....	105
La situation juridique de la femme .....	105
Aide judiciaire .....	105
Nominations dans la magistrature .....	106
Circulation des personnes et domicile .....	107
<b>ARTICLE 16: MARIAGE ET RAPPORTS FAMILIAUX</b> .....	108
<b>A. Mariage et divorce</b> .....	108
Droits et responsabilités .....	108
Législation sur le divorce .....	109
Droits sur les biens .....	109
Droits en cas de décès du conjoint .....	109
Droits et responsabilités des parents .....	110
L'Agence d'aide à l'enfance .....	110
<b>B. Violence contre les femmes</b> .....	111
Violence au foyer .....	111
Sensibilisation du public .....	114
Procédures de justice pénale .....	114
Appui fourni aux victimes devant les tribunaux .....	115
Refuges pour femmes .....	115
Mesures préventives .....	116
<b>C. Condamnations pour délits de violence et délits sexuels</b> .....	116
Viol .....	116

**ANNEXES**

A. Observations sur les réserves et déclarations du Royaume-Uni .....	119
B. Liste des tableaux .....	128



## PREMIERE PARTIE

### GENERALITES

- a) *Indiquer en termes aussi concis que possible dans quel cadre social, économique, politique et juridique général le Royaume-Uni aborde la question de l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, telle qu'elle est définie dans la Convention.*

#### Population

Le Royaume-Uni comptait en 1993 58,2 millions d'habitants, dont 29,7 millions, soit 51 %, de sexe féminin. Il est prévu que la population continuera d'augmenter, mais à une cadence assez lente. L'espérance de vie s'est progressivement accrue pour les deux sexes, s'établissant en 1992 à 79 ans pour les femmes et à 73,6 ans pour les hommes.

Depuis le milieu des années 1980, le nombre des naissances chaque année se situe aux alentours de 750 000, mais l'âge moyen de la mère à la naissance du premier enfant en Angleterre et au Pays de Galles est passé de 26,2 ans en 1971 à 28,1 ans en 1993. Le "Taux de fécondité de la période totale", qui indique le nombre moyen d'enfants nés de chaque femme si les taux actuels spécifiques de l'âge demeurent inchangés pendant toute la durée où la femme est en âge de procréer, est tombé au Royaume-Uni depuis 1990 à 1,76 en 1993, cette tendance étant analogue à celle enregistrée dans d'autres pays d'Europe occidentale. La proportion de femmes qui ne mettent au monde leur premier enfant qu'à partir de 30 ans continue d'augmenter: en 1947, 19 % seulement des femmes nées en Angleterre et au Pays de Galles étaient sans enfants à l'âge de 30 ans, alors qu'il est prévu que plus d'un tiers des femmes nées en 1967 seront sans enfants à 30 ans. Selon les indices recueillis lors de l'Enquête générale sur les ménages, un nombre beaucoup plus important de femmes n'auront jamais d'enfants. Il ressort des projections actuelles que la proportion des femmes nées après 1960 qui resteront sans enfants ne sera pas moins de 20 %, la majorité d'entre elles ayant fait ce choix délibérément.

La population du Royaume-Uni continue de vieillir. En 1992, 5 % des sujets de sexe masculin et 8 % des sujets de sexe féminin étaient âgés d'au moins 75 ans, les femmes représentant 62 % de ce groupe d'âge. En 1993, plus de 18 % des femmes avaient 65 ans ou plus et il est prévu que cette proportion et celle des femmes de plus de 80 ans continueront de croître. Les conséquences d'un vieillissement de la population suscitent des préoccupations non seulement pour le Royaume-Uni, mais pour l'Europe occidentale dans son ensemble. La population du Royaume-Uni est en grande partie urbaine, 30 millions de personnes environ vivant dans l'agglomération londonienne, les autres communautés urbaines, les villes et les conurbations industrielles. Le reste de la population habite dans les villes nouvelles, les lieux de villégiature ou de retraite, les districts mixtes urbains/ruraux ou les zones rurales plus reculées. Néanmoins, la population a tendance à diminuer dans les zones urbaines et à augmenter en dehors des grandes agglomérations, notamment dans les villes nouvelles et les lieux de villégiature et de retraite. Dans les zones rurales reculées, la population accuse une très légère augmentation, mais elle demeure faible, représentant un peu moins de 11 % de la population totale.

En 1994, 1,4 % environ de la population adulte (âgée de 16 ans et plus) faisait partie du groupe ethnique indien, 20 % de ces personnes étant nées au Royaume-Uni. L'effectif du groupe ethnique noir était légèrement inférieur, soit 1,3 % de la population adulte, plus d'un tiers de ces personnes étant nées au Royaume-Uni. Globalement, la population composée de minorités ethniques constituait 4,9 % de la population totale de Grande-Bretagne âgée de 16 ans ou plus, son effectif étant de 2,1 millions. Cependant, 33 % de la population composée de minorités ethniques étaient âgés de moins de 16 ans, contre 19 % pour la population blanche. Les minorités ethniques sont concentrées dans les zones urbaines.

Exception faite des mouvements entre le Royaume-Uni et la République d'Irlande, au cours de la période 1988-1992 243 000 personnes en moyenne sont arrivées au Royaume-Uni chaque année pour un séjour d'au moins un an, soit un tiers de plus que dix ans plus tôt. Le nombre des ressortissants britanniques quittant le pays pour l'étranger était en moyenne, de 1988 à 1992, de 134 000, soit 11 % de moins que dix ans auparavant. Entre 1988 et 1992, 58 % des immigrants n'étaient pas des ressortissants britanniques, un peu moins de la moitié d'entre eux provenant de l'Union européenne.

On estime à 6,2 millions le nombre d'adultes atteints d'au moins une incapacité, celle-ci allant d'une affection bénigne à une incapacité grave et quelque 3,6 millions de ces personnes sont des femmes. Cette représentation plus forte des femmes s'explique par la proportion plus élevée des femmes de plus de 75 ans atteintes d'incapacité. Au-dessous de cet âge, la prévalence de l'incapacité est sensiblement la même chez les hommes et chez les femmes. En avril 1994, 374 182 personnes au total étaient inscrites comme handicapées en vertu de la Loi de 1944 sur les handicapés (Emploi), 96 888 d'entre elles, soit 26 %, étant de sexe féminin.

### **Structure de la famille**

Le nombre des ménages continue d'augmenter, en partie du fait que les ménages comprennent désormais moins de personnes. En 1993, plus du quart des foyers en Grande-Bretagne ne comportaient qu'une seule personne, cette proportion étant le double de celle enregistrée en 1961. Les femmes ayant dépassé l'âge de la retraite constituent le groupe le plus important parmi les foyers ne comptant qu'une seule personne, leur nombre étant de 2,4 millions sur les 5,6 millions de foyers de ce type enregistrés en 1993 en Angleterre et au Pays de Galles. En 1991, 69 % des femmes âgées d'au moins 75 ans vivaient seules. Toutefois, l'accroissement du nombre des foyers ne comprenant qu'une seule personne est imputable globalement à l'augmentation du nombre d'hommes ayant dépassé l'âge de la retraite qui vivent seuls.

La structure de la famille continue aussi d'évoluer. Entre 1971 et 1991, le nombre des mariages au Royaume-Uni a baissé de 24 %, mais il a augmenté légèrement en 1992 pour atteindre 356 000. Le nombre des divorces a continué d'augmenter, atteignant 173 000, ce qui représente 49 divorces pour 100 mariages. La tendance au concubinage s'est accentuée, 7 % des femmes célibataires âgées de 16 à 59 ans vivant maritalement. Le concubinage est surtout le fait des femmes plus jeunes, étant pratiqué par près de 30 % des femmes âgées de 25 à 34 ans en 1991-1992. En 1993, près d'une naissance sur trois a eu lieu en dehors du mariage mais chez des couples stables dans les trois quarts des cas.

Le type de cellule familiale le plus courant est encore celui composé des deux parents vivant avec leurs propres enfants, ce qui est le cas pour 71 % des familles. En 1992, les familles monoparentales représentaient 19 % des familles comptant des enfants à charge, ce qui représente une augmentation d'environ 5 % par rapport à 1991 et de plus de 50 % par rapport à 1985. En 1992, 37 % des mères vivant seules étaient célibataires. L'augmentation du nombre des familles monoparentales depuis les années 1980 résulte principalement d'un accroissement du nombre des mères célibataires qui n'ont jamais été mariées, encore que l'éclatement du couple marié reste la principale raison de la formation de familles monoparentales. En 1992, 11 % de toutes les familles avec des enfants à charge étaient dirigées par une mère divorcée ou séparée et 7 % par une mère célibataire qui n'avait jamais été mariée.

### **L'économie**

Le Royaume-Uni a une économie libérale au sein de l'Union européenne. Suite à la récession du début des années 1980, le Royaume-Uni a connu, de même que bien d'autres pays occidentaux industrialisés, une autre forte récession au début des années 1990. Toutefois, depuis 1993 la situation s'est lentement améliorée sur le marché du travail et la reprise semble maintenant solidement établie, étant confirmée par plusieurs mesures touchant l'emploi.

Depuis quelques années, on note un changement marqué dans la répartition des emplois entre secteurs et les types d'emploi disponibles, et ces tendances devraient se poursuivre. Le secteur des services, en particulier, où le nombre des femmes employées a tendance à s'accroître, devrait continuer à se développer.

On a aussi enregistré des modifications structurelles non négligeables au sein de nombreuses organisations avec la sous-traitance d'activités périphériques. En règle générale, la flexibilité de l'emploi tend à s'accroître progressivement.

Il est prévu que l'embauche des femmes, qui a représenté près des deux tiers des nouveaux emplois créés entre 1983 et 1990, continuera de s'accroître et les femmes risquent moins d'être en chômage que les hommes. La proportion des femmes travaillant à temps partiel est passée de 38 % en 1979 à 42 % aujourd'hui, de même que celle des hommes travaillant à temps partiel, laquelle est actuellement de près de 8 % par rapport à moins de 5 % en 1984. Toutefois, l'âge des travailleurs à temps partiel est nettement différent selon qu'il s'agit des hommes ou des femmes: près des deux tiers des femmes travaillant à temps partiel sont âgées de 25 à 49 ans, alors que plus des trois quarts des hommes dans la même situation ont moins de 25 ans ou plus de 50 ans.

Après un fléchissement dû à la récente récession, le travail indépendant a continué de se développer. En juin 1994, 13 % des sujets ayant un emploi étaient indépendants, contre 11 % en 1983. Les hommes sont de loin les plus nombreux dans cette catégorie, les trois quarts environ des travailleurs indépendants étant de sexe masculin en 1993. La tendance était aussi stable pour le travail indépendant des femmes. En 1984, 6 % de toutes les femmes ayant un emploi avaient un travail indépendant contre 7 % en 1994. Au cours de la dernière décennie, les femmes ont représenté le quart environ de tous les travailleurs indépendants.

Bien que les femmes soient de plus en plus représentées dans un large éventail de professions, le nombre de celles qui occupent un poste de cadre supérieur dans l'industrie est relativement faible: pour les femmes, le progrès à cet égard se heurte surtout au fait que ces postes impliquent traditionnellement de longues heures de travail et une mobilité géographique, sans compter toutes les idées reçues dans ce domaine. Parmi les faits les plus marquants, il faut signaler que l'Eglise d'Irlande a voté en faveur de l'ordination des femmes prêtres en 1990, suivie en cela par l'Eglise anglicane en 1992. (Dans l'Eglise d'Ecosse, des femmes sont ordonnées prêtres depuis plusieurs années. Dans l'Eglise du Pays de Galles, le débat se poursuit sur la question de l'ordination des femmes.)

La forte augmentation du nombre des places dans les garderies d'enfants, qui est passé de 698 000 en 1986 à 985 000 en 1993, a contribué à l'intégration des femmes dans la main-d'oeuvre. Les enfants de moins de 5 ans peuvent être confiés à des gardes immatriculées ou à des garderies relevant du secteur privé ou des collectivités locales. Plus de 90 % des enfants d'âge préscolaire dont la mère travaille fréquentent un type quelconque de garderie, alors que la proportion n'est que des deux tiers pour les enfants de femmes qui n'occupent pas un emploi. Les hommes assument désormais un peu plus des responsabilités domestiques et du soin des enfants, encore que la responsabilité du ménage ne soit partagée à égalité que chez le quart environ de tous les couples.

## **La vie publique**

La représentation des femmes au sein des collectivités locales et dans d'autres organismes publics a augmenté: une place sur quatre et une place sur trois, respectivement. En revanche, la représentation des femmes et, partant, leur possibilité d'exercer une influence dans les domaines primordiaux où sont prises les décisions demeure limitée, s'agissant en particulier du Parlement, de la magistrature, des affaires internationales et des syndicats.

Le gouvernement a pris une nouvelle initiative qui se révèle efficace pour accroître le nombre des femmes siégeant dans les organes publics qui relèvent de sa compétence. On a aussi noté une amélioration pour la représentation au mérite des femmes aux échelons supérieurs de la fonction publique et des mesures ont été prises pour remédier à l'insuffisance de leur représentation dans la hiérarchie.

## MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION

- b) *Indiquer quelles mesures juridiques ou autres ont été adoptées en vue de mettre en oeuvre la Convention - l'absence de tels instruments doit être indiquée - et quelles conséquences la ratification de la Convention a eues sur le cadre social, économique, politique et juridique général du Royaume-Uni depuis l'entrée en vigueur de la Convention pour ce pays.*

### Effets de la ratification de la Convention

La Convention est d'ores et déjà en grande partie reflétée au Royaume-Uni dans la loi et la pratique. Les principales lois régissant la discrimination basée sur le sexe sont décrites ci-après et plus en détail au titre de l'article 2. Ainsi, la Convention constitue principalement un cadre utile pour faire le point des progrès réalisés, au même titre que d'autres conventions des Nations Unies que le Royaume-Uni a ratifiées.

Un certain nombre de faits positifs ont eu lieu au Royaume-Uni en ce qui concerne la loi et la pratique depuis le dernier rapport présenté au Comité CEDAW en 1991. Ils sont décrits en détail, de même que les obstacles, dans la Deuxième partie du présent rapport, à savoir:

- un nouveau Sous-Comité du Cabinet pour les affaires féminines a été constitué en 1992, basé sur les travaux du Groupe ministériel sur les affaires féminines créé après la troisième Conférence mondiale des Nations Unies à Nairobi en 1985;
- de nouvelles lois améliorent les droits des travailleuses enceintes (1993); les employeurs sont tenus de justifier toute différence de salaire quand ils ressort de statistiques valables qu'un groupe à prédominance féminine est moins rémunéré qu'un groupe à prédominance masculine, si le travail effectué par chaque groupe est de valeur égale; le harcèlement sexuel constitue une infraction pénale dans certaines circonstances (1995); l'inclusion dans les conventions collectives de termes impliquant une discrimination peut être contestée devant un tribunal du travail (1993);
- le nombre des femmes siégeant dans des organismes publics a augmenté - la proportion passant de 23 % en 1990 à 30 % en 1994 - à la suite de l'initiative du Premier Ministre en 1991 tendant à ce que les femmes représentent entre le quart et la moitié des effectifs des organismes publics qui relèvent de la compétence du gouvernement. Tous les partis politiques se sont engagés à améliorer la représentation des femmes dans leurs rangs;
- en matière de santé, de nouvelles cibles ont été fixées au niveau national pour le dépistage du cancer du sein et du cancer du col de l'utérus aux termes de la publication gouvernementale de 1992 intitulée "La santé de la nation";
- une nouvelle Agence d'aide à l'enfance financée par les pouvoirs publics a été créée en 1993 pour garantir que les pères absents subviennent aux besoins des enfants;
- les pouvoirs publics ont accru leur soutien pour les soins aux enfants en inaugurant en avril 1993 la Subvention pour les soins extrascolaires aux enfants, le but étant de créer quelque 50 000 nouvelles places après l'école ou en vacances pour les enfants de plus de 5 ans en l'espace de trois ans;
- un nouveau Groupe ministériel sur la violence au foyer a été créé en 1994, des mesures ont été prises pour améliorer l'action de tous les organismes compétents et le gouvernement a lancé une nouvelle campagne publicitaire pour aider à combattre la violence au foyer;
- les Training and Enterprise Councils, qui sont chargés des programmes gouvernementaux de formation, sont désormais tenus d'instaurer et de surveiller l'égalité des chances dans tous leurs programmes à partir de 1994;

- une nouvelle Unité de développement a été créée en 1994 pour mettre en place les moyens d'assurer aux femmes le potentiel, les connaissances et les compétences nécessaires dans les professions scientifiques et techniques où elles sont insuffisamment représentées à l'heure actuelle.

### Réserves et déclarations

Ce troisième rapport périodique au CEDAW fait réponse au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies qui demandait que lui soit communiquées des informations complémentaires sur les réserves et déclarations du Royaume-Uni et que l'on s'efforce de retirer les déclarations qui ne semblent plus appropriées eu égard à l'application de la Convention ou que les modifications apportées à la législation du Royaume-Uni ont rendue caduques.

Sous réserve des dispositions du Traité, tous les Etats parties sont autorisés à introduire des réserves et déclarations lorsqu'ils adhèrent à une convention conformément au droit international. Le Gouvernement du Royaume-Uni attache la plus grande importance aux obligations qu'il assume en vertu de conventions internationales et il estime qu'aucune des réserves ou déclarations formulées en 1986 n'était contraire à l'esprit de la Convention. Toutefois, les réserves et déclarations sont constamment réexaminées. En 1994, nous avons été en mesure de retirer officiellement une réserve formulée au titre de l'article 11 à propos des travaux souterrains ainsi que la totalité de la réserve formulée au titre de l'article 13 à propos de la fiscalité.

Lorsqu'il a ratifié la CEDAW, le Royaume-Uni a présenté un grand nombre de déclarations détaillées. Celles-ci étaient jugées nécessaires pour écarter le moindre doute quant à la façon dont les principes généraux énoncés dans la CEDAW devaient être interprétés dans le cadre de la tradition de "Common law" du Royaume-Uni. Les déclarations contiennent une description exacte de la manière dont le Royaume-Uni interprète la Convention. Cependant, ces déclarations ayant été réexaminées à la lumière de l'expérience acquise au cours des dix années qui se sont écoulées depuis que le Royaume-Uni a adhéré à la Convention, il nous semble que certaines des questions soulevées par ces déclarations peuvent être traitées d'une façon tout aussi appropriée dans les rapports périodiques soumis au Comité pour la CEDAW.

Nous sommes donc en mesure d'annoncer des plans visant à retirer la presque totalité de ces déclarations, à savoir:

- b) une déclaration générale précisant les lois appliquées pour mettre en oeuvre la CEDAW au Royaume-Uni;
- l'article premier sur l'état matrimonial;
- les paragraphes f) et g) de l'article 2 sur les considérations de politique économique;
- les paragraphes f) et g) de l'article 2 sur les délits sexuels et la prostitution;
- l'article 10 sur la liberté de choix des parents et sur la direction des établissements d'enseignement<sup>1</sup>;
- le paragraphe c) de l'article 10 sur la responsabilité de l'administration centrale en matière d'enseignement et sur la diversité des établissements d'enseignement<sup>1</sup>;
- le paragraphe 1 de l'article 11 sur la protection de la santé et de la sécurité des femmes ou du fœtus humain;
- pour l'article 11, les dispositions de la législation du Royaume-Uni en matière de sécurité sociale qui établissaient précédemment une discrimination à l'égard des personnes qui s'occupent de grands

---

1 Mentionné par erreur sous l'article 9.

infirmes; et les dispositions relatives aux pensions de retraite et pensions de survivants conformément à certaines lois relatives à la sécurité sociale;

- le paragraphe 2 de l'article 15 pour l'expression "capacité juridique";
- le paragraphe 1 de l'article 16 sur la libre disposition des biens.

L'annexe A contient des observations sur toutes les déclarations du Royaume-Uni.

## RESPECT DES PRINCIPES ENONCES DANS LA CONVENTION

- c) *Indiquer s'il y a des institutions ou autorités chargées de veiller au respect dans la pratique du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, et si des recours sont disponibles pour les femmes victimes de discrimination.*

### Cadre juridique du Royaume-Uni

Il existe au Royaume-Uni un cadre juridique complet pour combattre la discrimination basée sur le sexe et assurer que le recours aux tribunaux soit rapide et accessible. Le gouvernement et les commissions sur l'égalité des chances s'emploient aussi à faire en sorte que le public soit informé des règles applicables en matière de discrimination basée sur le sexe et de la législation sur l'égalité de rémunération.

La Loi de 1975 sur la discrimination basée sur le sexe a rendu celle-ci illégale en ce qui concerne l'emploi, la formation professionnelle, l'enseignement, la fourniture de biens, d'installations et de services, et la gestion et la disposition des biens. Cette loi confère aux personnes qui invoquent une discrimination basée sur le sexe le droit d'accéder librement aux tribunaux du travail ou aux tribunaux civils. La Loi sur l'égalité de rémunération donne aux salariés individuels le droit d'intenter une action pour obtenir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Les dispositions de la loi ont été notablement élargies par l'introduction en 1983 du droit de réclamer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Une législation analogue en matière d'égalité de rémunération et de discrimination basée sur le sexe est en vigueur en Irlande du Nord.

### Commissions sur l'égalité des chances

La Commission sur l'égalité des chances pour la Grande-Bretagne (EOC) a été créée en 1975 en tant qu'organe indépendant au titre de la Loi sur la discrimination basée sur le sexe. Elle est financée par le gouvernement et son budget était de 5,949 millions de livres pour l'exercice 1994/95. Parallèlement, la Commission sur l'égalité des chances pour l'Irlande du Nord (EOC/NI) a été créée en 1976 et son budget s'élevait à 1,36 million de livres en 1993/94. Le financement des commissions s'est maintenu à un niveau constant.

Les commissions jouissent de pouvoirs étendus pour appliquer la loi, pouvant notamment mener des enquêtes en bonne et due forme, émettre des avis interdisant la discrimination, le cas échéant, fournir une assistance pour qu'un tribunal soit saisi d'un cas, et élaborer des codes d'usages. Les EOC jouent aussi un rôle important en ce qui concerne l'examen continu de la législation sur la discrimination basée sur le sexe car elles sont habilitées à recommander aux ministres des modifications de la législation et à solliciter un examen par les autorités judiciaires. En outre, les commissions s'emploient à promouvoir et à faire connaître la législation et les bonnes pratiques, elles financent des travaux de recherche et attribuent des subventions pour les initiatives qui sont destinées à favoriser l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Les commissions ont contribué à un certain nombre de modifications dans la législation et la pratique, à savoir: amélioration des droits en matière de maternité, égalité d'accès au crédit pour les femmes et pour

les hommes et application aux travailleurs à temps partiel des droits en matière d'emploi. De plus, les rapports sur leurs travaux de recherche visent à sensibiliser l'opinion dans différents domaines, par exemple: "Labour Market Structures and Prospects for Women" (1994), compte rendu d'une conférence à l'Université de Warwick qui mettait l'accent sur l'amélioration des chances pour les femmes; "Black and Ethnic Minority Women in the Labour Market" (1994), rapport sur la double discrimination à laquelle sont confrontées les femmes des minorités ethniques; "Targeting Potential Discrimination" (1995), qui traite de la ségrégation en matière d'emploi; et "Women's Working Lives" (1993), qui rend compte des travaux, rémunérés ou non, qui sont accomplis par les femmes en Irlande du Nord.

## LE PROGRES DES FEMMES

- d) *Indiquer quelles méthodes sont employées pour promouvoir et assurer le plein développement et le progrès des femmes en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'individu et des libertés fondamentales dans tous les domaines sur la base de l'égalité avec les hommes.*

### Appareil administratif concernant les femmes

Le Royaume-Uni dispose désormais au niveau national d'un appareil administratif bien établi pour les femmes. Un Groupe ministériel sur les affaires féminines a été créé en 1987 pour confirmer l'engagement du gouvernement à combattre la discrimination exercée à l'égard des femmes et à mettre en oeuvre les Stratégies prospectives d'action de Nairobi. Ce Groupe a été promu au rang de Sous-Comité du Cabinet pour les affaires féminines après l'élection générale d'avril 1992 et de nombreuses organisations féminines s'en sont félicitées. Pour la première fois, un Ministre du Cabinet, Gillian Shephard, qui était à l'époque Secrétaire d'Etat à l'emploi, s'est vu confier la responsabilité des affaires féminines.

Le Sous-Comité a pour mandat d'examiner et d'élaborer la politique et la stratégie du gouvernement pour les questions intéressant particulièrement les femmes, d'en surveiller l'application et de rendre compte s'il y a lieu au Comité ministériel pour les affaires intérieures et sociales. Les membres actuels du Sous-Comité sont des ministres représentant des Départements très importants dont l'Enseignement et l'Emploi, la Santé, la Sécurité sociale, l'Environnement, l'Agriculture et les Finances, ainsi que les Ministres chargés du Pays de Galles, de l'Ecosse et de l'Irlande du Nord. Les ministres d'autres départements sont invités à assister aux réunions s'il y a lieu.

Pour ce qui est de l'application de la politique, l'un des faits nouveaux depuis le précédent rapport au CEDAW est l'introduction de directives pour aider les fonctionnaires à évaluer les grandes orientations proposées en vue de s'assurer qu'elles ne puissent donner lieu à une discrimination basée sur le sexe ou l'origine ethnique qui soit illégale ou injustifiable (et que des principes analogues s'appliquent aux handicapés, aux personnes âgées ou aux anciens délinquants). Ces directives donnent un bref aperçu de la législation et contiennent une liste des mesures à prendre. La plupart des départements ministériels ont publié ces directives et les progrès réalisés sont vérifiés périodiquement.

### La Commission nationale des femmes

La Commission nationale des femmes (WNC) a été créée en 1969 pour faire connaître au gouvernement les vues des femmes. C'est un organe consultatif indépendant, financé par les pouvoirs publics, composé de 50 représentantes des principales organisations féminines du Royaume-Uni, y compris les partis politiques, les syndicats, les associations professionnelles, les groupements religieux et les organisations de femmes de minorités ethniques, et il est présidé conjointement par un ministre désigné par le Premier Ministre et par un membre élu. Le coprésident représentant le gouvernement est également membre du Sous-Comité du Cabinet pour les affaires féminines.

Depuis 25 ans, la Commission nationale des femmes est reconnue comme un moyen de consulter les femmes du Royaume-Uni sur tout un éventail de questions de politique générale. La WNC s'est donné pour but:

- de porter à l'attention des pouvoirs publics toutes politiques et pratiques qui nuisent à la qualité de la vie des femmes;
- de porter à l'attention des organisations affiliées tous changements de la politique et de la pratique gouvernementales qui auront une incidence sur la vie des femmes;
- d'encourager les femmes à participer activement à la vie publique;
- de promouvoir un dialogue plus approfondi avec les services de l'administration centrale;
- de surveiller les progrès réalisés au regard des recommandations au sein des groupes de travail de la WNC.

### **APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION**

- e) *Indiquer si les dispositions de la Convention peuvent être invoquées devant les tribunaux ou les autorités administratives et être appliquées directement par eux ou si elles doivent auparavant être traduites en lois ou en règlements administratifs pour pouvoir être appliquées par les autorités intéressées.*

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

## DEUXIEME PARTIE

### ARTICLE PREMIER: ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

Il convient de se reporter aux rapports antérieurs du Royaume-Uni et aux observations contenues dans le présent rapport au titre de l'article 2.

### ARTICLE 2

#### DISPOSITIONS JURIDIQUES

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

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

#### A. DISPOSITIONS JURIDIQUES

Un certain nombre d'améliorations ont été apportées à la législation du Royaume-Uni en matière d'égalité et il semble que la population générale soit mieux sensibilisée aux questions juridiques qu'à l'époque de la publication du rapport précédent. D'autre part, un nombre croissant d'indices montre que les politiques

et pratiques des entreprises du Royaume-Uni en matière de personnel tiennent compte de façon croissante des motifs justifiant la législation britannique en matière d'égalité des sexes. On trouvera à propos de chaque article pertinent des précisions sur les modifications apportées à la législation, ainsi que des statistiques à jour sur les actions intentées en vertu de la législation sur l'égalité.

### **L'égalité devant la loi**

Comme indiqué dans les rapports précédents, la réalisation pratique des objectifs de la Convention est assurée par les dispositions de la législation nationale, en particulier la Loi de 1970 sur l'égalité de rémunération et la Loi de 1975 sur la discrimination basée sur le sexe, l'une et l'autre telles qu'elles ont été modifiées. Une législation analogue en matière d'égalité de rémunération et de discrimination basée sur le sexe est en vigueur en Irlande du Nord. Aux termes de la Loi de 1975 sur la discrimination basée sur le sexe, celle-ci est devenue illégale dans les domaines de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'enseignement. Par ailleurs, il est illégal pour toute personne fournissant des biens, des installations ou des services au public ou à une partie du public d'exercer une discrimination basée sur le sexe. Ainsi, la loi ne s'applique pas aux transactions de nature purement privée ou personnelle, par exemple aux spectacles, rafraîchissements ou loisirs destinés aux membres de cercles authentiquement privés. La loi assure aussi une protection contre la discrimination basée sur le sexe en ce qui concerne la gestion et la disposition des biens. La loi ne s'applique pas aux Ministres du culte quand l'emploi est réservé aux personnes de tel ou tel sexe afin de se conformer aux doctrines de la religion, ni aux organismes bénévoles dans certaines circonstances, ni dans les cas où le sexe d'une personne est un impératif professionnel authentique. La loi confère aux personnes qui invoquent une discrimination basée sur le sexe le droit d'accéder directement aux tribunaux du travail ou aux tribunaux civils.

Afin que le Royaume-Uni puisse s'acquitter des engagements assumés au titre de la législation de la Communauté européenne, le champ d'application de la loi de 1986 sur la discrimination basée sur le sexe a été étendu à tous les employeurs, y compris ceux qui avaient cinq salariés ou moins, ainsi qu'aux ménages privés. D'autre part, la loi a interdit aux employeurs d'obliger une femme à quitter son emploi à un âge différent de celui qu'aurait un salarié de sexe masculin dont la situation serait comparable. En outre, la Loi sur l'emploi de 1989 et les textes législatifs équivalents applicables à l'Irlande du Nord ont réduit le nombre des cas auxquels ne s'appliquerait pas l'interdiction de pratiquer en matière d'emploi une discrimination fondée sur le sexe. Dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, la législation traitant de la discrimination fondée sur le sexe rend caduques d'une manière générale les conditions discriminatoires imposées par une législation promulguée avant la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe.

La Loi sur l'égalité de rémunération confère aux salariés le droit de porter plainte en vue d'obtenir une égalité de rémunération pour un travail semblable, un travail classé comme équivalent ou un travail de valeur égale.

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

### **Examen de la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe et de la Loi sur l'égalité de rémunération**

En 1988 et 1990, au titre de l'obligation que lui impose la loi d'examiner périodiquement le fonctionnement de la législation, la Commission sur l'égalité des chances a présenté au gouvernement des recommandations en vue d'apporter des modifications de très grande portée à la législation sur la discrimination fondée sur le sexe et sur l'égalité de rémunération. En réponse à ces propositions, le gouvernement a fait savoir qu'à son avis la législation du Royaume-Uni en matière de discrimination fondée sur le sexe et d'égalité de rémunération n'avait pas besoin d'une révision aussi fondamentale. Toutefois, le gouvernement a souscrit à un certain nombre des recommandations détaillées de la commission et il a commencé à y donner suite. Le cas échéant, ces recommandations sont décrites plus en détail ci-après.

## Tribunaux du travail

Les personnes qui estiment être victimes d'une discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi ou qui ne bénéficient pas d'une égalité de rémunération peuvent porter plainte devant un tribunal du travail. En vertu de la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe, la Commission sur l'égalité des chances est habilitée à fournir une assistance à un plaignant individuel dans certaines circonstances déterminées, par exemple dans les cas où une question de principe est en jeu, où il ne serait pas raisonnable de s'attendre à ce que le plaignant puisse défendre son point de vue sans assistance, ou bien où quelque autre considération spéciale s'appliquerait. Dans de tels cas, l'assistance offerte par la commission comprend la fourniture de conseils, la recherche d'un règlement, le concours d'un conseiller juridique, une aide ou une représentation, ou toute autre forme d'assistance que la commission jugerait appropriée.

Les tribunaux sont destinés à fournir dans l'ensemble du pays un système de réparation légale peu coûteux, rapide et informel. En 1993-1994, les tribunaux du travail de Grande-Bretagne ont eu à connaître de 2 749 plaintes en bonne et due forme portant sur la discrimination fondée sur le sexe et sur l'égalité de rémunération. Beaucoup de plaintes concernant l'égalité de rémunération ou la discrimination fondée sur le sexe sont résolues sans qu'il soit nécessaire d'aller devant un tribunal grâce à l'assistance des Commissions sur l'égalité des chances et du Service consultatif, de conciliation et d'arbitrage (ACAS) qui a pour tâche générale de promouvoir l'amélioration des relations entre patrons et salariés et qui doit, dans le cas des plaintes déposées au titre des lois sur la discrimination fondée sur le sexe et sur l'égalité de rémunération, s'efforcer de favoriser un règlement quand les parties le demandent ou quand, moyennant un effort de conciliation, il semble possible de parvenir à un règlement. En Irlande du Nord, les fonctions de l'ACAS sont exercées par la Labour Relations Agency.

### 2.1 Plaintes déposées au titre de la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe en Grande-Bretagne, 1989-1994 (Nombre et pourcentage)

Année	Nombre total d'affaires	Réglées par l'ACAS	Retirées	Ayant obtenu satisfaction à l'audience	Rejetées	Réglées d'une autre façon
1993-1994	1 969	824 (42 %)	632 (31 %)	176 (9 %)	285 (15 %)	52 (3 %)
1992-1993	1 386	504 (36 %)	438 (32 %)	127 (9 %)	242 (18 %)	75 (5 %)
1991-1992	1 104	378 (34 %)	427 (39 %)	90 (8 %)	178 (16 %)	31 (3 %)
1990-1991	1 078	335 (31 %)	424 (39 %)	78 (7 %)	220 (21 %)	21 (2 %)
1989-1990	1 046	384 (37 %)	370 (35 %)	86 (8 %)	194 (19 %)	12 (1 %)

Source: Bureau central des tribunaux du travail.

Au cours de l'année la plus récente pour laquelle on dispose de chiffres, c'est-à-dire 1993/94, les tribunaux du travail de Grande-Bretagne ont eu à connaître de 780 plaintes portant sur l'égalité de rémunération et de 1 969 plaintes portant sur la discrimination fondée sur le sexe. Ces chiffres sont à comparer aux chiffres de 240 et de 1 386, respectivement, enregistrés en 1992/93. On ne peut tirer aucune conclusion de l'accroissement de 69 % du nombre des plaintes entre 1992/93 et 1993/94 parce que les chiffres traduisent de grandes fluctuations d'une année à l'autre. Dans le cas des affaires concernant l'égalité de rémunération, notamment, il est possible qu'une plainte déposée par un individu influe, s'il est donné satisfaction au plaignant, sur la rémunération de beaucoup d'autres personnes. Cela dit, le nombre des plaintes a suivi une courbe ascendante ces dernières années pour les raisons suivantes: les femmes ont mieux pris conscience des droits que leur confère la loi; les femmes sont davantage disposées à porter plainte; la jurisprudence a subi une évolution qui élargit le champ d'application de la loi et rend ainsi possible une augmentation du nombre des plaintes, comme dans le domaine du harcèlement sexuel.

## 2.2 Plaintes déposées au titre de la Loi sur l'égalité de rémunération en Grande-Bretagne, 1989-1994 (Nombre et pourcentage)

Année	Nombre total d'affaires	Réglées par l'ACAS	Retirées	Ayant obtenu satisfaction à l'audience	Rejetées	Réglées d'une autre façon
1993-1994	780	50 (6 %)	685 (88 %)	19 (2 %)	24 (3 %)	2 (1%)
1992-1993	240	102 (43 %)	83 (35 %)	21 (9 %)	34 (13 %)	-
1991-1992	227	45 (20 %)	100 (44 %)	5 (2 %)	76 (33 %)	1 (1%)
1990-1991	508	64 (13 %)	246 (48 %)	10 (2 %)	25 (5 %)	163 (32 %)
1989-1990	397	64 (16 %)	210 (53 %)	33 (8 %)	22 (6 %)	68 (17 %)

Source: Bureau central des tribunaux du travail.

Pour l'Irlande du Nord, le schéma est le même que pour la Grande-Bretagne, avec une augmentation du nombre des plaintes déposées au titre aussi bien de l'Ordonnance sur la discrimination fondée sur le sexe que de la Loi sur l'égalité de rémunération.

## 2.3 Plaintes déposées au titre de la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe et de la Loi sur l'égalité de rémunération en Irlande du Nord, 1989-1994

Année	Loi sur la discrimination fondée sur le sexe	Loi sur l'égalité de rémunération	Total
1994	526	295	821
1993	445	186	631
1992	294	212	506
1991	293	657	950
1990	182	82	264

Source: Office of Industrial Tribunals and Fair Employment Tribunals.

Depuis le dernier rapport du Royaume-Uni, plusieurs modifications ont été apportées à la législation relative à la discrimination fondée sur le sexe et à l'égalité de rémunération. En 1993 est entrée en vigueur une réglementation qui a aboli le seuil maximum des dommages-intérêts que peuvent accorder les tribunaux du travail dans des cas bien fondés de discrimination fondée sur le sexe. Les tribunaux peuvent désormais ordonner que soit payé n'importe quel montant de dommages-intérêts qu'ils jugent approprié.

D'aucuns se sont inquiétés du fait que le règlement des plaintes déposées pour obtenir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale traîne en longueur. La Commission sur l'égalité des chances s'est attaquée au problème dans sa recommandation visant à ce que soit modifiée la Loi sur l'égalité de rémunération et elle a également déposé une plainte devant la Commission européenne, faisant valoir que le gouvernement ne s'acquitte pas des obligations que lui impose la législation européenne. Une plainte analogue a été déposée par la EOC d'Irlande du Nord à propos de la législation identique qui est en vigueur en Irlande du Nord. De son côté, la Centrale syndicale TUC a également porté plainte devant la Commission européenne en arguant que l'abolition du système de Wages Council va à l'encontre des obligations assumées par le gouvernement au titre de la législation européenne, du fait que cette abolition supprime l'un des moyens d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération. Le gouvernement n'admet pas, au regard de l'une quelconque de ces plaintes, qu'il a enfreint la législation européenne.

Pour répondre à l'inquiétude suscitée par les retards enregistrés pour les affaires concernant l'égalité de rémunération, dont certains sont causés par des appels et contre-appels, le gouvernement a apporté des modifications aux articles du Règlement intérieur des tribunaux du travail régissant de tels cas et d'autres modifications sont envisagées. Le but est de simplifier la procédure et d'accélérer le règlement des affaires, tout en rendant plus "convivial" le système des tribunaux du travail. Les modifications effectuées ou décidées à ce jour sont les suivantes:

- le gouvernement a introduit un nouveau règlement intérieur pour les tribunaux du travail aux termes duquel l'expert indépendant est tenu d'estimer au départ le délai nécessaire pour élaborer un rapport et d'aviser les parties si la date estimative risque d'être dépassée;
- pour se défendre contre une plainte concernant l'égalité de rémunération, l'employeur peut prouver que la différence de rémunération entre l'homme et la femme est véritablement due à un "facteur matériel" non lié au sexe de l'intéressée. S'il le juge nécessaire, le tribunal peut entendre une déposition à cet effet avant de demander à un expert indépendant d'établir un rapport. Cela n'empêchait pas naguère que les arguments en faveur de la défense soient de nouveau présentés au tribunal à l'audience principale. Le gouvernement a modifié le Règlement intérieur des tribunaux du travail de telle sorte que, si les tribunaux pourront, s'ils le jugent approprié, prendre connaissance des arguments de l'employeur fondés sur un "facteur matériel", comme point préliminaire, en revanche cette défense ne pourra pas être renouvelée à un stade ultérieur de la procédure;
- lorsqu'est introduite une plainte relative à un travail de valeur égale, un tribunal peut être appelé à examiner s'il n'y a "aucun motif raisonnable" pour déterminer que le travail du plaignant est de valeur égale à celui servant de comparaison. Le gouvernement a accepté que cette possibilité soit abolie, à condition que le tribunal dispose de pouvoirs suffisants pour éviter que ne soit poursuivi l'examen des cas où le plaignant n'a aucune chance d'obtenir satisfaction. Une législation préalable sera nécessaire à cet effet;
- la *Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993* (TURER) stipulait comme nouvelle disposition que tout code d'usages sur l'égalité de rémunération publié par la EOC au titre de la Loi de 1975 serait jugé admissible, et devait être pris en considération, par les tribunaux du travail ayant à connaître de plaintes concernant l'égalité de rémunération. La EOC élabore actuellement un tel code en vue de fournir des directives pratiques aux employeurs, aux salariés et aux tribunaux;
- par ailleurs, le gouvernement est convenu de modifier la loi en vue de laisser aux tribunaux le soin de décider s'il y a lieu ou non de demander à un expert indépendant d'établir un rapport lors d'une affaire portant sur l'égalité de rémunération. A l'heure actuelle, l'obtention d'un tel rapport est obligatoire. Les tribunaux seront aussi habilités à fixer des délais pour l'achèvement des rapports des experts.

## **B. MODIFICATIONS DE LA LEGISLATION**

### **Travailleurs à temps partiel**

Le 6 février 1995 a pris effet un règlement appliquant la décision du gouvernement, annoncée le 20 décembre de l'année précédente, de faire en sorte que les salariés à temps partiel bénéficient en matière d'emploi des droits que confère la législation au même titre que les travailleurs à plein temps. La décision du gouvernement a fait suite à un jugement de la Chambre des Lords, lors d'une affaire de révision dont elle était saisie par la Commission sur l'égalité des chances, suivant lequel les seuils horaires appliqués précédemment étaient contraires à la législation de la Communauté européenne sur l'égalité entre hommes et femmes. Auparavant, les salariés effectuant moins de 16 heures de travail par semaine étaient assujettis à des conditions plus strictes pour bénéficier des droits principaux et ceux qui travaillaient moins de 8 heures par semaine avaient été exclus.

## **Forces armées**

Jusqu'à 1995, la Loi de 1975 sur la discrimination fondée sur le sexe ne s'appliquait pas aux forces armées. Cependant, la Haute Cour décrétait en décembre 1991 que la politique consistant à révoquer obligatoirement les militaires de sexe féminin lorsqu'elles devenaient enceintes constituait une discrimination et une infraction à la Directive de la Commission européenne sur l'égalité de traitement. Le Ministère de la Défense a accepté de dédommager environ 5 500 personnels féminins des forces armées révoqués pour cause de grossesse entre août 1978, lorsque la Directive est entrée en vigueur, et août 1990, lorsque la politique a été modifiée. Il a été porté modification de la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe à compter du 1<sup>er</sup> février 1995 afin qu'elle s'applique aux forces armées; cet amendement n'autorise la non-application de la loi qu'aux fins de maintenir l'efficacité au combat des forces armées.

## **Egalité de rémunération**

En avril 1994, dans l'affaire Enderby devant la Cour européenne de Justice, qui traitait de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la Cour européenne a décidé que, lorsque des statistiques valables révèlent une différence appréciable de salaire pour deux emplois de valeur égale, dont l'un est effectué presque exclusivement par des femmes et l'autre surtout par des hommes, ce fait est suffisant pour exiger de l'employeur qu'il justifie la différence de salaire entre les deux groupes pour des raisons qui ne concernent en aucune façon le sexe des travailleurs intéressés. La Cour a indiqué clairement que des dispositions distinctes en matière de conventions collectives, même si elles ne sont pas entachées de discrimination basée sur le sexe, ne sauraient être invoquées pour justifier des différences de salaire ayant indirectement un caractère discriminatoire. Par ailleurs, quand des employeurs versent un salaire plus élevé à certains groupes afin d'attirer la main-d'oeuvre, seule est justifiée cette partie de la différence qui est imputable à ce besoin particulier. Le gouvernement estime qu'il n'est pas nécessaire d'apporter une modification particulière à la législation nationale par suite de l'affaire Enderby: les tribunaux du Royaume-Uni sont parfaitement en mesure de prononcer un jugement à la lumière de cette décision.

En novembre 1993 a pris effet la section 32 de la TURER de 1993, qui contient un certain nombre de mesures visant à renforcer les droits et la protection des personnes au travail. La section 32 stipule qu'une personne, homme ou femme, qui a quelque raison de croire qu'elle pourrait être affectée par l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une règle décidée par l'employeur, peut porter plainte devant un tribunal du travail en faisant valoir que ladite disposition ou règle implique une discrimination illégale. Si le tribunal en convient, il doit déclarer la règle caduque. La même loi prévoit que tout code d'usages relatif à l'égalité de rémunération, publié par la Commission sur l'égalité des chances au titre de la Loi de 1975 sur la discrimination fondée sur le sexe, peut être admis comme preuve, et doit être pris en considération, par tout tribunal du travail examinant une affaire intéressant le code.

## **Droits en cas de maternité**

De nouveaux droits en matière de congé de maternité et de protection contre le licenciement sont entrés en vigueur au Royaume-Uni en juin 1994. Les nouveaux droits donnaient effet aux aspects pertinents de la Directive du Conseil européen sur la protection des travailleuses enceintes (Directive du Conseil 92/85 CE) et correspondaient à l'engagement pris par le gouvernement de garantir à toutes les salariées le droit au congé de maternité. Toutes les salariées enceintes ont ainsi droit à 14 semaines de congé de maternité et sont automatiquement protégées contre tout licenciement pour cause de maternité.

Les femmes ayant travaillé deux ans sans interruption ont encore droit à un congé de maternité de durée plus longue (environ 40 semaines au total), ce qui constitue la plus longue période légale d'absence pour maternité en Europe. Le salaire de congé de maternité légal ou l'allocation de maternité est versé pour une durée maximale de 18 semaines aux femmes qui remplissent les conditions requises. Toutes les femmes conservent le droit de s'absenter pendant une durée raisonnable au cours de leur travail, avec paiement du salaire, pour obtenir des soins prénatals.

Les femmes salariées dont l'accouchement était prévu pour le 16 octobre 1994 ou à une date ultérieure ont également bénéficié de la législation qui a modifié les règles régissant le salaire de congé de maternité légal et l'allocation de maternité. Ces changements ont été introduits à la suite de la même Directive. La condition suivant laquelle les femmes travaillant au moins 16 heures par semaine devaient avoir accompli un travail ininterrompu pendant deux ans (5 ans de travail ininterrompu pour celles travaillant entre 8 et 16 heures par semaine) avant de pouvoir prétendre au paiement de l'élément du salaire de congé de maternité légal basé sur la rémunération a été abolie. La condition à remplir est désormais simple: 26 semaines de travail chez le même employeur.

Par ailleurs, le salaire de congé de maternité a été augmenté. Toutes les femmes qui ont droit au salaire de congé de maternité légal percevront 90 % de leur rémunération pendant les six premières semaines de leur congé de maternité, puis 52,50 livres pendant une durée maximale de 12 semaines. L'allocation de maternité pour les femmes salariées a été augmentée de 7,95 livres par semaine pour atteindre 52,50 livres et les femmes disposent aussi d'un délai plus long pour verser les 26 cotisations d'assurance nationale nécessaires pour avoir droit à l'allocation. Enfin, désormais les femmes au travail ont davantage la possibilité de choisir la date à laquelle débutera le paiement du salaire de congé de maternité.

Ces droits légaux en matière de maternité représentent une prestation minimale à laquelle les employeurs et les salariés peuvent convenir d'un commun accord d'ajouter des conditions plus favorables. Selon une enquête menée en 1991, 14 % des femmes percevaient au titre de leur contrat des prestations de maternité accrues.

D'aucuns ont demandé que la question du congé parental et familial s'inscrive dans un cadre législatif qui pourrait servir aux employeurs de modèle. Le gouvernement reconnaît que le congé parental est en matière de travail une pratique douée de souplesse qui pourrait aider les employeurs autant que les salariés à concilier le travail et les responsabilités familiales, mais il estime que, tout comme la plupart des autres conditions et modalités d'emploi, cela devrait faire l'objet d'un accord entre les parties en cause et non d'une intervention dictée par la loi. A son avis, l'introduction d'un système obligatoire entraînerait des coûts supplémentaires pour les employeurs et nuirait aux possibilités d'emploi pour les femmes et les hommes.

*Dans sa recommandation n° 12 "Violence contre les femmes", le Comité CEDAW demande aux Etats parties de fournir des renseignements sur la législation et les autres mesures adoptées pour protéger les femmes contre la violence, y compris le harcèlement sexuel.*

## **Harcèlement sexuel**

Depuis 1986, il est apparu clairement que, dans certaines circonstances, le harcèlement sexuel peut être l'équivalent d'une discrimination basée sur le sexe et donner lieu à une plainte au titre de la Loi de 1975 sur la discrimination basée sur le sexe. Il y a eu quelque 300 affaires de ce genre au cours des huit dernières années. Les cas de harcèlement sexuel étant souvent particulièrement sensibles, la nouvelle loi TURER habilite les tribunaux du travail à prononcer un arrêt limitant l'identification des personnes en cause pendant toute la durée de la procédure. Dans certains cas, le harcèlement sexuel peut aussi constituer une voie de fait au regard de la loi et donner lieu à des poursuites devant les instances civiles ou pénales.

En novembre 1991, le Royaume-Uni a signé une Déclaration du Conseil européen sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail. La Déclaration enregistre l'approbation par le Conseil d'une Recommandation et d'un Code de pratique de la Commission demandant aux Etats Membres de prendre des mesures pour promouvoir une prise de conscience de l'effet négatif et destructeur que le harcèlement sexuel peut avoir sur le climat qui règne sur le lieu de travail. En mars 1992, avec la coopération de la EOC et des partenaires sociaux, le gouvernement a publié un manuel à l'intention des employeurs en même temps qu'une feuille d'information pour les salariés qui ont été distribués à chaque employeur ayant plus de 10 salariés, soit au total quelque 100 000 entreprises. Depuis lors, 250 000 exemplaires de plus ont été distribués.

Cette information a été bien accueillie par les employeurs et les salariés dans les secteurs public et privé. Il ressort d'une récente enquête du gouvernement que presque tous les employeurs du secteur public avaient reçu des exemplaires du manuel et avaient mis en place des pratiques et des politiques visant à combattre et empêcher le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Le secteur privé est lui aussi largement sensibilisé au problème et divers indices montrent clairement que de nombreuses entreprises ont déjà pris des mesures pour y faire face ou envisagent de le faire.

A compter du 3 février 1995, le fait de provoquer intentionnellement un harcèlement, une crainte ou une détresse par le recours à des paroles, comportements ou actes menaçants, abusifs ou insultants, notamment quand ce comportement est de nature persistante, constitue un délit pénal au titre de la section 154 de la *Criminal Justice and Public Order Act* de 1994 (CJPOA). Cette loi s'applique aux comportements en tout lieu public ou privé, mais non dans un logement familial. Le nouveau délit qualifié de harcèlement intentionnel protège contre toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

Jusque-là, les plaignants ne pouvaient chercher à obtenir réparation que devant les tribunaux civils, à moins que le harcèlement ne revête la forme d'une voie de fait. Depuis qu'est devenue applicable la section 154 de la CJPOA, un plaignant peut aussi demander réparation au titre de cette loi. Il appartiendrait au Procureur de la Couronne de décider si les preuves sont suffisantes pour tenter des poursuites. L'auteur d'un délit pénal est justiciable d'une peine de détention pouvant aller jusqu'à six mois et/ou d'une amende de 5 000 livres au maximum. Toutefois, pour que le délit soit jugé de nature pénale, il faut qu'il y ait à la fois l'intention de provoquer un harcèlement, une peur ou une détresse et la preuve que la victime a effectivement subi un harcèlement.

La publication récente de conseils et de directives par la EOC fera mieux prendre conscience du fait que le harcèlement sexuel est inadmissible sur le lieu de travail. Par ailleurs, le Ministère de l'Emploi a publié au début de 1995 à l'intention des petits employeurs un guide sur l'égalité des chances qui signale qu'il importe de mettre en oeuvre des politiques visant à combattre le harcèlement sexuel.

### **Informations sur la législation**

Le gouvernement et les organismes relevant de sa compétence ont fait prendre conscience au public des dispositions législatives en matière de discrimination basée sur le sexe et d'égalité de rémunération. Les mesures publicitaires comprennent la distribution des nouveaux manuels d'information du gouvernement sur les lois relatives à l'égalité de rémunération et à la discrimination basée sur le sexe (50 000 exemplaires distribués) et les nouveaux guides sur le harcèlement sexuel sur les lieux de travail (plus de 250 000 exemplaires distribués) et les droits en cas de maternité.

Le matériel d'information publié par les Commissions sur l'égalité des chances comprend des guides sur la législation. Ces commissions interviennent auprès des employeurs, des formateurs et des consultants pour les tenir à jour à propos de la législation et des mesures pratiques au moyen d'un bulletin d'information périodique. La participation du personnel des commissions à des séminaires, à des conférences et à des stages de formation contribue aussi à faire en sorte que soient diffusées les informations sur les droits que confère la loi. Le gouvernement et les Commissions sur l'égalité des chances estiment que la couverture par les médias des actions intentées en justice est un mécanisme important pour informer les particuliers de leurs droits légaux et les employeurs de leurs obligations. L'attention accordée par la presse du Royaume-Uni aux problèmes d'égalité des chances a eu pour effet de mieux sensibiliser un très large auditoire.

### **Evaluation de la politique suivie et inclusion des questions concernant les femmes**

Outre la législation mentionnée ailleurs au titre de l'article 2 ainsi que dans des rapports antérieurs, le gouvernement est conscient du fait qu'il importe de faire en sorte que les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes soient prises en considération dans tous les aspects de l'administration. En 1992, le Groupe ministériel sur les affaires féminines a élaboré les premières directives visant à aider les fonctionnaires à évaluer les orientations proposées - y compris la législation, d'autres initiatives et la planification stratégique pour la prestation de services - en vue de s'assurer qu'il n'y ait pas de discrimination illégale ou injustifiable

basée sur le sexe ou l'origine ethnique et que les principes appliqués soient les mêmes pour les handicapés, les personnes âgées ou les anciens délinquants. Ces directives contiennent de brèves indications sur la législation et une liste des mesures à prendre. La plupart des Départements ministériels ont publié ces directives et font régulièrement le point des progrès réalisés.

Le présent rapport contient en maints endroits des exemples pratiques de la façon dont les questions concernant les femmes sont incluses dans la politique du gouvernement. Il s'agit du travail du Overseas Development Administration en matière de développement outre-mer, d'une nouvelle Unité du développement chargée de promouvoir les chances et les carrières des femmes dans le domaine scientifique, des buts fixés pour la santé des femmes au titre de l'initiative du gouvernement "la santé de la nation", des buts fixés pour accroître le nombre des femmes nommées aux emplois publics, et de l'obligation pour les Training and Enterprise Councils, qui sont chargés d'exécuter les programmes publics de formation, d'inclure dans leurs contrats des dispositions favorisant l'égalité des chances.

## **C. INFRACTIONS PENALES COMMISES PAR DES FEMMES ET TRAITEMENT DES DELINQUANTES**

### **Infractions pénales commises par des femmes**

Aux termes de la section 95 de la Loi de 1991 sur la justice pénale, le Ministre de l'Intérieur est tenu de publier périodiquement des informations pour aider le personnel des services de justice pénale à éviter toute discrimination fondée sur le sexe ou l'origine ethnique. Les premières informations de ce type ont été publiées en 1992 et couvraient divers aspects du traitement respectif des hommes et des femmes dans le système de justice pénale. Le but est de sensibiliser le personnel aux domaines où une discrimination pourrait se produire, ne serait-ce que par inadvertance.

Le droit écossais est distinct du droit anglais et le système écossais de justice pénale diffère notablement du système anglais. A la différence des services correspondants en Angleterre et au Pays de Galles, le Scottish Office n'est pas tenu de publier un rapport annuel établissant une distinction entre les hommes et les femmes dans le système de justice pénale. Toutefois, le Bulletin statistique publie chaque année au sujet des personnes condamnées pour des délits des statistiques indiquant leur sexe. L'Office pour l'Irlande du Nord devait établir et publier au début de 1995 un "Research Bulletin Paper".

Il apparaît en règle générale que les femmes commettent moins de délits de tous types que les hommes et, proportionnellement, moins de délits graves avec violence. Sept pour cent de la population féminine sont condamnés pour un délit grave avant l'âge de 31 ans, la proportion étant de 33 % pour les hommes. Au cours des dix dernières années, pour chaque sujet de sexe féminin, 3 à 5 hommes ont été mis en garde ou condamnés en Angleterre et au Pays de Galles pour un délit relevant du Code pénal autre qu'un délit moins grave (dit "summary") constituant une infraction au Code de la route, ce qui laisse supposer que la criminalité est surtout le fait des hommes.

Les travaux de recherche succincts tout comme l'analyse des bases de données statistiques montrent que les hommes risquent davantage de récidiver que les femmes. De plus, la durée moyenne de l'activité criminelle est trois fois plus longue (3,3 ans) pour les hommes que pour les femmes.

En Angleterre et au Pays de Galles, le principal délit pour lequel les femmes sont condamnées ou mises en garde est le non-paiement de leur redevance de télévision: 42 % des femmes sont coupables contre 8 % seulement des hommes. Parmi les infractions plus graves, passibles de poursuites judiciaires, les principales chez les femmes sont le vol et le recel d'objets volés: 68 % des infractions graves en comparaison avec 41 % pour les hommes.

**2.4 Pourcentage de toutes les personnes reconnues coupables par toutes les instances judiciaires ou ayant fait l'objet d'une mise en garde pour tous les types de délits, à l'exclusion des infractions mineures au Code de la route<sup>1</sup>, par type d'infraction et sexe, 1983 et 1993**  
(Angleterre et Pays de Galles - pourcentage)

Type d'infraction	1983		1993	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Infractions graves</b>				
Voies de fait	6	3	7	4
Attentat/outrage aux moeurs	1	-	1	-
Cambriolage	9	2	6	1
Vol qualifié	-	-	1	-
Vol et recel d'objets volés	26	39	21	25
Escroquerie et contrefaçon	2	3	2	3
Dégradation intentionnelle	1	1	1	1
Infractions à la législation sur les stupéfiants	2	1	6	2
Autres infractions (sauf au Code de la route)	2	1	5	2
Infractions au Code de la route	3	1	1	1
<b>Infractions mineures autres qu'au Code de la route<sup>1</sup></b>				
Non-paiement de la redevance de télévision <sup>2</sup>	3	20	8	42
Autres infractions ne concernant pas le Code de la route	44	30	41	21
Toutes infractions (nombre = 100 %)	909,700	189,600	816,700	255,300

Notes: 1 Infractions moins graves jugées seulement en première instance.

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

Source: Criminal Statistics 1993, Home Office.

### Traitement des infractions pénales

La mise en garde est le moyen principal utilisé en Angleterre et au Pays de Galles à l'égard des sujets de sexe féminin coupables des infractions pénales les plus graves. En 1993, 60 % de toutes les femmes jugées pour une infraction pénale autre que les infractions mineures au Code de la route ont fait l'objet d'une mise en garde contre 37 % pour les hommes. Il en est ainsi pour tous les groupes d'âge et la plupart des infractions, à l'exception des infractions à la législation sur les stupéfiants et aussi les infractions mineures autres que le non-paiement de la redevance de télévision. Il n'y a que rarement mise en garde dans ce dernier cas.

Au cours d'une enquête statistique spéciale, le Ministère de l'Intérieur a examiné le passé judiciaire d'un échantillon de personnes ayant fait l'objet d'une mise en garde en 1985, 1988 et 1991 en Angleterre et au Pays de Galles. L'enquête a révélé que, si la majorité des personnes des deux sexes n'avaient aucun passé judiciaire, les hommes ayant fait l'objet d'une mise en garde et qui avaient déjà été condamnés antérieurement étaient deux fois plus nombreux que les femmes. Il y avait aussi une plus forte probabilité qu'ils aient fait l'objet d'une mise en garde lors d'une occasion précédente. L'explication la plus probable

de cette différence est le fait que les hommes commettent plus d'infractions. Toutefois, sans en savoir plus long sur ces affaires ni sur les affaires où la police n'a pas poursuivi son enquête ni inculqué le délinquant, nous ne pouvons écarter la possibilité que des normes différentes sont appliquées quand il s'agit de décider s'il faut une mise en garde pour les hommes et les femmes, mais il ressort des chiffres ci-après que les femmes ne sont pas traitées plus sévèrement.

On observe aussi dans l'ensemble des différences considérables entre hommes et femmes en ce qui concerne la détermination des sanctions. Les femmes notamment risquent beaucoup moins que les hommes d'être condamnées à la prison, et cela pour presque n'importe quel type de délit pénal. La seule exception concerne les infractions à la législation sur les stupéfiants, la proportion étant alors sensiblement la même, soit 15 %.

## 2.5 Délinquants âgés de 21 ans et plus ayant fait l'objet de divers types de condamnation, par sexe, 1993, en Angleterre et au Pays de Galles (Nombre et pourcentage)

Type de condamnation	Infractions graves		Infractions mineures (sauf au Code de la route) <sup>1</sup>		Toutes infractions pénales, à l'exclusion des infractions mineures au Code de la route	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Acquittement	18	34	10	6	14	10
Amende	38	31	85	93	65	83
Travaux d'utilité communautaire	23	24	2	1	11	4
Sursis total	1	2	1	-	1	-
Emprisonnement immédiat	18	7	1	-	8	1
Autres	3	2	2	-	2	1
Nombre total de condamnations (=100 %)	183,100	27,600	266,000	139,800	449,100	167,500

Source: *Criminal Statistics 1993, Home Office.*

Quand des femmes sont effectivement condamnées à la prison en Angleterre et au Pays de Galles, la durée a tendance à être plus courte que pour les hommes: en 1993, la condamnation à la prison prononcée par un tribunal était en moyenne de 17,7 mois pour les femmes âgées de 21 ans et plus et de 21,8 mois pour les hommes. La durée moyenne était plus faible pour les femmes condamnées pour cambriolage, escroquerie et contrefaçon, vol qualifié et vol et recel, mais plus longue pour dégradation intentionnelle.

La moindre sévérité apparente des sentences pour les infractions commises par des femmes s'explique peut-être par le fait que celles-ci ont été moins souvent condamnées précédemment que les hommes. Il ressort de l'analyse d'un échantillon de 21 000 délinquants condamnés pour infractions graves en 1991 que les femmes non récidivistes risquaient deux fois moins que les hommes non récidivistes d'être condamnées immédiatement à la prison: 3 % contre 7 %; et que celles ayant déjà été condamnées une, deux ou trois fois ou plus risquaient moins d'être condamnées à une peine privative de liberté que les hommes se trouvant dans la même situation.

Le droit applicable dans les cas d'homicide a suscité un assez vif intérêt dans la mesure où il s'applique aux femmes, s'agissant en particulier des cas de provocation, pour tenir compte de l'effet d'abus cumulatifs. Les tribunaux ont maintenu que l'allégation de provocation est limitée aux cas où le sujet perd soudainement et temporairement le contrôle de soi, mais ils ont indiqué clairement que l'allégation peut couvrir des circonstances où la réaction n'a pas été instantanée. D'une manière générale, le gouvernement estime que le droit applicable dans les cas d'homicide couvre déjà avec suffisamment de souplesse les circonstances

particulières dans lesquelles se trouvent les victimes de violence au foyer, en ce qui concerne non seulement l'allégation de provocation mais aussi celle, non moins importante, d'une diminution du sens des responsabilités.

Les statistiques en la matière montrent que les tribunaux tiennent compte effectivement des circonstances particulières dans lesquelles se trouvent les femmes inculpées d'homicide. Les suspects de sexe féminin inculpés pour le meurtre de leur époux ou ex-époux, de leur concubin ou de leur amant, risquent moins d'être reconnus coupables d'homicide (c'est-à-dire de meurtre ou d'assassinat) que les hommes - la proportion est de 77 % pour les femmes contre 96 % pour les hommes pendant la période 1984-1992 - et, si elles sont reconnues coupables, les femmes risquent moins d'être inculpées de meurtre que les hommes: un cinquième contre deux cinquièmes. Les femmes condamnées pour meurtre risquaient moins d'aller en prison et la durée de la condamnation était plus brève.

### **Les femmes en prison**

Les femmes emprisonnées sont traitées en tant que groupe distinct, ayant des besoins différents de ceux de leurs homologues de sexe masculin. Parmi la population carcérale féminine, on accorde une attention spéciale à certains groupes particuliers comme les condamnées à vie, les mères avec nourrisson, les délinquantes handicapées mentales et les prisonnières vulnérables (femmes ayant commis un attentat/outrage aux moeurs et ressortissants étrangers).

Les femmes ne représentent qu'une faible proportion de la population carcérale totale, 1 900 sur un total de 50 000 détenus en Angleterre et au Pays de Galles, soit environ 3,5 %. Aussi le nombre des établissements pénitentiaires où sont détenues des femmes n'est-il que de 12, de sorte qu'il est difficile pour une femme d'être emprisonnée dans un établissement à proximité de son domicile. Quand les ressources le permettront, le Service pénitentiaire étudiera la possibilité de mieux répartir les prisons pour femmes afin qu'elles ne soient pas, comme c'est le cas actuellement, concentrées essentiellement dans le sud-est et le nord de l'Angleterre.

Le fait que les femmes, en particulier celles ayant des enfants à charge, soient emprisonnées à une certaine distance de leur domicile a pour conséquence de rendre problématique le contact avec la famille. Le Service pénitentiaire offre désormais des visites pour la journée entière dans chacune des prisons pour femmes et l'une de celles-ci, la prison de New Hall, comprend des "Bungalettes" qui permettent aux familles de passer la journée de visite dans une atmosphère plus accueillante. Les "Bungalettes" ont été inaugurées à New Hall en octobre 1993. Les directeurs des prisons pour femmes ont conscience de l'importance du permis de sortir et ils accordent des congés à domicile pour maintenir les contacts avec la famille. "Family Ties" (Les liens familiaux) fut l'un des principaux éléments de la réaction du Service pénitentiaire au rapport Woolf en janvier 1991, avec pour résultat l'abolition de la censure du courrier dans la plupart des prisons et l'élargissement du système d'assistance pour les visites. De plus, dans le cadre de l'initiative "Family Ties", tous les prisonniers, hommes ou femmes, ont eu le droit en 1993 d'utiliser des Télécartes pour les appels téléphoniques et de bénéficier de visites prolongées et de centres de visiteurs. En outre, un nouveau système pour la libération temporaire des détenus a été inauguré.

Le nombre des cellules pour mères avec nourrisson est de 57 (avril 1995), soit une augmentation par rapport au total initial de 34 il y a dix ans. Elles se trouvent à Holloway à Londres, à Styal dans le Cheshire et à Askham Grange à York. La troisième installation de ce type sera inaugurée à la prison de New Hall, à Wakefield dans le Yorkshire. Ces installations sont inspectées régulièrement par les services sociaux et leur dernier rapport publié au printemps 1994 reflétait une amélioration spectaculaire des normes qui y sont appliquées. Les nouvelles directives publiées au sujet des installations pour mères avec nourrisson en 1992 précisaient que le gouvernement s'était donné pour objectif à cet égard d'offrir aux mères le maximum de possibilités d'exercer et de développer leurs compétences et responsabilités parentales et de maximiser le potentiel de développement des nourrissons.

Depuis trois ans, la qualité des conseils et traitements médicaux s'est améliorée dans la plupart des établissements pénitentiaires, y compris ceux destinés aux femmes, et le but de la Direction des soins de santé

est d'assurer des prestations d'une qualité comparable à celle du Service national de santé. A l'heure actuelle, beaucoup d'établissements pour femmes sont encore desservis par des médecins de sexe masculin, mais, au fur et à mesure que sont nommés de nouveaux médecins, des mesures sont prises partout où c'est possible et conformément à la législation sur l'égalité des chances pour encourager des médecins de sexe féminin à postuler pour les postes vacants. Lors de la dernière enquête, trois des 12 prisons pour femmes avaient des médecins de sexe féminin. Pour ce qui est des détenues de nationalité étrangère, leurs besoins (comme ceux des détenus étrangers de sexe masculin) peuvent être couverts dans une certaine mesure dans le cadre de la politique bien établie de relations raciales du Service pénitentiaire. Cette politique garantit que les besoins particuliers des minorités seront satisfaits sur les plans culturel, spirituel et diététique. Cependant, les détenus de nationalité étrangère ont des besoins qui leur sont propres. Il se peut qu'ils soient éloignés de leurs familles et peu familiarisés avec le fonctionnement de notre système de justice pénale et ils peuvent éprouver des difficultés à parler notre langue. Un certain nombre d'initiatives ont été prises pour leur venir en aide. Le dossier sur les détenus étrangers, traduit en 11 langues, contient des informations et des conseils à l'intention des personnes qui s'occupent elles-mêmes de détenus de nationalité étrangère. Le dossier d'information pour les détenus est traduit en 14 langues. Le service téléphonique d'interprétation Language Line est disponible dans toutes les prisons et le Service pénitentiaire a donné son appui à un projet conçu pour encourager l'emploi d'interprètes accrédités à l'intérieur des prisons.

### **Ecosse et Irlande du Nord**

La situation en Ecosse est comparable avec celle de l'Angleterre et du Pays de Galles, les femmes représentant environ 3 % de la population carcérale. Il n'existe qu'un seul établissement écossais reconnu comme étant exclusivement féminin, celui de Cornton Vale, conçu pour 213 détenues. (Des femmes sont également détenues pour de courtes périodes dans les prisons d'Inverness, d'Aberdeen et de Dumfries.) Cornton Vale étant situé au coeur de l'Ecosse, 85 % environ des détenues ne sont qu'à une cinquantaine de kilomètres de leur domicile. Un excellent réseau de transports publics facilite l'accès des visiteurs. A la prison de Cornton Vale, les mères sont autorisées à garder leur nourrisson auprès d'elles jusqu'à l'âge de 12 mois. Sont également permises des visites spéciales pour maintenir les liens, les mères pouvant passer trois heures de plus avec leur enfant chaque mois; il est actuellement envisagé de prolonger la durée de ces visites destinées à maintenir les liens entre la mère et son enfant. Cornton Vale est desservi par un personnel médical masculin aussi bien que féminin, mais les détenues sont examinées par un médecin de sexe féminin si elles en font particulièrement la demande. Tous les psychologues et gynécologues sont des femmes.

En 1994, l'Irlande du Nord comptait 37 femmes détenues (30 condamnées et 7 prévenues) ainsi que 8 délinquantes mineures (âgées de moins de 21 ans), toutes à la prison de Maghaberry. Cela représente environ 2 % de la population totale de détenus dans les prisons et centres pour jeunes délinquants d'Irlande du Nord. La prison de Maghaberry étant située au centre de l'Irlande du Nord, les problèmes auxquels sont confrontés les visiteurs en Grande-Bretagne ne se posent pas. Les femmes emprisonnées pour une longue durée ont droit à des périodes supplémentaires de congé dans les foyers avant leur libération pour les aider à maintenir les liens avec la famille.

### **Infractions à la discipline**

Dans son dernier rapport, le Royaume-Uni signalait que ce type d'infractions était plus fréquent chez les femmes incarcérées que chez les hommes. Pour ce qui est des infractions à la discipline, les chiffres disponibles montrent que la tendance est davantage à l'augmentation pour les femmes que pour les hommes. Plus de 100 000 infractions à la discipline dans les prisons ont été sanctionnées en 1993, soit 13 % de plus que l'année précédente. Les femmes emprisonnées ont commis 5 302 de ces infractions, soit une augmentation de 9 % par rapport au chiffre de 4 858 enregistré en 1992. Au regard du nombre d'infractions sanctionnées, les détenues représentaient 3,4 %, soit le taux le plus élevé depuis 1986.

## ARTICLE 3

### ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

#### DROITS DE L'HOMME ET LIBERTES FONDAMENTALES

Le rapport initial et le deuxième rapport du Royaume-Uni indiquaient les principaux instruments internationaux sur les droits de l'homme ratifiés par le Royaume-Uni. Depuis lors, le Royaume-Uni a ratifié la Convention relative aux droits de l'enfant le 16 décembre 1991.

#### Les femmes handicapées

Lors de la présentation du rapport précédent du Royaume-Uni, le Comité CEDAW a demandé que lui soient communiquées des informations complémentaires sur les femmes handicapées. Nous nous sommes efforcés entre-temps d'améliorer le rassemblement d'informations ventilées par sexe. Nous avons fourni ci-après des informations concernant les hommes et les femmes atteints d'incapacité et, dans toute la mesure possible, d'autres renseignements dans la section pertinente du rapport.

Le rapport sur la prévalence des incapacités chez les adultes (septembre 1988) a révélé qu'il existait 6,2 millions d'adultes atteints d'une incapacité au moins depuis la déficience mineure jusqu'à l'infirmité grave. Le Royaume-Uni compte au total environ 3,6 millions de femmes handicapées et 2,5 millions d'hommes handicapés. Toutefois, le nombre des femmes ne dépasse nettement celui des hommes que dans les derniers groupes d'âge. Parmi les sujets de moins de 75 ans, la prévalence des incapacités, quelle qu'en soit la gravité, est sensiblement la même chez les hommes et chez les femmes. En revanche, chez les sujets âgés de 75 ans ou plus, le taux d'handicapés est constamment plus élevé pour les femmes, cet écart s'expliquant en grande partie par le fait qu'en moyenne les femmes vivent plus longtemps que les hommes.

Il convient de signaler comme fait nouveau que le projet de loi du Gouvernement britannique sur la discrimination pour cause d'incapacité a fait l'objet d'un rapport à la Chambre des Lords le 20 juillet 1995. Ce projet de loi comporte un nouveau droit à la non-discrimination dans l'emploi qui remplacera les dispositions périmées et inapplicables en matière de contingentement contenues dans la Loi de 1944 sur les personnes handicapées (emploi), et il fait état du droit à l'accès aux biens et services et de la création d'un Conseil national sur les incapacités. La décision de proposer une législation dans ce domaine a été prise à la suite d'une consultation publique menée par le Gouvernement du Royaume-Uni pendant le deuxième semestre de 1994.

En avril 1994, 374 182 personnes étaient enregistrées comme handicapées au titre de la Loi de 1944 sur les personnes handicapées (emploi), dont 96 888 femmes. La majorité des hommes et femmes handicapés reçoivent une aide par l'intermédiaire de l'Office principal pour l'emploi et au titre de programmes d'emploi et de formation, les personnes frappées d'incapacité ayant priorité pour bénéficier de ces derniers. Quand le concours d'un spécialiste est nécessaire, il est assuré par le Réseau national d'équipes de placement, d'évaluation et de conseils (PACT) qui relève du Service de l'emploi. Au sein de ces équipes, les conseillers pour l'emploi des handicapés (DEA) sont chargés de fournir des informations sur l'emploi et la formation, de faciliter l'évaluation et la réadaptation en vue d'un emploi et d'exécuter le Programme d'accès au travail qui aide les handicapés à surmonter les obstacles à cet égard et, pour les hommes et les femmes atteints d'incapacité grave, le Supported Employment Programme.

Les équipes PACT favorisent aussi de bonnes pratiques en matière d'emploi en faisant connaître le "Code de bonnes pratiques pour l'emploi des handicapés" et aussi grâce à l'initiative des Service de l'emploi relative au logo incapacité. Ce logo incapacité permet aux employeurs de signaler qu'ils s'engagent à employer des personnes handicapées et aident celles-ci à connaître les organisations qui se sont engagées à leur offrir des possibilités d'emploi satisfaisantes.

Pour ce qui est de l'emploi dans la fonction publique, les directives en matière de bonnes pratiques qui étaient en vigueur ont été remplacées et renforcées par la mise en application en juillet 1994 du "Programme d'action pour offrir aux handicapés l'égalité des chances dans la fonction publique".

Depuis 1994, les Training and Enterprise Councils, qui sont chargés d'exécuter les programmes publics de formation, sont tenus de présenter une stratégie sur l'égalité des chances ainsi qu'un plan de mise en oeuvre et d'évaluation des résultats. Ils doivent aussi indiquer comment ils surveilleront l'application par les responsables de la formation des normes fixées en matière d'égalité des chances. En second lieu, les TEC sont tenus de préciser dans leurs plans le nombre des femmes, des membres de minorités ethniques et des handicapés participant aux programmes de formation pour adultes et pour adolescents en 1993/94 et 1995/96.

Une cinquantaine d'étudiants atteints d'incapacité grave fréquentent les universités du Royaume-Uni avec l'appui des Community Service Volunteers. Ces bénévoles sont financés par divers organismes, notamment les services régionaux d'enseignement, et reçoivent des subventions des services sociaux. Leur assistance comprend la lecture et la prise de notes et ils aident les handicapés à manger, s'habiller, etc. Les étudiants qui reçoivent cette aide ne bénéficient d'aucune condition de faveur pour l'admission à l'université car les autorités estiment que, si tel était le cas, cela pourrait susciter des espoirs qu'il serait difficile de satisfaire. Toutefois, de même que pour d'autres étudiants, ils peuvent bénéficier de délais supplémentaires pour les examens ou d'une prolongation des cours si c'est nécessaire.

## ARTICLE 4

### MESURES SPECIALES PROVISOIRES

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

#### Législation et pratique en matière d'emploi

Le gouvernement saisit toutes les occasions d'insister sur l'égalité des chances comme fin en soi et comme offrant aux employeurs la possibilité d'optimiser leurs résultats sur le plan économique en exploitant au maximum les aptitudes de la population tout entière. La législation et la pratique en matière d'emploi sont examinées respectivement au titre des articles 2 et 11. La pratique dans le secteur public est traitée au titre de l'article 7.

#### Mesures provisoires

Les dispositions d'"action positive" de la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe permettent la formation exclusivement de personnes de sexe féminin afin d'accroître leur représentation dans les emplois où les femmes sont en nombre insuffisant. Ces dispositions sont largement appliquées et ont permis aux responsables de maints programmes d'éducation et de formation d'offrir un large éventail de programmes pour répondre aux besoins particuliers des femmes. Comme en Grande-Bretagne, l'Ordonnance sur la discrimination sexuelle (Irlande du Nord) autorise la formation de personnes de sexe déterminé dans certaines circonstances et des initiatives spéciales ont été prises pour aider les femmes à se réinsérer dans la main-d'oeuvre. L'exécution de tous les programmes publics de formation est contrôlée au regard du sexe des stagiaires. Des renseignements complémentaires sur la formation sont fournis au titre de l'article 10. Une action positive est également autorisée au titre de la législation sur les relations entre groupes ethniques. Les employeurs et autres peuvent choisir parmi toute une gamme de mesures pour aider les personnes appartenant à des minorités ethniques à présenter leur candidature à des emplois sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.

#### Le recours à des cibles

Du fait du principe sous-jacent suivant lequel la discrimination fondée sur le sexe est illégale, la fixation de "contingents" est tout autant illégale aux termes de la Loi sur la discrimination sexuelle. Toutefois, des cibles ou repères, impliquant la fixation d'un but plutôt que d'un nombre déterminé à l'avance de femmes pour tel ou tel genre de poste ou d'emploi, sont de plus en plus utilisés tant dans le secteur privé que dans le secteur public et se révèlent efficaces dans bien des cas. Le principe essentiel reste que seul le meilleur candidat à un emploi doit être retenu, étant entendu toutefois que les possibilités d'accès aux postes doivent être améliorées. L'initiative nationale que le Premier Ministre a prise en 1991 pour accroître la proportion des femmes nommées aux emplois publics, des cibles étant fixées, a contribué à accroître leur représentation, laquelle est passée de 23 % en 1990 à 30 % actuellement. La cible générale du gouvernement est de faire en sorte que la proportion des emplois publics occupés par des femmes se situe entre le quart et la moitié. En 1992, la fonction publique a fixé un repère de 15 % pour la proportion des postes les plus élevés dans la hiérarchie qui devraient être occupés par des femmes d'ici l'an 2000 et un grand nombre de départements ministériels ont fixé d'autres cibles dans ce domaine. On trouvera au titre de l'article 7 des renseignements

complémentaires sur l'initiative concernant les organismes publics et les cibles fixées dans la fonction publique. Les cibles en matière d'emploi sont traitées au titre de l'article 11 et les cibles pour la santé des femmes au titre de l'article 12. Dans tous ces cas, les progrès réalisés sont contrôlés périodiquement par rapport aux cibles fixées.

### **Protection de la maternité**

Le Royaume-Uni reconnaît pleinement que la protection de la maternité ne doit pas être considérée comme discriminatoire. Le renforcement récent de la législation du Royaume-Uni sur la maternité est exposé au titre de l'article 2.

### **Les femmes dans le service diplomatique**

En 1992, le Ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth (FCO) a fixé des objectifs numériques pour accroître de façon appréciable d'ici l'an 2000 la proportion des femmes dans les catégories où elles sont actuellement sous-représentées. La documentation sur le recrutement insiste sur la politique du FCO en matière d'égalité des chances et sur l'accueil positif réservé aux candidates. L'efficacité de ces mesures pour le recrutement des femmes et leur maintien en fonction est régulièrement contrôlée. Des renseignements complémentaires sont fournis au titre de l'article 8.

## ARTICLE 5

### PREJUGES ET ROLES STEREOTYPES

*Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour:*

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

#### Questions familiales et sociales

Dans d'autres sections du présent rapport, nous signalons les mesures pratiques prises par le gouvernement qui influenceront sur les attitudes et attentes stéréotypées, par exemple pour veiller à ce que les filles reçoivent une bonne formation de base dans un large éventail de matières à l'école; pour encourager les jeunes filles et les femmes à embrasser des carrières plus variées, en particulier dans les domaines scientifique et technique; pour assurer l'avancement des femmes au mérite aux postes les plus élevés de la hiérarchie dans la fonction publique et dans les organismes publics. L'éducation à la vie familiale et le rôle de l'éducation dans l'élimination des stéréotypes sont traités au titre de l'article 10.

Certains indices montrent que dans les foyers l'attitude envers les rôles traditionnels évolue lentement. Les résultats les plus récents publiés sur les travaux de recherche indiquent qu'un nombre croissant de personnes estiment que les tâches ménagères devraient être partagées. Néanmoins, dans la pratique il est encore fort peu probable que les hommes entreprennent des tâches telles que le ménage et la lessive, encore que la proportion de ceux qui le font augmente progressivement.

Dans les foyers comportant les deux parents, la responsabilité du soin des enfants reste de loin le fait de la femme. La majorité des foyers monoparentaux sont dirigés par des femmes et les enfants dont elles s'occupent sont généralement plus jeunes que ceux qui sont à la charge de pères vivant seuls. Bien que la proportion des mères célibataires ait augmenté notablement au cours de la dernière décennie, la rupture entre époux est le motif le plus fréquent de la formation de familles monoparentales. Il y a plus de chances pour que les enfants vivant avec un seul de leurs parents biologiques résident chez leur mère: en 1991, 19 % de tous les enfants à charge vivaient avec leur mère biologique mais non leur père biologique, tandis que 3 % seulement vivaient avec leur père biologique mais non leur mère biologique. Ces enfants avaient de fortes chances de faire partie d'une famille monoparentale s'ils vivaient avec leur mère, mais ceux qui vivaient avec leur père biologique avaient presque autant de chances d'être des beaux-fils ou belles-filles dans une famille dirigée par un couple.

L'attitude des hommes contribue tout particulièrement à vaincre la notion de rôles stéréotypés et à modifier les schémas culturels de conduite, s'agissant en particulier d'aider à concilier la vie du ménage et la vie professionnelle. Le gouvernement encourage les employeurs à tenir compte des avantages d'une certaine flexibilité dans le travail, y compris le travail à temps partiel, qui pourra aider les hommes et les femmes à concilier l'activité professionnelle et les responsabilités domestiques.

## **Les rôles stéréotypés et la violence**

Il est désormais généralement admis que les attitudes stéréotypées à l'égard des rôles que doivent jouer respectivement les hommes et les femmes, et notamment le déséquilibre entre les sexes pour ce qui est de leur pouvoir, contribuent à la violence masculine exercée contre les femmes. Depuis le rapport précédent, le gouvernement et des organisations féminines ont organisé dans tout le pays des campagnes contre la violence au foyer. Les campagnes en Angleterre et au Pays de Galles avaient principalement pour objectifs de faire prendre conscience au public du caractère essentiellement criminel de ce type de comportement et d'indiquer aux victimes où elles pouvaient obtenir secours et conseils. Une campagne analogue a été lancée en Ecosse, axée sur les auteurs d'actes de violence au foyer aussi bien que sur les victimes. En outre, quelques collectivités locales ont organisé des campagnes du type "Zero Tolerance" calquées sur l'initiative qui avait été prise au départ au Canada.

Le Programme Development Unit du Ministère de l'Intérieur finance deux projets de type expérimental consistant à élaborer un programme d'activités et de débats destinés aux écoles et aux maisons des jeunes et centrés sur les rapports entre les sexes et la violence dans la famille. La rééducation en matière de rapports entre les sexes et de violence, tel est le principe qui préside à deux programmes ordonnés par des tribunaux et destinés aux hommes jugés coupables d'actes de violence contre leurs partenaires féminins. Des travaux de recherche financés par les pouvoirs publics sont en cours pour évaluer l'efficacité de cette approche novatrice des sanctions infligées aux délinquants de ce type.

## **Les médias**

La modification des attitudes et des modes de comportement afin d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe est une tâche en constante évolution et il est admis que les médias jouent un rôle important par l'image qu'ils donnent de la femme. Les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes sont de plus en plus l'objet de débats et d'enquêtes tant sur les ondes que dans la presse écrite. Les rapports précédents contenaient des précisions très complètes sur le fonctionnement et la réglementation des médias au Royaume-Uni, si bien que le présent rapport ne fait que récapituler ces informations en insistant sur les faits récents.

## **La représentation de la femme à l'écran**

Les principales sociétés de radiodiffusion et de télévision ont lancé des initiatives pour accroître la représentation des femmes à l'écran et faire en sorte qu'elle reflète l'éventail complet des rôles que peuvent jouer les femmes. En mai 1995, la BBC a signé une Charte sur l'égalité des chances à l'issue d'une conférence sur les femmes dans la radiodiffusion et la télévision à laquelle étaient représentés 25 pays et qui était organisée par la Commission européenne et l'Union européenne de radiodiffusion (UER). Cette conférence était centrée sur l'emploi et l'image de la femme dans la radiodiffusion et la télévision et la Charte sur l'égalité avait pour but de soutenir les efforts déjà déployés par les membres de l'UER qui s'étaient engagés à assurer l'égalité des chances et de stimuler les organisations moins dynamiques pour qu'elles progressent plus vite sur cette voie.

La BBC est seule compétente en matière de programmes et d'horaires et il lui appartient de se prononcer sur le contenu des émissions, et notamment de la façon dont les femmes sont représentées. La Independent Television Commission (ITC) définit le cadre à respecter dans son guide sur les émissions ainsi que les licences régissant le fonctionnement des compagnies de télévision indépendantes et de la quatrième chaîne (Channel 4), et elle évalue leur fonctionnement en général, notamment pour ce qui est de la représentation de la femme.

Les directives de la BBC en matière d'émissions font état des attitudes stéréotypées et soulignent que les auteurs des émissions doivent veiller à tenir compte de tout l'éventail des rôles que jouent actuellement les femmes. La BBC a pris une série d'initiatives pour développer la représentation à l'écran des femmes, des minorités ethniques et des handicapés. Par ailleurs, un certain nombre d'émissions expressément destinées aux femmes ont été diffusées ces dernières années.

Le Broadcasting Standards Council répond à la volonté de disposer d'un centre de convergence des préoccupations du public au sujet des normes de la télévision et de la radiodiffusion. Ses directives comportent des sections sur les stéréotypes, l'humour et les sous-entendus de caractère sexuel et la représentation d'actes de violence à l'égard des femmes dans les émissions de fiction. Ce Conseil a également entrepris des projets de recherche sur les questions féminines. L'ouvrage "Women Viewing Violence", publié en 1992, était basé sur des travaux de recherche effectués à l'origine à l'Université de Stirling; il comprenait des interviews de femmes, dont certaines avaient été victimes d'actes de violence, qui avaient suivi une série d'émissions de télévision. Toutes les émissions contenaient des scènes de violence à l'égard des femmes et les effets de l'expérience vécue par les personnes ainsi interrogées sont apparus très clairement dans la manière dont elles réagissaient aux émissions.

En 1994, le Conseil a publié l'étude "Perspectives of Women in Television". Cet ouvrage comprenait des discussions en groupe avec des femmes et une analyse du contenu des émissions. Les discussions en groupe permettaient d'examiner l'attitude des femmes à l'égard de celles qu'elles voyaient sur le petit écran et correspondaient aux changements perçus dans les rôles joués par la femme. L'analyse du contenu des émissions était en quelque sorte l'instantané d'une semaine de télévision mondiale, les femmes apparaissant à l'écran étant classées en catégories d'après la fréquence de leur apparition, le genre d'émission et le type de rôle qu'elles jouaient. Cette analyse a révélé que les femmes représentaient moins du tiers de tous les rôles parlants, la présence d'une femme à l'écran étant plus rare pour les types d'émission tels que les bulletins d'information et les émissions sportives. Elle a aussi montré que la plupart des femmes apparaissant à la télévision étaient d'une catégorie sociale moyenne ou supérieure et âgées de moins de 40 ans. Toutefois, il est également apparu clairement que les femmes participant aux émissions y apportaient une contribution non négligeable, soit comme principales présentatrices, soit comme personnages centraux.

### L'image de la femme dans la publicité

La publicité destinée au recrutement est couverte par la Loi sur la discrimination basée sur le sexe (1976) et l'Ordonnance sur la discrimination basée sur le sexe (Irlande du Nord), dont il est question au titre de l'article 2.

D'une manière plus générale, le Code britannique de pratique pour la publicité, qui est administré par la Advertising Standards Authority (ASA), stipule que la publicité ne doit pas constituer "une offense grave ou largement répandue". C'est à ce titre que l'Autorité examine si la représentation de la femme dans la publicité risque d'être jugée insultante par la majorité des lecteurs ou d'en offenser gravement une minorité.

#### 5.1 Plaintes concernant la représentation de la femme dans la publicité au Royaume-Uni (Nombre et pourcentage)

	1991	1992	1993	1994
Nombre total de plaintes	9 500	9 420	9 603	9 659
Nombre concernant la représentation de la femme	498 (5,2 %)	180 (1,9 %)	537 (5,6 %)	498 (5,2 %)
Nombre de ces plaintes confirmées	236 (47 %)	57 (32 %)	111 (21 %)	190 (38 %)

Source: Advertising Standards Authority.

On ne peut discerner aucune tendance très nette dans les données concernant les plaintes formulées au sujet de la représentation des femmes dans la publicité, encore que les plaintes les plus fréquentes semblent porter sur des publications destinées principalement aux hommes. En 1992, la Advertising Association, qui est un organisme regroupant les publicitaires, les agences et les médias, a publié une brochure intitulée "A Woman's Place - the portrayal of women in advertisements" qui reflétait tout l'éventail des opinions à ce sujet dans ces professions. L'ASA confirme que les publicitaires commencent à prendre mieux conscience de la sensibilité du public à l'égard de l'image de la femme, un nombre croissant de publicitaires sollicitant l'avis de l'Autorité sur leurs projets.

La publicité à la télévision doit être conforme au Code des normes et pratiques en matière de publicité de la Independent Television Commission (ITC). Le Code ne mentionne pas expressément la représentation des femmes dans la publicité à la télévision, mais il précise: "Aucune publicité ne doit porter atteinte au bon goût ou à la décence ni à la sensibilité du public et aucune publicité ne doit nuire au respect de la dignité humaine. Il faut veiller tout particulièrement à éviter toute publicité qui, par l'emploi irréfléchi d'images stéréotypées, pourrait offenser certains types de public." Toutes les plaintes émanant de femmes et alléguant le caractère insultant de la publicité à leur égard sont examinées et traitées par des membres féminins du personnel. Au cours des dernières années, la publicité a de plus en plus reflété tout l'éventail des rôles et responsabilités qui incombent aux femmes et aux hommes dans la vie du ménage et la vie professionnelle. Néanmoins, les images stéréotypées sont encore très répandues.

### **L'emploi des femmes dans la télévision et la radiodiffusion**

Le gouvernement estime qu'un moyen d'assurer que les femmes soient représentées équitablement et positivement consiste à créer un climat dans lequel un plus grand nombre de postes de rang supérieur dans la radiodiffusion et la télévision seront occupés par des femmes. Conformément aux cibles fixées pour les femmes nommées à des emplois publics, qui ont été évoquées au titre de l'article 4, 19 de ces postes sur 49, soit 39 %, sont maintenant occupés par des femmes.

Au titre de sa politique d'égalité des chances, la BBC a désigné un administrateur chargé de cette question dans presque toutes ses directions. Un programme de formation intitulé "Une sélection équitable" a été inauguré à l'intention du personnel chargé du recrutement afin que les entrevues de candidats soient aussi objectives et équitables que possible. La BBC organise des cours destinés exclusivement aux femmes et des stages pratiques et techniques afin que les femmes puissent acquérir une expérience des emplois où elles sont traditionnellement sous-représentées, par exemple comme cadres ou opérateurs du son. Le programme de la BBC portant sur les garderies sur le lieu de travail a permis de porter le nombre de celles-ci d'une à sept depuis 1991. La BBC comprend aussi des conseillers pour les parents qui travaillent et a mis en place des moyens de s'occuper en cas d'urgence des enfants du personnel appelé à travailler à l'extérieur.

Entre 1992 et 1995, la proportion des femmes occupant des postes de cadres supérieurs à la BBC est passée de 12 % à 19 %, leur représentation au plus haut point de la hiérarchie passant de 20 % à 25 % et, parmi les cadres moyens, de 24 % à 32 %. C'est surtout pour les femmes travaillant dans les services de production de la télévision que la BBC a enregistré des succès en vue d'atteindre d'ici 1996 les cibles fixées, soit 40 % pour les femmes occupant des postes de cadres moyens ou supérieurs et 30 % pour les femmes se trouvant au plus haut point de la hiérarchie. Toutefois, un certain recul a été enregistré dans l'ensemble en 1993 quand les effectifs employés par la BBC ont diminué par suite de la récession et du faible renouvellement du personnel. La BBC a participé à l'initiative Opportunity 2000 (voir la section concernant l'article 11) parce que ses buts et objectifs étaient compatibles avec celle-ci et qu'elle estimait que ce serait une bonne façon de faire connaître son engagement au public et de partager de bonnes pratiques avec autrui.

Les quinze compagnies de télévision indépendantes et l'unique concessionnaire diffusant des émissions à l'heure du petit-déjeuner ont adopté une politique de promotion de l'égalité des chances et un comité mixte indique aux sociétés et aux syndicats les pratiques et les politiques à suivre. Les membres de l'Association des producteurs indépendants sont parties à des conventions collectives qui contiennent des clauses de promotion de l'égalité des chances. L'an dernier, la London Weekend Television s'est vu décerner le prix Women in Business pour 1993 en raison de son engagement à promouvoir et développer le rôle joué par les femmes comme cadres supérieurs. La première étude annuelle menée par la Independent Television Commission indique qu'en décembre 1993 les plus fortes proportions de femmes étaient employées par GMTV (60 %) et par Channel 4 (54 %), ces chaînes comptant par ailleurs 17 % de femmes parmi leurs cadres supérieurs. En revanche, il restait encore beaucoup à faire dans les autres sociétés.

## C. PORNOGRAPHIE

Le gouvernement s'est engagé à maintenir le contrôle qu'il exerce sur les matériels obscènes et pornographiques et il est bien déterminé à ce que ce contrôle aille de pair avec les progrès technologiques. Le moyen d'action principal dans ce domaine est l'*Obscene Publications Act* de 1959, qui s'applique à tout matériel publié, radiodiffusé ou télévisé, et il existe aussi au Royaume-Uni des moyens légaux et distincts pour exercer un contrôle sur la pornographie infantine qui interdisent la production, la possession et la distribution d'images indécentes d'enfants, ainsi que des contrôles distincts sur les étalages publics indécents. Les cassettes vidéo et les films cinématographiques sont examinés et classés par le British Board of Film Classification (BBFC), quoique les pouvoirs accordés à la BBFC par la loi ne s'appliquent qu'aux cassettes vidéo. Aux termes de la *Video Recordings Act* de 1984, le fait de fournir une cassette vidéo, classée ou non, sans tenir compte de sa classification en fonction de l'âge du public constitue un délit.

Aux termes de la *Criminal Justice and Public Order Act* de 1994, le gouvernement est intervenu pour accroître les contrôles en matière de pornographie et veiller à ce que les modifications de la législation aillent de pair avec l'évolution technologique. En résumé, la Loi de 1994 élargit le champ d'application de la législation à la transmission de documents obscènes entre ordinateurs et aux personnes qui produisent ou conservent des documents de pornographie infantine sur ordinateur; cette loi définit des critères dont la BBFC doit tenir compte dans la classification des cassettes vidéo; elle permettra à la BBFC de revoir les décisions antérieures en matière de classification portant sur certaines cassettes vidéo en fonction des nouveaux critères légaux; elle fait de la fourniture de cassettes vidéo, classées ou non, sans tenir compte de leur classification en fonction de l'âge du public, un délit passible d'incarcération; elle fait de la possession de pornographie infantine un délit passible d'incarcération; enfin, elle accroît les pouvoirs de la police qui peut procéder à des recherches et arrêter les personnes soupçonnées de délits en matière d'obscénité et de pornographie infantine.

## ARTICLE 6

### L'EXPLOITATION DES FEMMES

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

#### L'exploitation et le trafic des femmes

La prostitution ne constitue pas un délit en soi. Toutefois, en vertu de textes législatifs distincts, le racolage est un délit, qu'il soit le fait d'un homme ou d'une femme. Aux termes de la section 1 de la *Street Offences Act* de 1959, le fait pour une personne prostituée de vagabonder ou de racoler dans la rue ou dans un lieu public aux fins de prostitution constitue un délit. Dans ce contexte, il faut entendre par personne prostituée une femme. Le racolage par les hommes est l'objet de la section 32 de la *Sexual Offences Act* de 1956, qui précise: "Le fait pour un homme de racoler ou importuner les gens avec persistance dans un lieu public à des fins immorales constitue un délit." Cette formule allant au-delà du simple racolage aux fins de prostitution, il n'existe pas de statistiques appropriées concernant les hommes.

La loi permet aussi l'inculpation de personnes qui encouragent la prostitution d'autrui à des fins lucratives et celles qui en vivent et elle accorde une protection spéciale aux femmes et aux jeunes filles susceptibles d'être exposées au risque. Aux termes de la *Sexual Offences Act* de 1956, les conduites ci-après constituent un délit:

- obliger une femme à se prostituer;
- maintenir une femme contre son gré dans un établissement de prostitution;
- autoriser des jeunes filles âgées de moins de 13 ans, ou de 13 à 16 ans, ou des sujets de sexe féminin atteints de déficience mentale, à utiliser des locaux aux fins de relations sexuelles illégales<sup>2</sup>;
- de provoquer ou encourager la prostitution d'une jeune fille de moins de 16 ans dont le sujet a la responsabilité ou d'une femme atteinte de déficience mentale;
- le fait pour un homme de vivre des gains d'une personne prostituée<sup>3</sup>;
- le fait pour une femme d'exercer un contrôle sur une prostituée à des fins lucratives;
- le fait de tenir ou gérer un établissement de prostitution ou de permettre que des locaux servent d'établissement de prostitution.

En Ecosse, les délits du même ordre sont couverts par la *Sexual Offences (Scotland) Act* de 1976 et par la section 46 de la *Civic Government (Scotland) Act* de 1982. Des statistiques sont rassemblées conformément au cadre juridique décrit plus haut.

---

2 Note: une jeune fille âgée de 13 à 16 ans ne peut pas donner son consentement pour des relations sexuelles. Si un homme a des relations sexuelles avec elle, il se rend coupable du délit de relations sexuelles illégales aux termes de la Loi de 1956, même si elle a donné son consentement. Toutefois, il peut contester l'accusation s'il estimait raisonnablement qu'il était légalement marié à la jeune fille ou, dans le cas où il est âgé de moins de 24 ans et n'a jamais été inculpé précédemment d'un tel délit, s'il estimait raisonnablement que la jeune fille était âgée d'au moins 16 ans. Aucune contestation de ce type ne peut être admise si l'homme est inculpé de relations sexuelles illégales avec une jeune fille de moins de 13 ans.

3 Il n'y a aucune interdiction pour les femmes de vivre de gains immoraux parce qu'on a estimé que la législation ne devait pas empêcher deux prostituées de vivre ensemble. Toutefois, le fait pour une femme d'exercer un contrôle sur une prostituée constitue un délit.

**6.1 Nombre de femmes ayant fait l'objet de poursuites, ayant fait l'objet d'une mise en garde, ou déclarées coupables pour délit de racolage au titre de la Loi de 1959 sur les délits sexuels, 1990-1993, Angleterre et Pays de Galles**

Année	Poursuites	Mises en garde	Total déclarées coupables
1990	10 500	4 200	10 000
1991	10 200	3 800	9 600
1992	9 500	3 700	8 800
1993	7 900	3 600	7 400

Source: Ministère de l'Intérieur.

**6.2 Nombre d'hommes et de femmes reconnus coupables du délit de tenue d'un établissement de prostitution ou du délit de proxénétisme, 1990-1993, Angleterre et Pays de Galles**

Délit / sexe		1990	1991	1992	1993
Tenue d'un établissement de prostitution	Hommes	25	21	21	17
	Femmes	116	79	79	39
Proxénétisme	Hommes	394	242	128	82
	Femmes	16	12	17	9

Source: Ministère de l'Intérieur.

Comme indiqué dans les rapports précédents, le fait pour un homme de suivre une femme en voiture en vue de la racoler (kerb-crawling) est devenu un délit pour la première fois en Angleterre et au Pays de Galles au titre de la Loi de 1985 sur les délits sexuels. En Ecosse, le délit de "kerb-crawling" peut être traité au titre de la Loi sur les délits sexuels (Ecosse) de 1976 ou au titre de la "Common law" en tant qu'atteinte à l'ordre public. En Irlande du Nord, par contre, ce délit n'est pas reconnu, encore qu'il pourrait être traité au titre de la *Justice of The Peace Act* de 1961.

**6.3 Personnes contre lesquelles des poursuites ont été engagées pour "kerb-crawling" en Angleterre et au Pays de Galles.**

Année	Sexe	Nombre total de poursuites	Nombre de personnes jugées coupables	Mises en garde
1990	Hommes	1 360	1 215	227
	Femmes	17	14	1
1991	Hommes	1 314	1 132	149
	Femmes	9	8	2
1992	Hommes	1 003	827	331
	Femmes	2		2
1993	Hommes	772	636	254
	Femmes	5	2	2

Source: Ministère de l'Intérieur.

La prévalence de l'infection à VIH/SIDA parmi les personnes prostituées est très faible au Royaume-Uni. Le Ministère de la Santé a alloué aux collectivités locales et aux services de santé des crédits importants pour prendre des mesures en vue de limiter la propagation de l'infection à VIH/SIDA. Dans de nombreuses régions, des initiatives sont prises au niveau local auprès des personnes prostituées pour leur communiquer les informations dont elles ont besoin pour se protéger contre l'infection à VIH et pour faire en sorte qu'elles connaissent les services auxquels elles peuvent s'adresser à cet égard.

Par ailleurs, le Ministère de la Santé a financé des travaux de recherche sur les soins de santé nécessaires pour les prostituées toxicomanes. Un dossier d'information destiné aux membres des professions de santé et autres a été largement diffusé en vue de leur faire mieux comprendre ce problème. Le dossier vise aussi à les aider à atteindre plus facilement cette catégorie de personnes pour lui offrir des prestations, car elle est traditionnellement d'un accès difficile.

### **Trafic international**

D'aucuns se sont préoccupés de la participation de ressortissants britanniques à de nouveaux types de trafic tels que le tourisme sexuel. Il n'existe pas de statistiques officielles pour indiquer l'ampleur de la prostitution enfantine dans les pays où elle a lieu: en raison de sa nature, il est impossible de déterminer le nombre de personnes en cause ni la mesure dans laquelle le tourisme favorise la prostitution des enfants. Tout en continuant d'examiner la situation, le gouvernement n'a actuellement aucun plan visant à étendre la juridiction en grande partie territoriale de nos tribunaux pour traiter des délits commis à l'étranger contre des enfants. Notre politique consiste plutôt à encourager les autorités étrangères compétentes à intervenir et à leur fournir toute l'aide possible, notamment l'extradition des ressortissants britanniques pour qu'ils puissent être traduits en justice à l'étranger, le cas échéant. Nous examinons par ailleurs les moyens par lesquels nous pourrions améliorer la liaison entre les organismes chargés d'appliquer la loi à l'étranger et les nôtres, cela en vue de fournir aux autorités dans les pays concernés le plus d'assistance possible pour s'attaquer aux problèmes de la prostitution enfantine.

Bien que le gouvernement souscrive aux buts de la Convention pour la répression et l'abolition de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui, et qu'au Royaume-Uni le droit soit fondé sur les principes énoncés dans cette Convention, le gouvernement estime que, telle qu'elle est rédigée, la Convention rendrait coupables de crime une beaucoup plus forte proportion de gens que ceux ostensiblement visés par ce texte, et c'est pourquoi le Royaume-Uni n'a pas ratifié la Convention.

## ARTICLE 7

### LES FEMMES DANS LA POLITIQUE ET LA VIE PUBLIQUE

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

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

#### Le droit de vote

Notre rapport initial contenait un bref historique du vote des femmes au Royaume-Uni. Les femmes et les hommes peuvent voter dans toutes les élections et le font dans les mêmes proportions: 75 % environ lors de l'élection générale de 1992.

#### Postes au Parlement national et au Parlement européen

Les femmes sont éligibles au sein des partis lors des élections locales et nationales et, tout en jouant un rôle important dans tous les principaux partis politiques, elles sont encore insuffisamment représentées à la Chambre des Communes. Néanmoins, le nombre des femmes élues au Parlement national et au Parlement européen continue d'augmenter régulièrement: il y a maintenant 63 députés de sexe féminin, soit 9,7 % des députés, dont 38 pour le Parti travailliste, 18 pour le Parti conservateur, 3 pour le Parti libéral démocrate, 2 pour le Parti nationaliste écossais, plus la Présidente et la Présidente adjointe. En 1992, la première femme Présidente de la Chambre, M<sup>lle</sup> Betty Boothroyd, a été élue et, actuellement, les postes de Président et de Président adjoint sont occupés par des femmes. La Chambre des Lords compte 82 femmes, soit 6,9 % de l'effectif total. La plupart sont membres à vie de la Chambre des Lords car peu de femmes détiennent un titre héréditaire; la proportion des femmes parmi les membres de la Chambre des Lords nommés à vie, qui sont les plus actifs, se situe aux alentours de 14 %. Seize femmes britanniques sont membres du Parlement européen, soit 18 % du nombre total de représentants du Royaume-Uni, ce qui constitue un accroissement de 3 % depuis 1984.

#### 7.1 Femmes élues députés à la Chambre des Communes lors d'élections générales au Royaume-Uni (Nombre et pourcentage)

Année	Femmes	Hommes	% de femmes
1983	23	627	3,5
1987	41	609	6,3
1992	60	591	9,2

Source: Bureau d'information de la Chambre des Communes.

Tous les grands partis représentés au Parlement reconnaissent la nécessité d'améliorer la représentation des femmes au niveau national et ils prennent des mesures pour qu'un plus grand nombre de femmes figure sur les listes de candidats. Il est admis par ailleurs que la Chambre des Communes est un milieu de travail très exigeant et qu'au Royaume-Uni les travaux parlementaires prennent beaucoup de temps et sont beaucoup plus détaillés que dans bien d'autres démocraties. Cela peut affecter tout particulièrement les députés qui ont des responsabilités familiales ou celles dont la circonscription est éloignée de Londres. Un récent rapport intitulé "Sittings of the House", établi par le Select Committee de la Chambre des Communes, contenait un certain nombre de recommandations sur le fonctionnement de cette instance en vue d'aider à réduire le volume de travail. Un certain nombre de recommandations sont désormais appliquées, notamment l'introduction de vendredis "hors présence" ou réservés à la circonscription environ deux fois par mois, ainsi que la clôture des travaux à une heure moins tardive les autres jours de la semaine.

### Collectivités locales

La représentation des femmes dans les collectivités locales s'est nettement améliorée, notamment depuis le milieu des années 1980. Les femmes constituent presque le quart (24 %) de l'effectif de conseillers municipaux en Angleterre et au Pays de Galles. La plus forte proportion de conseillers de sexe féminin est à Londres et la plus faible au Pays de Galles et en Irlande du Nord. L'analyse révèle, d'autre part, que, dans tous les types de collectivités, le taux de réussite aux élections est un peu plus faible pour les femmes que pour leurs homologues masculins.

#### 7.2 Conseillers municipaux de sexe féminin au Royaume-Uni, 1993 et 1994, lors de l'élection la plus récente (Pourcentage)

	Année	% de conseillers municipaux de sexe féminin
Angleterre	1993	23
Pays de Galles	1993	15
Ecosse	1994	21
Irlande du Nord	1994	12

Source: *Local Government Chronicle Election Centre, University of Plymouth.*

Une étude menée parmi les candidates aux postes de conseillers municipaux dans le sud-ouest de l'Angleterre a révélé qu'elles disaient elles-mêmes avoir été poussées à se présenter aux élections locales et non avoir elles-mêmes présenté leur candidature; les partis politiques incitent souvent des militants des deux sexes, dont beaucoup sont des femmes, à se présenter simplement afin d'avoir un candidat. Cette étude a également révélé que les candidates interrogées n'avaient guère confiance dans leur aptitude à assumer le rôle de membre élu, leur inquiétude portant surtout sur le fait de prendre la parole en public et de tenir des réunions. Les femmes interrogées au cours de l'étude ont estimé que les hommes pouvaient plus aisément acquérir ces compétences dans leur milieu de travail. Les conseillers municipaux, aussi bien hommes que femmes, cherchaient à profiter des services d'aide familiale et de garderie dont disposait déjà le personnel des collectivités locales.

Le Ministère de l'Environnement se propose d'étudier, dans le cadre de son programme de recherche sur les collectivités locales, les motivations des gens qui se destinent à une carrière politique. Il a récemment parrainé un module de l'enquête "British Social Attitudes" (1994) qui est centrée sur l'attitude à l'égard de la participation au processus démocratique au niveau local. Il est prévu d'effectuer une analyse des données au second degré avec ventilation par sexe.

En Irlande du Nord, suite au cessez-le-feu décrété par les organisations terroristes, quelques mesures ont été prises en vue de faire participer les femmes plus étroitement au processus politique en cette époque où la société connaît un profond bouleversement.

### **La fonction publique**

Le rapport précédent du Royaume-Uni contenait des précisions complètes sur le programme d'action en faveur de l'égalité des chances adopté par les Départements de la fonction publique. Le programme d'action a été revu et actualisé en 1992 afin de refléter les besoins d'une fonction publique moderne. L'un des nouveaux éléments du programme est la fixation de cibles pour encourager l'avancement des femmes au mérite dans la fonction publique. Une cible de 15 % a été fixée pour la proportion des postes les plus élevés dans la hiérarchie qui devraient être occupés par des femmes d'ici l'an 2000. En outre, 18 % des fonctionnaires de sexe féminin travaillaient à temps partiel en 1994.

Depuis 1990, la proportion des femmes aux postes les plus élevés de la fonction publique (classes 1 à 4) est passée de 4 % à plus de 9 % et elle comprend maintenant deux femmes au niveau de Permanent Secretary et cinq au niveau de Agency Chief Executives. On a aussi enregistré un accroissement de la proportion des femmes dans les classes de postes correspondant aux cadres moyens et supérieurs: dans la classe 7, notamment, la proportion des femmes a augmenté de 7 %, passant de 12 % à 19 %. Des femmes ont été nommées à 38 % des postes "fast stream" en 1993 et elles ont été affectées à des services ministériels très divers.

On dispose depuis 1989 de données statistiques sur l'origine ethnique des fonctionnaires en Grande-Bretagne. Depuis cette date, les statistiques disponibles chaque année ont montré que les femmes appartenant à des minorités ethniques étaient groupées dans les postes administratifs subalternes ou auxiliaires. Les ministères et les agences appuient actuellement des projets visant à informer les étudiantes faisant partie de minorités ethniques des possibilités de faire carrière dans la fonction publique et à les encourager à présenter leur candidature une fois diplômées. L'Office of Public Service and Science effectue actuellement une étude visant à examiner si le fait d'être une femme et d'appartenir à une minorité ethnique ne constitue pas un double inconvénient pour un membre du personnel. Un rapport à ce sujet devait être établi pour mars 1995. En juillet 1994, 8 441 handicapés enregistrés, dont 41 % de femmes, travaillaient dans la fonction publique en Grande-Bretagne.

En Irlande du Nord, la représentation des femmes aux postes supérieurs de la direction a constamment augmenté. En 1994, parmi les classes les plus élevées de la fonction publique, les femmes occupaient 14 % des postes de classe 7 et 8 % des postes de classe 5 ou supérieurs. Le but fixé est de 10 % de femmes à la classe 5 et dans les classes plus élevées d'ici la fin de 1998. Il a été publié en décembre 1993 un plan d'action basé sur les mesures actuelles et contenant des propositions pour s'attaquer aux obstacles qui gênent l'avancement vers les classes les plus élevées et la nomination aux postes de spécialistes.

La politique de l'Administration en matière d'avancement est qu'il doit reposer sur une concurrence loyale et transparente et sur le mérite. Dans l'ensemble, le taux d'avancement pour les femmes est moindre que pour les hommes, mais l'écart diminue. Un certain nombre de départements et d'agences ont revu leurs critères de sélection et établi des directives sur les meilleures pratiques pour les procédures d'avancement. En 1992, l'Office of Public Service and Science (OPSS) a présenté des recommandations aux services ministériels et aux agences afin que les mêmes chances soient offertes à toutes les catégories de personnel et il y a été donné suite, le cas échéant. Le nouveau système d'évaluation annuel en vigueur pour le personnel de la fonction publique, qui est basé sur les objectifs, devrait aider à prendre les mesures nécessaires pour garantir l'égalité des chances.

Les ministres et le personnel de direction de l'administration se sont fermement engagés à favoriser l'égalité des chances et des contrôles ont lieu dans chaque Département ministériel à cet effet et font l'objet de rapports annuels. Une formation destinée à sensibiliser le personnel de direction au problème a eu lieu et, dans certains cas, l'égalité des chances a été incluse parmi les objectifs assignés aux administrateurs. Les

mesures prises pour promouvoir l'égalité des chances comprennent une formation destinée exclusivement aux femmes pour le personnel de toutes catégories.

### 7.3 Pourcentage de femmes par classe dans la fonction publique non industrielle au Royaume-Uni\*: 1990-1994 (Pourcentage)

	1990	1994
Classe 1	-	6
Classe 2	-	7
Classe 3	7	10
Classe 4	3	9
Classe 5	11	13
Classe 6	10	13
Classe 7	12	19
Senior Executive Officer (SEO)	10	15
Higher Executive Officer (HEO)	18	22
Executive Officer (EO)	40	47
Représentation pour toutes les classes	48	51

Note: \* A l'exclusion des postes scientifiques/industriels et des postes du service diplomatique, ainsi que de la fonction publique en Irlande du Nord.

Source: Office of Public Service and Science.

### Emploi des femmes dans les collectivités locales

Les collectivités locales comprennent actuellement 22 femmes occupant des postes de direction dans l'ensemble de l'Angleterre et du Pays de Galles, ce qui représente 5 % environ du total. Les femmes constituent 63 % du personnel des collectivités locales et, bien que celles-ci aient souvent pris des initiatives satisfaisantes en faveur des femmes, le personnel féminin est concentré dans les classes les plus subalternes et il en est de même pour la possibilité de travailler à temps partiel. Les collectivités locales étudient les moyens de permettre aux femmes d'exploiter pleinement leur potentiel.

Vingt-six collectivités locales ont maintenant adhéré à l'initiative Opportunity 2000 (voir la section consacrée à l'article 11) et 82 % d'entre elles ont adopté une politique d'égalité des chances. La plupart de ces initiatives sont destinées au secteur non manuel, bien que la nécessité d'y inclure les travailleurs manuels soit reconnue. Le Local Government Management Board (LGMB) a récemment lancé le Women's Leadership Programme (WLP) destiné à aider un plus grand nombre de femmes à accéder aux postes supérieurs de l'administration, qui mettra l'accent tout particulièrement sur le contexte politique de la fonction publique.

En Ecosse, 59 % du personnel des collectivités locales sont des femmes et, parmi les personnels non manuels, 61 % sont des femmes. Les autorités locales écossaises se sont attaquées avec beaucoup d'enthousiasme aux problèmes de l'égalité des chances et plus de 70 % d'entre elles ont officiellement adopté une politique en la matière. Outre les comités pour l'égalité des chances, de nombreux conseils municipaux ont des comités féminins et d'autres groupes féminins. En Irlande du Nord, 32 % du personnel des collectivités locales sont des femmes. Aucune femme n'a accédé au niveau de Chief executive et 3 % des Chief Officers in Councils sont des femmes. La totalité des 26 collectivités locales ont adopté une politique en faveur de l'égalité des chances.

## Nomination aux emplois publics

Une nouvelle initiative du Premier Ministre visant à accroître le nombre des nominations aux emplois publics destinés aux femmes et aux membres des minorités ethniques a été établie en octobre 1991. Elle a pour objectif global de faire en sorte que les femmes occupent entre le quart et la moitié du total des postes: les femmes occupent actuellement 30 % des emplois publics, contre 23 % en 1990 et 19 % en 1986. Cette initiative englobe toutes les nominations faites par les ministres dans un large éventail d'organismes publics. Le tableau 7.5 indique les progrès réalisés dans chacun des principaux départements et agences du gouvernement.

Les femmes et hommes appartenant à des minorités ethniques sont relativement moins bien représentés; le tableau ci-après récapitule la situation pour les femmes de minorités ethniques.

### 7.4 Nominations aux emplois publics de femmes de minorités ethniques au Royaume-Uni (Nombre et pourcentage)

	1992	1993	1994
Toutes nominations aux emplois publics	41,011	42,606	42,876
Nominations de membres de minorités ethniques	802 (2,0 %)	1 000 (2,3 %)	1 096 (2,6 %)
Parmi les nominations de membres de minorités ethniques, nombre de postes occupés par des femmes	158 (19,7 %)	274 (27,4 %)	327 (29,8 %)

Source: *Public Appointments Unit.*

Tous les départements ministériels sont tenus d'élaborer une stratégie pour les nominations auxquelles ils procèdent, ainsi que les autres organismes publics. Les ministres ont été chargés de fixer des buts pour les nominations de femmes aux emplois publics ainsi que des objectifs permettant de les atteindre. Les plans des ministères ont été publiés en novembre 1992 et les progrès réalisés sont régulièrement suivis. La publication du Cabinet Office intitulée "Public Bodies" contient des informations sur les nominations aux emplois publics, y compris une ventilation par sexe.

Parmi les mesures prises pour promouvoir la nomination des femmes aux emplois publics, il convient de mentionner le Répertoire des emplois publics publié par la Commission nationale féminine (WNC), qui a connu un franc succès et a été mis à jour et réédité en juillet 1995. Ce Répertoire a été établi parce qu'on avait constaté que le manque d'informations pertinentes était l'un des obstacles qui empêchaient les femmes de postuler à des emplois dans la fonction publique. La WNC a également publié "Stepping Out in Public - A Woman's Guide to Public Appointments", qui contient à l'intention des femmes des renseignements, des recommandations et des conseils ainsi que des encouragements à propos des possibilités qui leur sont offertes, avec des monographies sur un certain nombre de femmes qui ont effectué une carrière satisfaisante à différents niveaux. En outre, la WNC s'emploie activement à diffuser des précisions sur les postes à pourvoir dans la fonction publique et encourage les femmes à présenter leur candidature.

**7.5 Pourcentage des emplois publics occupés par des femmes au Royaume-Uni: 1990 et 1994**  
(Pourcentage par ministère/agence)

	1990			1994		
	Nominations par le gouvernement	Postes occupés par des femmes	% de postes occupés par des femmes	Nominations par le gouvernement	Postes occupés par des femmes	% de postes occupés par des femmes
MAFF	1 684	82	5			
OAL	416	67	16			
Cab Off	125	59	47	208	38	18
COI	8	1	13			
CSO	12	0	0			
MOD	509	29	6	375	42	11
DFE	370	55	15	130	34	26
DE	3 816	783	21			
DEN	235	8	3			
DOE	3 529	675	19	3 398	743	22
ECGD	10	0	0	10	0	0
FCO/ODA	188	31	16	182	37	20
DH	4 548	1 413	31	5 390	1 933	36
HO	4 334	1 619	37	4 252	1 717	40
IR	4 615	392	9	5	0	0
LCD				6 623	1 145	17
DNH				680	169	25
NIO	2 686	564	21	2 326	766	33
OFFER				220	89	41
R Mint				22	2	9
SCA	32	3	9	41	2	5
SO	4 386	1 452	33	3 971	1 539	39
DSS	7 479	2 052	27	8 132	2 752	34
OFTTEL				25	12	48
ORR				119	40	34
DTI	733	135	18	634	117	19
DTP	223	26	12	167	26	16
HMT	93	12	13	97	24	25
WO	1 679	282	17	1 326	259	20
TOTAL	44 057	10 256	23	42 695	12 582	30

Source: Public Appointments Unit.

## **Les femmes et le bénévolat**

Au Royaume-Uni, le secteur du bénévolat est très complet, actif et influent. Dans tous ses aspects, l'apport des femmes y est important, qu'il s'agisse de présider de grands organismes de bienfaisance ou des organisations bénévoles nationales ou de diriger des groupes communautaires plus modestes. Il ressort d'une enquête de 1991 sur le bénévolat que 53 % des bénévoles sont actuellement des femmes, en particulier dans les domaines de la santé et de l'action sociale et de l'éducation des enfants. L'expérience acquise à des postes de direction et de décision dans le secteur bénévole peut être un précieux atout pour les femmes qui souhaiteraient présenter leur candidature à un emploi public.

La WNC a pour tâche de stimuler la discussion parmi les ONG féminines afin qu'elles puissent influencer davantage sur la politique des pouvoirs publics et de faire en sorte que les vues des femmes soient portées à l'attention du gouvernement. Elle a tenu trois conférences nationales au cours de la dernière décennie et plusieurs séminaires chaque année et, en 1992, elle a organisé une série de manifestations régionales pour renforcer les liens entre elle et ses organisations affiliées dans les régions.

Les membres de la WNC contribuent grandement à l'efficacité de ses travaux: elles consacrent bénévolement de nombreuses heures à des activités telles que la recherche documentaire et l'établissement de rapports, les réponses aux documents de caractère consultatif et la représentation de la WNC à divers comités.

## **Les syndicats**

A la fin de 1993, le Royaume-Uni comptait 254 syndicats avec 8,7 millions d'adhérents, dont 40 % de femmes. Parmi l'ensemble des syndicats, on comptait six secrétaires généraux de sexe féminin, soit 2 % du total, et 8 % environ des syndicats sont présidés par une femme. Sur 47 membres, le Conseil général du Trades Union Congress (TUC) compte 14 femmes, soit 30 %. Les syndicats ont conscience de la nécessité d'attirer davantage de femmes dans leurs rangs s'ils veulent freiner leur déclin et certains ont pris des mesures pour accroître la participation féminine aux affaires syndicales. Par exemple, le UNISON, qui est le plus grand syndicat du Royaume-Uni avec 1,48 million d'adhérents, dont les deux tiers sont des femmes, a réservé à des femmes une proportion équivalente des sièges à son Conseil exécutif, soit 44 sur 67.

## ARTICLE 8

### LES FEMMES EN TANT QUE REPRESENTANTS INTERNATIONAUX

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

#### Les femmes dans le service diplomatique

Les femmes représentent 27 % du personnel du service diplomatique. On compte dans ce service cinq femmes occupant des postes dans la classe où se font la plupart des nominations d'ambassadeurs/chefs de mission. Il y a trois femmes sur les 150 ambassadeurs/chefs de mission en poste à l'étranger et deux des postes les plus élevés à Londres sont occupés par des femmes.

#### 8.1 Femmes occupant des postes de direction dans le service diplomatique britannique, ambassadeurs inclus (Pourcentage)

	1985	1994
Classes 1-3 Niveau d'ambassadeur	1	3
Classe 4	4	4
Classe 5	7	12
Classe 6	7	12
Classe 7M	16	22
Classe 7D/8	18	26
Classe 9	32	50
Classe 10	52	43

Source: Ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth.

Le Ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth (FCO) s'est engagé à améliorer la situation en ce qui concerne la représentation des femmes. La représentation insuffisante, notamment aux niveaux les plus élevés, s'explique en partie par des raisons historiques (les femmes étaient tenues de démissionner en cas de mariage jusqu'en 1972), en partie parce qu'il y a peu de femmes pouvant servir de modèles dans les postes de direction, et en partie parce que beaucoup de femmes éprouvaient des difficultés à concilier la vie familiale avec une obligation de mobilité dans le monde entier. Cependant, la politique d'égalité des chances déjà appliquée de longue date par le FCO et un ensemble de mesures visant à attirer et conserver un personnel féminin commencent à porter leurs fruits. Les mesures prises comprennent l'application d'horaires souples, un soutien pour les soins aux enfants et un système de planification de la carrière. En 1992, le FCO a adopté des objectifs chiffrés pour accroître notablement d'ici l'an 2000 la proportion de femmes dans les classes où elles sont insuffisamment représentées à l'heure actuelle. Les documents diffusés en vue du recrutement insistent sur la politique d'égalité des chances du FCO et encouragent les femmes à présenter leur candidature. L'efficacité de ces mesures en ce qui concerne le recrutement et le maintien des femmes à leur poste fait l'objet de contrôles périodiques.

Moins de 1 % du personnel du service diplomatique fait partie de minorités ethniques. Le FCO s'est engagé à améliorer la situation à cet égard et des membres du personnel appartenant à des minorités ethniques prennent la parole en certaines occasions pour encourager un plus grand nombre de personnes faisant partie de ces minorités à présenter leur candidature. Le matériel de recrutement du service diplomatique insiste sur cette approche. Le FCO emploie un certain nombre d'handicapés enregistrés au Royaume-Uni, mais ils sont peu nombreux dans le service diplomatique. Tout en réservant un accueil favorable aux personnes frappées d'incapacité, le FCO constate qu'il est difficile pour nombre d'entre elles de satisfaire aux tests médicaux très stricts qui sont nécessaires pour s'assurer que le personnel soit en mesure d'être affecté n'importe où dans le monde, ce qui est une obligation dans le service diplomatique.

### **Représentation des femmes du Royaume-Uni dans les organismes internationaux**

Des membres féminins du service diplomatique sont en poste à divers grades dans nos missions auprès de l'Organisation des Nations Unies et de l'Union européenne et dans le monde entier. Les organes relatifs aux droits de l'homme ayant leur siège à Genève comprennent deux femmes britanniques: l'une est membre du Comité des droits de l'homme des Nations Unies et l'autre de la Sous-Commission de la lutte contre les mesures discriminatoires et de la protection des minorités (ONU). Plus de 600 femmes britanniques travaillent pour les Nations Unies dans le monde entier, surtout dans la catégorie des services généraux, mais un certain nombre d'entre elles occupent des postes plus élevés en qualité d'interprètes, d'administrateurs du personnel et d'économistes et deux femmes occupent des postes de directeur.

Le Parlement européen compte 16 membres britanniques de sexe féminin (et 71 de sexe masculin), les femmes représentant 18 % des députés; 5 femmes siègent au Comité économique et social de l'Union européenne et 4 (plus 4 suppléantes) au Comité des régions de l'Union européenne. En outre, une femme siège à la Commission de l'Union européenne sur le racisme et la xénophobie.

### **Les femmes dans le développement**

Comme indiqué dans les rapports précédents, l'Overseas Development Administration (ODA) s'est fermement engagée à promouvoir la condition sociale, économique, juridique et politique de la femme dans les pays en développement. A cette fin, l'ODA s'efforce d'intégrer les rôles et les besoins des femmes dans toutes ses activités d'assistance et à chaque stade de ses projets.

Depuis quelques années, l'ODA a affiné et clarifié sa démarche concernant le rôle des femmes dans le développement en indiquant explicitement que la distinction entre les sexes est un facteur de promotion du développement social et économique. Cette démarche fondée sur la notion de sexe insiste sur les rôles et les intérêts différents des hommes et des femmes et sur l'importance qu'il y a à reconnaître ces différences pour que les projets et programmes soient couronnés de succès, par exemple dans le domaine de la planification familiale. Ainsi, cette approche de l'ODA contribue à faire en sorte que les femmes ne soient pas considérées simplement comme un groupe dont la vulnérabilité serait inhérente, mais aussi comme actrices et parties prenantes dans le développement.

L'ODA apporte son soutien aux organisations non gouvernementales britanniques qui collaborent avec des groupes féminins dans les pays en développement: par exemple, l'ODA et des ONG financent ensemble des projets comportant une action persuasive auprès des femmes et une formation aux textes juridiques afin de leur permettre de revendiquer l'égalité des droits dans leur propre pays. L'ODA cherche par ailleurs à accroître le pourcentage des femmes occupant des postes d'administrateurs de la coopération technique dans les projets qu'elle finance; la proportion de ces postes est passée de 11 % en 1991/92 à 18 % en 1993/94.

### **Le rôle des femmes dans la défense**

Dans les forces armées britanniques, les femmes ont été employées de longue date dans les services auxiliaires tels que l'administration, les transports et les transmissions ainsi que dans les services médicaux, infirmiers et juridiques. Depuis quelques années, leurs possibilités d'emploi ont été élargies de façon appréciable et elles peuvent maintenant être dans le service armé à bord des navires et des aéronefs. La

marine compte actuellement 700 femmes en mer sur 34 navires. Depuis que les femmes sont autorisées à servir en mer, plus de 1 860 personnels de sexe féminin ont acquis une expérience à cet égard. Parmi elles, plus de 600 ont déjà embarqué pour la seconde fois. Les femmes ont été admises à servir à bord des aéronefs pour la première fois en 1989 et les forces armées comptent maintenant 11 pilotes brevetés de sexe féminin, dont une dans la Royal Air Force qui est habilitée à piloter des avions à réaction rapides, en l'occurrence du type Tornado. Vingt-neuf autres femmes suivent actuellement des stages de pilotage.

Depuis la création de l'OTAN, les femmes ont servi en grand nombre dans les forces britanniques en Allemagne et dans le monde entier. Plus de 1 000 femmes ont servi dans le Golfe pendant la campagne de libération du Koweït et des femmes font actuellement partie des services auxiliaires dans les forces de maintien de la paix des Nations Unies à Chypre et dans l'ex-Yougoslavie et à bord des bâtiments de la Royal Navy qui patrouillent dans l'Adriatique.

## 8.2 Femmes dans les forces armées en poste au Royaume-Uni et à l'étranger (Nombre et pourcentage)

	Nombre de femmes	% de femmes par rapport à l'effectif total
Juin 1980	16 453	5 %
Juin 1985	16 375	5 %
Juillet 1992	19 557	7 %
Juillet 1993	8 764	7 %
Juillet 1994	17 591	7 %

Source: Ministère de la Défense.

## ARTICLE 9

### NATIONALITE

1. *Les Etats parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.*
2. *Les Etats parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.*

#### Législation en matière de nationalité

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

Les conditions régissant la naturalisation sont les mêmes pour les hommes et les femmes et portent principalement sur l'honorabilité et la durée de séjour au Royaume-Uni. De même, les critères applicables pour priver quelqu'un de sa nationalité ne comportent aucune distinction fondée sur le sexe. L'autonomie des conjoints est respectée en ce sens qu'aucune disposition n'impose la perte ou l'acquisition automatique de la citoyenneté britannique lors du mariage. Le fait pour l'un des conjoints de changer de nationalité n'a aucun effet automatique sur l'autre.

Les ressortissants britanniques peuvent transmettre leur nationalité à leurs enfants nés en dehors du Royaume-Uni exactement de la même façon qu'ils soient de sexe masculin ou féminin. Dans le cas d'une femme, tel est le cas même si l'enfant n'est pas légitime. C'est la *British Nationality Act* de 1981 qui a donné aux femmes le droit de conférer leur nationalité à n'importe lequel de leurs enfants nés à l'étranger. Cette loi n'a pas eu d'effet rétroactif, mais des dispositions administratives ont été prises pour que les enfants âgés de moins de 18 ans et nés à l'étranger de femmes britanniques avant l'entrée en vigueur de la loi de 1981 puissent être immatriculés sur demande comme ressortissants britanniques.

#### Dispositions de la réglementation en matière d'immigration concernant le mariage

Comme indiqué précédemment, la réglementation du Royaume-Uni en matière d'immigration autorise les conjoints à pénétrer au Royaume-Uni ou à y rester pendant douze mois la première fois. Cette réglementation s'applique exactement de la même façon aux hommes et aux femmes et elle est conçue pour éviter tout abus de la part des personnes qui chercheraient à se servir du mariage comme moyen d'obtenir un permis d'établissement au Royaume-Uni auquel elles n'auraient pas eu droit autrement. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1994, les étudiants d'outre-mer, qu'ils soient de sexe masculin ou féminin, sont autorisés à être accompagnés par leur conjoint pendant la durée de leurs études, à condition de pouvoir lui assurer des conditions d'existence et un logement adéquats sans faire appel aux deniers publics.

Les personnes autorisées à séjourner douze mois sont protégées par la législation du Royaume-Uni, notamment pour ce qui est, par exemple, de la violence au foyer. Dans sa réponse au Home Affairs Select Committee on Domestic Violence (voir la section concernant l'article 16), le gouvernement a émis l'opinion qu'il y aurait peut-être lieu d'envisager des moyens pratiques d'assurer que les femmes autorisées à séjourner pendant douze mois, et qui pourraient s'estimer particulièrement vulnérables à des actes de violence, soient informées de leur situation et de l'assistance et des conseils qu'elles pourraient solliciter. Le gouvernement compte diffuser à l'intention des femmes immigrées un dépliant contenant des précisions sur l'aide et les

conseils que peuvent obtenir celles qui sont l'objet de violences au foyer. Il est prévu de rédiger ce dépliant dans plusieurs langues. Le message sera très clair: quelle que soit sa situation sur le plan de l'immigration, nul ne doit souffrir d'abus ou de violence.

Entre le 1<sup>er</sup> octobre 1993 et le 30 septembre 1994, quelque 600 demandes de prolongation de permis de séjour ou de séjour de durée indéterminée ont été rejetées pour le motif que le mariage avait été dissous pendant la période probatoire de douze mois. Parmi les demandes rejetées, 300 étaient présentées par des épouses et 300 par des maris.

Le Royaume-Uni a ratifié à la fois la Convention du Conseil de l'Europe sur la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière de garde des enfants et la Convention de La Haye sur les aspects civils de l'enlèvement international d'enfants. Ces conventions n'établissent aucune distinction fondée sur le sexe du parent en cause. Les enfants peuvent figurer sur le passeport de tout membre de la famille, qu'il soit de sexe masculin ou féminin. Si l'enfant d'un couple non marié doit voyager alors qu'il figure sur le passeport du père, il est obligatoire d'obtenir le consentement de la mère par écrit.

## ARTICLE 10

### EDUCATION

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

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

#### **Cadre de l'orientation pédagogique et professionnelle**

Au Royaume-Uni, la responsabilité de l'enseignement est dévolue aux autorités locales chargées de l'éducation et aux écoles, collèges et universités. Tous sont tenus, aux termes de la *Sex Discrimination Act* de 1975, de veiller à l'égalité des chances pour les sujets des deux sexes. Des directives sont données aux organes directeurs à ce sujet dans tout le pays et elles sont revues périodiquement.

Dans le cadre de la Charte du citoyen qu'il a élaborée récemment, le gouvernement a publié en 1993 des chartes pour l'enseignement complémentaire et l'enseignement supérieur. Ces chartes proclament l'égalité de traitement des étudiants quel que soit leur sexe et l'obligation pour les collèges et universités de tenir compte de toute incapacité ou difficulté d'apprentissage. Il est demandé aux établissements de rendre publique leur politique visant à promouvoir l'égalité des chances et à encourager les groupes insuffisamment représentés.

Depuis 1994, aux termes de nouvelles dispositions, les services d'orientation professionnelle (Careers Service) ont été sous-traités par les pouvoirs publics à certaines organisations. Chacune de celles-ci est tenue d'élaborer en matière d'égalité des chances une politique couvrant son fonctionnement interne et ses

prestations et d'en contrôler l'efficacité. Les orientations dispensées par le service doivent être impartiales et éviter les stéréotypes, et elles doivent promouvoir l'égalité des chances pour tous. Les activités de ces services comprennent une collaboration avec les écoles et collèges pour veiller à ce que les garçons et les filles aient également accès à toutes les disciplines, encourager les parents et les employeurs à faire preuve d'une ouverture d'esprit à l'égard des emplois non traditionnels, et établir le contact entre certains employeurs et d'autres qui sont satisfaits du recrutement non traditionnel qu'ils ont pratiqué. Tous les élèves peuvent bénéficier de l'orientation professionnelle pendant toute la durée du cycle secondaire, l'orientation revêtant un caractère plus précis à partir de l'âge de 14 ans.

Il est attendu de toutes les écoles et de tous les collèges qu'ils offrent à leurs élèves une orientation professionnelle et s'efforcent aussi à cet égard de promouvoir l'égalité des chances en matière d'éducation, de formation et d'emploi. En novembre 1994, le gouvernement a publié des directives intitulées "Better Choices", qui indiquaient clairement que l'égalité des chances doit être un thème central de toute bonne pratique.

### **Accès à l'enseignement**

La scolarisation obligatoire des filles et des garçons débute aux alentours de 4 ans en Irlande du Nord et de 5 ans dans toutes les autres parties du Royaume-Uni et elle prend fin à l'issue de l'année scolaire au cours de laquelle l'élève atteint l'âge de 16 ans. Cependant, un grand nombre d'enfants âgés de 3 ou 4 ans fréquentent des établissements d'éducation préscolaire. En 1992/93, 55 % des moins de 5 ans au Royaume-Uni recevaient une éducation préscolaire dans des écoles, les garçons et les filles étant sensiblement en nombre égal. En 1994, le gouvernement s'est engagé à ce que tous les enfants de 4 ans dont les parents le souhaitent puissent fréquenter un établissement préscolaire.

Dans leur grande majorité, les écoles maternelles, primaires et secondaires sont mixtes. Dans les établissements d'enseignement public, 5 % environ sont destinés soit aux garçons, soit aux filles; le nombre d'établissements n'admettant que des filles est plus important que pour les garçons, un enseignement réservé aux filles étant davantage réclamé dans certaines régions. Depuis 1994, les dispositions régissant le financement des services locaux d'enseignement et des établissements subventionnés interdisent légalement toute discrimination dans la répartition des crédits entre filles et garçons ou entre écoles mixtes et écoles réservées aux filles ou aux garçons, les établissements étant par ailleurs analogues du point de vue de la taille, de l'âge des élèves ou de toute autre caractéristique pertinente.

### **Egalité des programmes scolaires**

Le but primordial des pouvoirs publics en matière d'enseignement est d'améliorer les normes pour tous les élèves, filles ou garçons, pour l'ensemble du programme d'études. Dans cette optique, le gouvernement a inauguré le Programme d'études national et un système de tests de contrôle. Il s'est également engagé à publier chaque année des informations sur les résultats obtenus par les établissements d'enseignement dans chaque région, y compris les résultats aux examens. Les écoles sont inspectées périodiquement et des rapports d'inspection sont publiés. Si un établissement ne parvient pas à assurer un niveau d'enseignement acceptable, un programme d'assistance est établi à son intention.

Aux termes du Programme d'études national, appliqué de façon échelonnée depuis 1989 en Angleterre et au Pays de Galles, tous les élèves, filles ou garçons, dans les écoles publiques sont tenus d'étudier les mêmes matières principales, y compris la science et la technologie, jusqu'à l'âge de 16 ans. Tous les élèves doivent obligatoirement suivre les cours d'anglais, de mathématiques, de science et d'éducation physique jusqu'à l'âge de 16 ans (à l'exception des classes en gallois qui sont exemptées du programme d'études "Key State 1" pour l'anglais); la géographie, l'histoire, le dessin et la musique sont obligatoires jusqu'à 14 ans et l'apprentissage d'une langue vivante étrangère est obligatoire à partir de 11 ans. En Angleterre, les garçons et les filles doivent suivre des cours de technologie jusqu'à l'âge de 16 ans et, au Pays de Galles, jusqu'à 14 ans. En outre, tous les élèves au Pays de Galles doivent étudier le gallois de 5 ans à 16 ans. Ainsi, filles et garçons ont accès au même programme d'études de base pendant toute la durée de la scolarisation obligatoire. Afin que soit mesurée l'efficacité du Programme d'études national, il existe désormais des tests

périodiques et clairs pour tous les élèves âgés de 7 ans et de 14 ans et des tests pour les élèves de 11 ans devaient être inaugurés en 1995.

La réaction des filles aux nouvelles possibilités qui leur sont ainsi offertes est positive. Selon l'évaluation faite en 1994, leurs résultats étaient généralement meilleurs que ceux des garçons dans les matières de base comme la lecture, l'écriture et l'arithmétique et d'autres matières à l'âge de 7 ans et, pour tout le programme d'études secondaires, les résultats étaient les mêmes pour les filles et les garçons à l'âge de 14 ans. Les résultats obtenus par les filles au Certificat général de fin d'études secondaires (GCSE) à 16 ans sont décrits dans la section suivante. Le Ministère de l'Éducation et de l'Emploi a l'intention de contrôler dans quelle mesure les établissements d'enseignement offrent aux filles le Programme d'études national complet grâce aux rapports annuels de l'Office for Standards in Education (OFSTED) et aux résultats des contrôles effectués à 7 ans, 11 ans et 14 ans à mesure qu'ils sont disponibles, afin de repérer toutes différences entre les garçons et les filles.

En Irlande du Nord, un programme d'études institué par la loi en 1989 offre à tous les élèves, garçons et filles, pendant toute la durée de leur scolarité, l'égalité d'accès à un enseignement élargi et équilibré. Ce programme comporte une éducation religieuse et six domaines d'étude: anglais, mathématiques, sciences et technique, environnement et société, études favorisant la créativité et l'expression, et études linguistiques (ces dernières s'appliquent uniquement aux écoles secondaires et aux écoles moyennes irlandaises). Parmi ces domaines d'étude, certaines matières sont obligatoires; tous les élèves doivent étudier au moins une matière dans chaque domaine jusqu'à l'âge de 16 ans. Les dispositions en matière d'évaluation pour les écoles d'Irlande du Nord correspondent en gros à celles en vigueur en Angleterre et au Pays de Galles.

En Ecosse, l'enseignement est régi par une législation différente de celle de l'Angleterre et du Pays de Galles. Le programme d'études n'est pas prescrit par la loi, mais le Secrétaire d'Etat donne aux autorités chargées de l'éducation des directives fondées principalement sur les avis de l'Inspection de l'enseignement et du Conseil consultatif écossais pour le programme d'enseignement (SCCC). Des directives en matière d'égalité des chances ont été publiées en 1987 et 1993; elles encouragent la promotion active de l'égalité des chances dans toutes les activités scolaires et l'égalité d'accès à toutes les matières enseignées.

### **Résultats des examens de fin d'études**

La proportion des garçons et des filles qui quittent l'école sans avoir obtenu le Certificat général de fin d'études secondaires (GCSE) ou une équivalence a régulièrement diminué au cours des vingt dernières années, le taux étant constamment plus bas pour les filles que pour les garçons. En Grande-Bretagne, en 1975/76 quelque 18 % des filles et 20 % des garçons quittaient l'école sans diplôme mais, dès 1991/92, les chiffres correspondants étaient respectivement de 6 % et de 8 %.

Au niveau du GCSE, c'est-à-dire à l'âge de 15 ou 16 ans, on note une nette amélioration des résultats scolaires, les filles dépassant constamment les garçons et obtenant de meilleures notes. Au Royaume-Uni, la proportion des filles obtenant au moins une note de niveau A-C pour le GCSE ou une note standard (1-3) pour le Certificat d'études écossais ou une qualification plus élevée est passée de 59 % en 1985 à 74 % en 1991.

D'une manière générale, les résultats obtenus par les filles au niveau "Advanced" (A) et équivalent soutiennent bien la comparaison avec ceux des garçons. Jusqu'au début des années 1980, la proportion d'élèves quittant l'école avec au moins un niveau "A" était plus forte pour les garçons que pour les filles, mais, depuis cette époque, les filles ont au moins rattrapé les garçons et ont même souvent eu de meilleurs résultats. Les filles atteignent notamment un niveau légèrement plus élevé en mathématiques, physique, chimie et technologie, encore que le nombre de filles étudiant ces matières soit plus faible que le nombre de garçons. C'est ainsi qu'en Angleterre, en 1993/94, quelque 35 700 garçons se sont présentés au niveau "A" pour les mathématiques et près de 80 % d'entre eux ont réussi à obtenir les notes "A-E", tandis que 19 800 filles se sont présentées à cette épreuve avec un taux de réussite légèrement supérieur à 82 %. Deux fois plus de garçons que de filles tentent le niveau "A" pour les mathématiques et, pour la physique et la technologie, les proportions sont de 3:1 et de 4:1.

### 10.1 Niveau maximum d'aptitude des élèves sortants au Royaume-Uni: 1985, 1991, 1992/93 (Pourcentage et chiffres en milliers)

	Filles			Garçons		
	#1985	1991	1992/93	#1985	1991	1992/93
Pourcentage avec: 1 épreuve ou plus niveau "A"/1 note "H" ou plus selon le système écossais	19	31	31	18	18	28
5 épreuves ou plus notées "A-C" du GCSE* (pas de niveau "A")	12	17	17	8	10	13
1 à 4 épreuves du GCSE avec notes "A-C"	29	25	25	25	24	23
1 épreuve ou plus du GCSE (notes inférieures)	31	20	20	34	34	29
Aucune note GCSE	10	6	6	15	13	7
Total des élèves sortants (= 100 %) (en milliers)	427	312	312	442	444	324

Notes: # Les données pour 1985 ne s'appliquent qu'à la Grande-Bretagne.

\* En Ecosse, la note standard SCE équivaut en gros au GCSE d'Angleterre et du Pays de Galles. La note supérieure SCE est habituellement obtenue au bout d'un an et se situe entre le niveau GCSE et le niveau "A". 3/4 notes supérieures équivalent en gros à 2/3 niveaux "A".

Source: Département de l'enseignement et de l'emploi.

Un nombre nettement plus élevé de filles que de garçons se présente encore aux épreuves de niveau "A" pour l'anglais, la biologie, le français et l'histoire. Le schéma est analogue en Irlande du Nord où plus de deux fois plus de garçons (29 %) que de filles (13 %) ont choisi uniquement des matières scientifiques au niveau "A" en 1992/93. Quarante-neuf pour cent des filles ont passé des examens ne portant que sur les matières littéraires, contre 34 % pour les garçons. En Ecosse, où les élèves ont tendance à étudier quatre ou cinq matières pour le Certificat d'études écossais (SCE) de niveau supérieur à l'âge de 17 ans, le nombre des écolières qui ont réussi les examens SCHE de physique, chimie et mathématiques est passé de 4 % en 1985/86 à 6 % en 1993/94, tandis que pour les garçons la proportion demeurait constante aux alentours de 9 % pendant la même période. Cependant, la proportion des filles et des garçons choisissant une au moins de ces matières a augmenté pendant la même période, passant de 15 % à 22 % pour les filles et de 17 % à 24 % pour les garçons.

#### Enseignement complémentaire et enseignement supérieur

On a relevé un accroissement non négligeable de la participation à toutes les formes d'enseignement complémentaire et d'enseignement supérieur, les élèves étant en majorité de sexe féminin. Parmi les 6 millions d'étudiants de ce type au Royaume-Uni en 1992/93, 60 % étaient de sexe féminin.

Depuis de nombreuses années, les filles sont plus nombreuses que les garçons à poursuivre leur éducation après l'âge de 16 ans. Par exemple, en 1979/80, c'était le cas pour 38 % des garçons et 46 % des filles; dès 1993/94, c'était le cas pour 70 % des garçons et 76 % des filles. Dans l'enseignement complémentaire, quelque 840 000 étudiantes de sexe féminin au Royaume-Uni étaient inscrites à des cours sanctionnés par un diplôme précis en 1992/93, soit une augmentation de près de 44 % par rapport au chiffre équivalent enregistré en 1985/86. Près des deux tiers de ces étudiantes étaient âgées d'au moins 19 ans.

L'inauguration en 1992 des Qualifications professionnelles nationales générales (GNVQ, SNVQ en Ecosse) dans le cadre d'un système national de qualification pour les plus de 16 ans était destinée à attirer vers l'enseignement professionnel un plus grand nombre d'hommes et de femmes. Ces cours dispensent des connaissances et tout un éventail de compétences fondamentales dans les domaines des télécommunications, de la résolution des problèmes, des mathématiques et de la technique informatique, où les employeurs cherchent à recruter de nouveaux personnels. Plus de 2 000 collèges et écoles proposaient des cours GNVQ en 1994/95.

**10.2 Pourcentage de femmes par rapport à l'ensemble des inscriptions dans l'enseignement complémentaire, par discipline, en 1988/89 et 1992/93 au Royaume-Uni (Nombre et pourcentage)**

Discipline	1988/89	1992/93	Changement en %
Médecine et odontologie	2 899 (82 %)	3 208 (85 %)	+ 3
Professions paramédicales	30 726 (86 %)	54 145 (89 %)	+ 3
Sciences <sup>1</sup>	35 543 (40 %)	64 953 (47 %)	+ 7
Sciences de l'ingénieur et technologie <sup>2</sup>	24 442 (9 %)	23 385 (7 %)	- 2
Sciences sociales <sup>4</sup>	1 946 (74 %)	56 875 (83 %)	+ 9
Etudes commerciales <sup>3</sup>	322 778 (72 %)	286 256 (69 %)	- 3
Musique, théâtre, arts plastiques	179 159 (70 %)	264 558 (68 %)	- 2
Pédagogie	32 949 (62 %)	45 704 (61 %)	- 1
Autres disciplines <sup>4</sup>	496 684 (63 %)	497 406 (60 %)	- 3

Notes: 1 Comprend les sciences biologiques, l'agriculture, les sciences physiques et les mathématiques/informatique.

2 Comprend le génie civil et l'architecture.

3 Comprend les études commerciales et financières et la documentation.

4 Comprend GCSE/GCE SCOTVEC et d'autres cours généraux ou mixtes.

Source: Statistiques de l'enseignement pour le Royaume-Uni.

Les inscriptions dans l'enseignement supérieur ont considérablement augmenté, tant pour les hommes que pour les femmes, depuis 1970/71. Pour les études à plein temps, le nombre des hommes s'est accru de 81 % pendant cette période pour atteindre 496 000 en 1992/93, mais le nombre des femmes a augmenté de plus de 150 % pour atteindre 460 000. Pour les études à temps partiel, le nombre des femmes a décuplé, dépassant de loin l'augmentation du nombre des hommes, le tiers environ des étudiants, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, suivant des cours à temps partiel. L'effet global est que s'il y avait deux fois plus d'hommes que de femmes dans l'enseignement supérieur en 1970/71, le nombre des hommes inscrits ne dépassait plus que de 11 % celui des femmes en 1992/93. Près de la moitié des diplômés du premier cycle à plein temps et un tiers pour le premier cycle intermédiaire étaient des femmes. Le nombre de femmes suivant des études de troisième cycle a fortement augmenté depuis 1980/81.

**10.3 Nombre d'hommes et de femmes ayant acquis des diplômes d'enseignement supérieur au Royaume-Uni pour le premier cycle et le troisième cycle (Milliers et pourcentage)**

	Femmes	Hommes	% de femmes
1980/81	78	144	35 %
1985/86	103	158	39 %
1990/91	152	185	45 %
1991/92	172	204	46 %

Source: Ministère de l'Education et de l'Emploi.

Les femmes qui retournent sur le marché du travail bénéficient tout particulièrement du fait que les collèges d'enseignement complémentaire et les universités mettent davantage l'accent sur des systèmes d'apprentissage plus souples: cours d'accès, modularisation, accumulation d'unités de valeur et modalités de transfert, études à temps partiel et cours d'été. Le développement des cours d'accès, qui proposent des programmes d'apprentissage souples avec des conditions d'admission moins strictes, s'est révélé être un facteur particulièrement important dans l'accroissement du nombre des étudiants dans l'enseignement supérieur. Le nombre de ces cours a décuplé, passant d'environ 130 en 1984 à plus de 1 200 en 1994/95. Certains sont conçus expressément pour aider les femmes à être admises à suivre des études d'architecture, d'électronique, d'informatique, de mathématiques, etc., où elles étaient naguère sous-représentées. Les femmes représentent 60 % des élèves suivant des cours d'accès à l'enseignement supérieur.

Le gouvernement a appuyé de nombreux systèmes et projets destinés à encourager les femmes qui reviennent à l'enseignement et l'Agence de formation des enseignants (TTA) continue de mettre au point des moyens d'attirer les femmes pour qu'elles réintègrent la profession.

Alors que près de la moitié des hommes ayant obtenu une mention "first" avaient des diplômes scientifiques, la proportion des femmes dans le même cas était inférieure au quart. Le rattrapage des femmes dans ce domaine a porté principalement sur les sciences biologiques et les études paramédicales. Les femmes sont encore en minorité pour les autres sciences et le génie civil, surtout au niveau du troisième cycle. En 1992/93, plus de la moitié des femmes inscrites pour le troisième cycle suivaient des cours scientifiques ou de pédagogie. D'autre part, les femmes sont moins nombreuses à obtenir une mention "first", mais on en ignore la raison. Depuis longtemps, la proportion des étudiants obtenant une mention "first" était plus faible pour les femmes que pour les hommes, mais il en est de même pour les mentions "third" alors que la proportion est plus forte pour les "upper seconds". Ces résultats sont valables quelle que soit la matière étudiée, de sorte qu'ils ne sont pas en rapport avec la plus faible proportion de femmes en physique et en mathématiques où elles sont plus nombreuses à obtenir une mention "first". Par conséquent, toute différence en ce qui concerne les résultats obtenus par les femmes dans le système de diplômes du Royaume-Uni s'applique aux diplômes de première classe et non aux bons diplômes en général.

#### 10.4 Pourcentage de femmes par rapport au nombre total d'inscriptions aux cours d'enseignement supérieur à plein temps et à temps partiel au Royaume-Uni: 1988/89 et 1992/93 (Milliers et pourcentage)

Diplôme	1988/89	1992/93	Changement en %
Médecine	13 111 (44 %)	15 479 (49 %)	+ 5
Etudes paramédicales	94 361 (82 %)	122 481 (83 %)	+ 1
Sciences	47 400 (33 %)	71 196 (36 %)	+ 3
Sciences de l'ingénieur et technologie	18 292 (11 %)	29 292 (13 %)	+ 2
Etudes sociales	51 735 (52 %)	77 758 (54 %)	+ 3
Etudes commerciales	90 065 (46 %)	129 259 (49 %)	+ 3
Musique, etc.	74 013 (60 %)	97 604 (60 %)	-
Pédagogie	45 635 (68 %)	86 292 (73 %)	+ 5
Autres disciplines	45 105 (54 %)	128 576 (53 %)	- 1

Source: *Statistiques de l'enseignement pour le Royaume-Uni, éditions de 1990 et 1994.*

## **Subventions et prêts pour l'éducation et l'enseignement professionnel**

Les étudiants de l'enseignement supérieur suivant des cours à plein temps et, dans certains cas spécifiés, à temps partiel, peuvent obtenir des services locaux d'enseignement des prêts pour les aider à faire face à leurs besoins. Les conditions d'éligibilité sont les mêmes pour les hommes et les femmes. Les conditions de remboursement comprennent un étalement de la dette quand les revenus sont insuffisants, ce qui peut intéresser les femmes qui interrompent leur carrière pour suivre des études ou travaillent à temps partiel. Au cours de l'année universitaire 1993/94, quelque 43 % (440 800) étudiantes remplissant les conditions requises ont sollicité un emprunt, contre 52 % (443 400) des étudiants équivalents de sexe masculin. En 1990/91, la proportion des femmes était de 40 %. La Société de prêts aux étudiants, qui administre le système, a été invitée à examiner comment celui-ci fonctionne vis-à-vis des femmes et à présenter des observations à ce sujet dans les rapports annuels futurs.

Des Prêts pour le développement des carrières (CDL) sont proposés aussi bien aux personnes en activité qu'aux chômeurs. Ces CDL sont destinés à aider les personnes qui n'ont pas accès au crédit pour financer leur propre enseignement professionnel, formation ou recyclage. Les personnes qui sont en chômage depuis au moins trois mois, y compris celles qui réintègrent le marché du travail, peuvent solliciter des prêts couvrant 100 % du coût de l'enseignement, à condition que leur demande soit approuvée par leur TEC ou LEC local. Les autres demandes ne sont satisfaites qu'à raison d'un maximum de 80 % des droits d'inscription aux cours. Les demandes adressées par des femmes au titre des CDL sont de plus en plus souvent satisfaites: en 1993/94, 35 % des CDL ont été attribués à des femmes contre 30 % en 1991/92.

## **Education permanente**

En 1994, les femmes représentaient environ 72 % des 1 169 986 personnes qui participaient à des cours d'éducation pour adultes. Les Conseils de financement de l'éducation permanente et les autorités locales chargées de l'enseignement ont conjointement la responsabilité d'assurer des cours d'éducation complémentaire de toutes sortes pour adultes et reçoivent des moyens de financement pour le faire. Les élèves adultes expliquent en grande partie le développement de l'enseignement complémentaire dont il a été fait état plus haut, à tel point que les adultes constituent désormais la majorité des élèves de l'enseignement complémentaire. Près des deux tiers des adultes inscrits à ces cours sont des femmes. Aux termes d'une législation adoptée en 1992, la priorité est accordée en particulier aux cours qui permettent l'accès à l'enseignement supérieur pour les adultes qui ne possèdent pas les qualifications traditionnelles, dont bon nombre sont des femmes. C'est ce qui explique en partie pourquoi les étudiants d'âge mûr constituent la majorité dans l'enseignement supérieur et l'enseignement complémentaire. La section consacrée à la formation au titre de l'article 11 dans le présent rapport contient des renseignements supplémentaires sur les étudiantes d'âge mûr.

En Ecosse, le gouvernement a inauguré en 1988 le Scottish Wider Access Programme (SWAP) pour promouvoir l'accès à l'enseignement supérieur pour les adultes, visant plus particulièrement les groupes défavorisés et sous-représentés, y compris les femmes. Les statistiques pour 1992/93 indiquent que 52 % des personnes participant au SWAP étaient des femmes.

## **Aptitude à lire, écrire et compter**

L'Adult Literacy and Basic Skills Unit (ALBSU) financée par les pouvoirs publics estime qu'un adulte sur six éprouve des difficultés à lire, à écrire ou à compter, le nombre des analphabètes totaux étant toutefois minime. Il n'y a guère de différence entre les sexes pour l'aptitude à lire et écrire, encore que les femmes qui remplissent les conditions requises à cet égard soient moins nombreuses (17 %) que les hommes (24 %). Pour l'aptitude à compter, le schéma est plus net, les résultats étant satisfaisants à cet égard pour 18 % des femmes contre 34 % des hommes.

Parmi les minorités ethniques, l'anglais de base cause plus de difficultés aux femmes qu'aux hommes. Les femmes représentent 56 % des 11 004 personnes inscrites au titre de l'enseignement complémentaire aux

cours d'alphabétisme de "deuxième chance" et 60 % des 3 073 personnes qui fréquentaient les cours de mathématiques de "deuxième chance" en 1993/94.

"Family Literacy" (l'alphabétisme dans la famille), une nouvelle initiative lancée par le gouvernement en 1993 pour améliorer l'alphabétisme des enfants et des adultes, est conçu pour aider les parents à améliorer leur propre degré d'alphabétisme tout en aidant au développement des compétences chez leurs enfants. La plupart des parents qui reçoivent un soutien au titre de ce programme sont des mères, mais c'est en grande partie parce que le programme est destiné aux parents qui sont en mesure de fréquenter la même école que leurs enfants dans la journée.

### **Elimination des stéréotypes**

L'éducation a fait de grands progrès chez les femmes ces dernières années. Lors des examens dans les écoles publiques, les filles ont de meilleurs résultats que les garçons à 16 ans et à 18 ans et elles ont aujourd'hui presque autant de chances que les garçons de poursuivre leurs études dans l'enseignement complémentaire ou l'enseignement supérieur. Il ressort de certains indices que les filles ont tout particulièrement la possibilité d'obtenir de bons résultats dans les écoles qui accueillent exclusivement des filles, mais, dans les établissements mixtes, les filles ont aussi de meilleurs résultats que les garçons. Cette évolution se révèle bénéfique pour la carrière ultérieure des jeunes filles: par exemple, 77 % des femmes dans les professions libérales et 38 % de celles qui sont employeurs ou administrateurs sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

La proportion des femmes qui accèdent aux postes de directeur ou directeur adjoint d'établissement d'enseignement - et qui peuvent ainsi servir de modèles aux femmes - augmente également, encore que les femmes soient moins bien représentées que les hommes à ces postes dans l'enseignement secondaire et pour tous les postes dans l'enseignement complémentaire et l'enseignement supérieur. Les femmes, en particulier à partir de l'âge de 16 ans, choisissent encore les études littéraires de préférence aux matières scientifiques ou techniques, ce qui peut restreindre à l'avenir leur choix d'une carrière et contribuer à une certaine ségrégation sur le plan de l'emploi.

Au titre des lois sur la discrimination fondée sur le sexe, tous les organismes d'enseignement et de formation ont toute latitude pour prendre des mesures positives en dispensant et soutenant des cours pour les femmes dans les secteurs professionnels où elles sont insuffisamment représentées. La responsabilité en matière de discrimination sexuelle et de stéréotypes incombe aux directeurs de ces établissements plutôt qu'à un organisme central.

En Angleterre, l'OFSTED est une administration non rattachée à un ministère qui a pour mission de tenir le Secrétaire d'Etat à l'enseignement et à l'emploi au courant de la qualité des établissements d'enseignement et de leurs normes en matière d'éducation, de gestion financière et de développement spirituel, moral et culturel des élèves. L'égalité des chances est un souci permanent dans ce contexte. En Angleterre, le cadre d'inspection de l'OFSTED couvre tous les aspects du travail des élèves, y compris l'égalité entre garçons et filles. Au Pays de Galles, des directives complètes sont incluses dans le Manuel pour l'inspection des établissements d'enseignement; celui-ci contient des formules, à compléter par les inspecteurs, sur lesquelles doivent être consignées chaque année les statistiques reflétant les résultats obtenus par sexe dans chaque établissement et pour chaque année scolaire. En Ecosse, le "Handbook for Information for HM Inspectors of Schools (Scotland)" contient des directives concernant l'égalité des chances. En outre, la Charte des parents que le gouvernement a distribuée en 1994 à tous les foyers en Angleterre insiste sur le droit de chaque enfant à un programme d'études élargi et équilibré et les directeurs d'établissement sont informés de la responsabilité qui leur incombe en vertu de la loi pour tout acte de caractère discriminatoire qui pourrait avoir lieu dans leur école. La Charte des parents a aussi été largement diffusée en Ecosse, 55 000 exemplaires ayant été remis sur demande aux personnes intéressées.

La Commission pour l'égalité des chances a également publié en 1991 à l'intention des écoles des directives intitulées "L'égalité des chances dans les écoles - guide pour les directeurs d'établissement" afin que soient évités les stéréotypes en ce qui concerne les différentes possibilités d'éducation offertes aux

garçons et aux filles. En Irlande du Nord, le Northern Ireland Curriculum Council (remplacé le 1<sup>er</sup> avril par le Northern Ireland Council for the Curriculum, Examinations and Assessment) a publié à l'intention de tous les établissements d'enseignement primaire et secondaire des directives sur l'égalité des chances dans la salle de classe, avec notamment des conseils pour les stratégies pédagogiques et la réaction des élèves. D'une manière générale, il est attendu des enseignants qu'ils traitent les questions relatives à la différence entre les sexes dans le cadre de leur activité professionnelle.

Un certain nombre d'initiatives ont été prises pour encourager les filles à prendre mieux conscience des questions technologiques et à envisager des carrières scientifiques et techniques. Il s'agit notamment de Women into Science and Engineering (WISE), une initiative du Engineering Council appuyée par le gouvernement et qui offre aux filles de 13-14 ans une formation sur le tas. La distinction Jeune ingénieur de l'année est aussi allée plusieurs fois à des femmes. L'Initiative en matière de formation technique et professionnelle (TVEI) a réussi à éveiller l'intérêt des filles pour les questions technologiques, domaine qui n'attirait traditionnellement qu'une faible participation féminine.

Le gouvernement a le souci d'accroître la participation des jeunes filles et des femmes aux activités scientifiques et techniques. En mars 1993, il a mis sur pied un comité indépendant chargé d'examiner la question. Le rapport du comité intitulé "The Rising Tide - a Report on Women in Science, Engineering and Technology" a été publié en février 1994. Dans sa réponse, publiée en juillet 1994, le gouvernement a admis que beaucoup de jeunes auraient intérêt à élargir le champ de leurs études après l'âge de 16 ans et il a reconnu que cela inciterait un plus grand nombre d'entre eux à se tourner vers les disciplines scientifiques. Ils pourraient le faire en prenant l'option Advanced Special (A/S) (équivalant approximativement à une année d'études sanctionnée par le niveau A) et en suivant les cours professionnels scientifiques récemment introduits, parallèlement à leurs autres études de niveau supérieur.

Une Unité de développement a été constituée au sein du Bureau de la science et de la technique en 1994 pour promouvoir la participation des femmes aux activités scientifiques et techniques et il a maintenant commencé à prendre des mesures pour mieux sensibiliser l'opinion à la contribution que les femmes peuvent apporter aux secteurs scientifiques et techniques, pour garantir l'accès à des services d'orientation professionnelle satisfaisants et pour promouvoir de bonnes pratiques en matière d'emploi.

### **Femmes appartenant à des minorités ethniques**

Aux termes de la *Race Relations Act* de 1976, tous les organismes éducatifs sont tenus d'assurer l'égalité des chances. Les informations contenues dans l'ouvrage "Les femmes et les hommes noirs ou faisant partie de minorités ethniques en Grande-Bretagne en 1994", publié conjointement par la Commission pour l'égalité des chances et la Commission pour l'égalité raciale, indiquent que, si au Royaume-Uni les femmes de race blanche ont plus de chances d'avoir une qualification professionnelle, par contre, parmi les femmes de minorités ethniques qui sont qualifiées, la proportion de celles qui ont au moins un diplôme universitaire est plus élevée que pour les femmes blanches. Les résultats obtenus par les femmes appartenant à différentes minorités ethniques sont très variables, mais ce sont les Africaines noires, les Chinoises et les Asiatiques qui ont le plus de chances d'avoir un diplôme supérieur au niveau A, tandis que c'est chez les femmes originaires du Pakistan et du Bangladesh qu'on observe le moins de diplômées.

Par rapport à la population de race blanche, la différence entre les générations est beaucoup plus marquée chez les minorités ethniques en ce qui concerne la proportion des personnes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur au-dessus du niveau A ou équivalent. Par exemple, la proportion des jeunes femmes blanches, noires ou indiennes qui ont au moins un diplôme universitaire est trois fois plus élevée que chez leurs parents.

### 10.5 Diplôme le plus élevé décerné à des femmes en Grande-Bretagne, pour chaque groupe ethnique (Pourcentage)

	Troisième cycle	Premier degré ou équivalent	Au-delà du niveau A mais avant le premier degré	Tous diplômes au-delà du niveau A
Blanches	0,6	4,4	6,7	11,5
Antillaises	0,3	2,4	9,3	12,0
Africaines noires	1,9	7,5	12,7	22,1
Autres noires	0,9	4,8	7,6	13,3
Indiennes	0,7	6,0	3,9	10,6
Pakistanaïses	0,3	2,5	1,3	4,0
Bangladeshis	0,3	2,1	0,4	2,8
Chinoises	2,1	9,7	11,8	23,6
Asiatiques	1,2	7,4	11,3	19,9
Autres	1,8	9,5	10,1	21,4
Toutes femmes âgées de plus de 18 ans	0,5	4,4	6,7	11,6

Source: Recensement de 1991.

#### Participation aux activités sportives

Le gouvernement s'est engagé à offrir une éducation physique et des activités sportives à tous les écoliers quelles que soient leurs aptitudes, leur sexe, leur religion ou leur milieu ethnique et culturel. L'éducation physique, qui comprend le sport et les jeux d'équipe, est l'une des dix matières de base du Programme national d'études et elle est obligatoire pour tous les écoliers de 5 à 16 ans. A l'école, les élèves doivent être traités en tant qu'individus et il faut leur enseigner l'éducation physique et les sports d'une manière convenant à leurs aptitudes propres, à leurs difficultés et à leur attitudes. Il appartient aux directeurs d'établissement scolaire de veiller à ce que tous les élèves aient également accès à l'éducation physique et aux activités sportives.

Une enquête récente du Sports Council sur les jeunes et le sport a révélé que les jeunes filles consacrent beaucoup moins de temps au sport (y compris des activités comme la danse) que les garçons après les heures de classe pendant l'année scolaire et durant les vacances d'été. L'enquête a montré, d'autre part, que cette différence se manifeste à un très jeune âge et persiste jusqu'à la fin des études secondaires. Parmi les enfants les plus âgés, la proportion de ceux qui participaient à des activités sportives pendant au moins 10 heures par semaine était quatre fois plus élevée pour les garçons que pour les filles. Pourtant, il existe de nombreux exemples de femmes dont l'activité sportive a été couronnée de succès et qui peuvent servir de modèles, y compris des femmes appartenant à des minorités ethniques.

#### Préparation à la vie familiale

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1994, tous les établissements publics d'enseignement secondaire d'Angleterre et du Pays de Galles doivent, aux termes de la loi, dispenser une éducation sexuelle, y compris une éducation portant sur l'infection à VIH, le SIDA et les maladies sexuellement transmissibles. La loi stipule que toute l'éducation sexuelle dispensée doit encourager les élèves à tenir dûment compte des considérations morales et de la valeur de la vie familiale.

Des directives publiées par le gouvernement en 1994 encouragent les établissements d'enseignement à collaborer avec les parents et les autorités pédagogiques et sanitaires pour faire en sorte que les jeunes disposent des informations qui leur permettront de prendre des décisions réfléchies au sujet de leur comportement individuel et sexuel et d'apprécier la valeur d'une vie familiale stable et les responsabilités que confère la qualité de parent. Dans le cadre de la législation de 1993 sur l'éducation, il appartient aux écoles elles-mêmes de fixer dans le détail l'organisation et l'administration du programme dans ce domaine.

Les critères régissant la formation initiale des enseignants en Angleterre et au Pays de Galles exigent que les nouveaux instituteurs soient disposés à promouvoir l'épanouissement spirituel, moral, social et culturel de leurs élèves et que les professeurs de l'enseignement secondaire aient conscience des différences entre individus, tant sociales que culturelles.

En Ecosse, les directives fournies aux écoles encouragent l'éducation sexuelle comme élément d'un programme intégré sur les relations sociales et personnelles. Dans le programme d'études d'Irlande du Nord, les cours scientifiques comprennent obligatoirement des éléments d'éducation sexuelle portant sur la reproduction humaine. En outre, les élèves doivent étudier les virus, ce qui offre aux enseignants l'occasion de soulever la question de l'infection à VIH et du SIDA. Le programme d'éducation sanitaire permet aussi de traiter des questions sexuelles sous l'angle de la santé. Chaque établissement d'enseignement a toute latitude pour déterminer le niveau et le type d'éducation sexuelle dispensée selon ses propres conceptions morales et religieuses et compte tenu du degré de maturité des élèves, dans les limites du programme d'études applicable à l'Irlande du Nord.

### **Maintien des élèves à l'école**

Il ressort clairement des directives publiées par le gouvernement en 1994 qu'une élève de moins de 16 ans qui est enceinte doit normalement être à l'école, sauf contre-indication médicale. Cependant, beaucoup d'autorités locales prennent des dispositions, de concert avec les filles concernées et leurs parents, en vue d'une période d'éducation en dehors de l'école. Depuis septembre 1994, des dispositions spéciales applicables exclusivement aux écolières enceintes sont souvent prévues dans une Pupil Referral Unit (PRU) désignée à cette fin. Ces unités comprennent presque toujours une crèche. Elles visent à adapter l'enseignement qu'elles dispensent aux besoins particuliers de la jeune fille, qu'elle soit encore enceinte ou déjà mère.

Bien que les PRU ne soient pas légalement obligées de dispenser le programme d'enseignement dans sa totalité, elles sont tenues d'enseigner les matières de base que sont les mathématiques, l'anglais et les sciences et beaucoup de ces unités s'efforcent de traiter la totalité du programme d'études, adapté aux besoins de chaque jeune fille. L'époque à laquelle la jeune fille enceinte est admise à la PRU varie selon les collectivités locales. Certaines de celles-ci prennent des dispositions en vue du transfert à l'unité dès qu'elle est avisée que la jeune fille est enceinte, tandis que d'autres attendent que la grossesse soit déjà plus avancée et rende la fréquentation de l'école plus difficile ou plus embarrassante. Dans de nombreux cas, l'établissement d'origine continuera de dispenser un enseignement pour les matières spécialisées.

Un rapport récent du gouvernement sur l'absentéisme dans les établissements d'enseignement secondaire d'Angleterre a révélé qu'il n'y avait à cet égard aucune différence marquée entre les garçons et les filles, ce qui va à l'encontre de la notion suivant laquelle l'école buissonnière serait surtout un phénomène concernant les élèves de sexe masculin. Les taux constatés étaient de 31 % pour les garçons et de 30 % pour les filles reconnus coupables de faire l'école buissonnière à un moment donné. Pour s'attaquer au problème de l'absentéisme scolaire et de l'abandon des études, le gouvernement a appuyé un certain nombre de projets d'origine locale en Angleterre qui sont conçus pour faire en sorte que tous les enfants bénéficient d'un programme d'études complet.

### **Situation des enseignantes**

Les femmes sont bien représentées dans l'enseignement et continuent d'être attirées par ce métier. En 1992, 65 % des enseignants dans les écoles publiques d'Angleterre et du Pays de Galles étaient des femmes: plus de 80 % dans les maternités et écoles primaires et près de 50 % dans les écoles secondaires. Les femmes

représentent environ 70 % des candidats admis dans les écoles normales pour y suivre une formation pédagogique sanctionnée par un diplôme d'instituteur. Parmi les enseignants déjà qualifiés mais qui commencent à enseigner assez tard ou reviennent à l'enseignement après l'avoir quitté, ce qui représente environ la moitié des nouvelles nominations, la plupart sont des femmes.

En septembre 1994, l'Agence pour la formation des enseignants (TTA) a été créée en vue de regrouper en Angleterre les fonctions concernant la formation initiale (ITT), la formation en cours d'emploi (INSET), le recrutement des enseignants et la promotion de l'enseignement comme métier. Il a été demandé expressément à l'Agence d'assurer l'égalité des chances pour l'accès à la profession d'enseignant et d'encourager les établissements à prendre des dispositions en vue d'admettre les élèves qui possèdent les qualités requises pour devenir des enseignants efficaces, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur origine ethnique, de leur expérience ou de leur origine sociale. Comme autre fait pertinent, il convient de mentionner l'instauration, directement soutenue par le gouvernement, des cours de l'Open University (Centre de télé-enseignement universitaire) sanctionnés par le Post Graduate Certificate of Education (PGCE), qui ont débuté en janvier 1994 avec quelque 1 200 étudiants, dont plus de 75 % de sexe féminin.

D'une manière générale, la proportion des femmes occupant des postes de rang élevé a augmenté, surtout ces dernières années, mais elle reste encore inférieure à la proportion de femmes dans l'enseignement. En Angleterre et au Pays de Galles en 1993, 50 % des directrices de maternité ou d'école primaire étaient des femmes contre 44 % en 1981, et 68 % des postes de directeur adjoint étaient occupés par des femmes contre 61 % en 1981. Dans l'enseignement secondaire, 22 % des chefs d'établissement étaient des femmes contre 16 % en 1981 et 34 % des postes de directeur adjoint étaient occupés par des femmes contre 31 % en 1981. Les chiffres les plus récents reflètent une nette amélioration du pourcentage de femmes promues au poste de directeur ou directeur adjoint: en 1992/93, 77 % des propositions d'avancement en Angleterre concernaient des femmes, dont 37 % dans des écoles secondaires, contre 63 % et 31 % respectivement en 1985/86.

En Ecosse, dans les écoles primaires relevant de l'Education Authority, 71 % des chefs d'établissement étaient de sexe féminin en septembre 1992 contre 58 % en septembre 1983. En 1992, 91 % des postes de chef d'établissement adjoint étaient occupés par des femmes (cette catégorie de poste n'existait pas lors du recensement scolaire de septembre 1983). Dans les écoles secondaires relevant de l'Education Authority, la proportion des chefs d'établissement de sexe féminin était sensiblement la même en 1992 qu'en 1983, soit environ 3 %. En 1992, 9 % des chefs d'établissement adjoints étaient de sexe féminin contre presque 7 % en 1983. En 1993, 66 % des enseignants en Irlande du Nord étaient des femmes, 39 % des chefs d'établissements étant de sexe féminin.

Les chiffres indiquant la représentation des femmes aux grades les plus élevés de la profession d'enseignant reflètent un certain nombre de facteurs, notamment la différence d'âge entre hommes et femmes avec de plus fortes proportions de femmes de moins de 40 ans dans les écoles primaires et secondaires, et une différence non négligeable en ce qui concerne la durée de service, 60 % des hommes dans les écoles secondaires ayant déjà exercé le métier depuis au moins 15 ans, par exemple, contre un peu moins de 40 % pour les femmes. On analyse actuellement l'influence de ces facteurs.

La représentation des femmes parmi les enseignants dans l'enseignement complémentaire et l'enseignement supérieur diffère de ce qu'elle est dans les écoles: bien que les femmes y soient mieux représentées qu'il y a vingt ans, les professeurs de collège et d'université sont encore en majorité des hommes. Les femmes sont aussi beaucoup moins bien représentées aux postes les plus élevés, encore qu'on ait enregistré récemment une modeste amélioration. Dans l'enseignement complémentaire, 33 % des enseignants à plein temps étaient des femmes en 1992/93 contre 21 % en 1980/81; dans les universités, la proportion était de 16 % en 1992/93 contre 12 % en 1980/81. En Grande-Bretagne, 10 % des "lecturers", "readers" et "senior lecturers" (maîtres de conférence) dans les universités étaient des femmes en 1993 contre 7 % en 1989.

## ARTICLE 11

### EMPLOI, SANTE ET SECURITE, ET PRESTATIONS SOCIALES

1. *Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:*
  - a) *le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;*
  - b) *le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;*
  - c) *le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;*
  - d) *le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;*
  - e) *le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;*
  - f) *le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.*
2. *Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet:*
  - a) *d'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;*
  - b) *d'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;*
  - c) *d'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;*
  - d) *d'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.*
3. *Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.*

## A. EMPLOI

### Les femmes sur le marché du travail

Bien qu'au Royaume-Uni la proportion des femmes sur le marché du travail soit plus faible que celle des hommes, l'écart s'amenuise, si bien que les femmes représentent désormais 44 % des personnes en activité. Entre 1984 et 1994, le taux d'activité économique en Grande-Bretagne pour les femmes en âge de travailler est passé de 66 % à 70 %, tandis que pour les hommes il est tombé plus récemment de 88 % à 85 %. Le taux d'activité économique pour les femmes âgées de 25 à 34 ans a augmenté de plus de 25 % entre 1971 et 1993, cet accroissement étant plus important que pour tout autre groupe. Il peut s'expliquer par le fait qu'en moyenne les femmes ont un enfant à un âge plus tardif. Les femmes âgées de 45 à 70 ans sont nettement moins nombreuses à exercer une activité économique, mais leur participation augmentera probablement à l'avenir: par exemple, en 1993, 54,6 % des femmes âgées de 55 à 59 ans étaient au travail contre 75,4 % pour les hommes.

Les taux d'activité économique varient selon l'origine ethnique. Au printemps 1994, 75 % des femmes de race blanche âgées de 25 à 44 ans exerçaient une activité économique, contre 71 % pour les femmes noires, cet écart étant beaucoup plus faible que celui qu'on observe entre hommes du même âge appartenant à ces deux groupes ethniques. En revanche, moins d'une femme sur quatre originaire du Pakistan ou du Bangladesh exerçait une activité économique.

#### 11.1 Taux d'activité économique chez la population en âge de travailler, par groupe ethnique, sexe et âge, printemps 1994 (Pourcentage)

Royaume-Uni	Hommes			Femmes		
	16-24	25-44	45-64	16-24	25-44	45-59
Blancs	77	95	79	67	75	70
Noirs <sup>1</sup>	62	86	77	51	71	72
Indiens	55	93	76	51	69	53
Pakistanaï/Bangladeshis	57	92	63	35	24	-
Autres <sup>2</sup>	45	82	80	34	57	54
Tous groupes ethniques <sup>3</sup>	75	94	79	65	74	70

Notes: 1 Comprend les Antillais, les Africains et les autres personnes noires non métissées.

2 Comprend les Chinois, les personnes non métissées appartenant à d'autres minorités ethniques et les métis.

3 Comprend les groupes ethniques non mentionnés plus haut.

Source: Ministère de l'Education et de l'Emploi.

Pour ce qui est des femmes ayant des problèmes de santé ou une incapacité devant durer vraisemblablement plus d'un an, les estimations de l'enquête sur la population active indiquent que 36 % des femmes ayant des problèmes de santé exercent une activité économique (occupant un emploi ou au chômage selon la définition de l'OIT) alors que le taux est de 75 % pour les femmes n'ayant pas de problèmes de santé, en comparaison avec les taux de 47 % et 84 % enregistrés pour les hommes appartenant aux mêmes catégories. Le chômage selon la définition de l'OIT frappe davantage les femmes ayant des problèmes de santé: 18 % d'entre elles contre 7 % pour les femmes n'ayant pas de problèmes de santé, cette disparité étant analogue à celle qu'on observe chez les hommes.

La participation des mères a également augmenté, la seule exception à cette tendance concernant les mères sans conjoint quel que soit leur niveau de qualification. Le taux d'activité des mères est davantage influencé par l'âge du plus jeune enfant à charge que par le nombre d'enfants à charge.

### 11.2 Activité économique des femmes en fonction de l'âge du plus jeune enfant à charge, printemps 1994 (Pourcentage)

Royaume-Uni	Age du plus jeune enfant à charge			Pas d'enfants à charge	Toutes femmes âgées de 16 à 59 ans
	0-4	5-10	11-15		
Travaillant à plein temps	16	20	34	46	36
Travaillant à temps partiel	30	45	40	23	29
Au chômage	6	6	4	5	5
Sans activité économique	48	29	22	25	30
Total des femmes (= 100 %) (milliers)	3 414	2 085	1 497	9 817	16 813

Source: Ministère de l'Education et de l'Emploi.

Seul dans ce cas parmi tous les Etats membres de l'Union européenne, le Royaume-Uni a un taux de chômage plus faible pour les femmes que pour les hommes dans tous les groupes d'âge. D'autre part, le taux de chômage<sup>4</sup> au Royaume-Uni pour les femmes est inférieur à la moyenne enregistrée dans l'Union européenne. Au printemps 1994, le taux était de 7 % pour les femmes contre 12 % pour les hommes. Le chômage de longue durée (plus d'un an) est relativement rare pour les femmes; il concernait moins d'un tiers d'entre elles contre plus de la moitié des hommes. Le chômage frappe davantage les femmes appartenant à des minorités ethniques. Au printemps 1994, les taux de chômage selon la définition de l'OIT étaient de 24 % pour les femmes originaires du Pakistan ou du Bangladesh, de 18 % pour les Noires et de 12 % pour les Indiennes, contre 7 % pour les femmes de race blanche, mais tous ces taux sont inférieurs aux chiffres équivalents enregistrés pour les hommes.

Depuis 1990, le nombre de personnes travaillant à plein temps a diminué au Royaume-Uni et l'on a noté un accroissement non négligeable du nombre de personnes employées à temps partiel mais, contrairement à ce qui s'était passé lors du développement des emplois à temps partiel dans les années 1980, ces emplois sont allés presque autant à des hommes (246 000) qu'à des femmes (309 000). Dès 1994, 44 % des femmes et 6 % des hommes occupant un emploi travaillaient à temps partiel. Par conséquent, la durée du travail a tendance à être moins longue pour les femmes que pour les hommes, en moyenne 31 heures par semaine contre 44 heures pour les hommes, le nombre moyen d'heures de travail ayant diminué depuis 1984 tant pour les hommes que pour les femmes.

Répondant à une question posée lors de l'Enquête sur la main-d'oeuvre (LFS), environ 88 % des femmes travaillant à temps partiel ont déclaré au printemps 1994 soit qu'elles ne désiraient pas travailler à plein temps, soit qu'elles avaient d'autres raisons pour ne pas travailler à plein temps. Les femmes mariées ayant de jeunes enfants étaient particulièrement nombreuses à choisir elles-mêmes de travailler à temps partiel: c'était le cas pour presque 94 % des femmes ayant des enfants de moins de 5 ans. Près de 90 % des femmes mariées travaillant à temps partiel le faisaient parce qu'elles ne désiraient pas avoir un emploi à plein temps. Lors de l'Enquête sur la main-d'oeuvre de l'automne 1994, il était demandé aux femmes qui avaient

4 Tous les chiffres sont basés sur la méthode de détermination recommandée par l'Organisation internationale du Travail, laquelle compte parmi les chômeurs les personnes âgées de 16 ans et plus qui sont sans emploi, sont disponibles pour commencer à travailler dans les deux semaines qui suivent et qui ont recherché un emploi pendant les quatre semaines précédentes, ou qui s'approprient à commencer un emploi pour lequel elles sont déjà engagées.

choisi de travailler à temps partiel pourquoi elles l'avaient fait. Il ressort des chiffres enregistrés que, parmi les femmes qui ont répondu à la question, un tiers d'entre elles ont déclaré qu'elles ne désiraient pas un emploi à plein temps parce qu'elles préféraient consacrer plus de temps à leur famille et un autre tiers a indiqué comme motif des "obligations domestiques".

### 11.3 Personnes travaillant à temps partiel qui ont déclaré ne pas vouloir un emploi à plein temps - motifs invoqués (Pourcentage)

Grande-Bretagne	Femmes	Hommes	Total
Sans problèmes financiers mais souhaitant travailler	14	33	15
Rémunération suffisante avec un travail à temps partiel	8	17	9
Consacrer plus de temps à la famille	35	6	34
Obligations domestiques	33	9	32
Autres raisons	10	35	10
Nombre total de personnes qui ont répondu à la question (milliers)	3 708	199	3 906

Source: *Enquête sur la main-d'oeuvre, automne 1994.*

Le travail à temps partiel est une source d'emplois rémunérés moins importante pour les femmes de minorités ethniques; environ un tiers de celles qui occupent un emploi travaillent à temps partiel contre 45 % pour les femmes de race blanche. C'est probablement dû au fait que les familles de minorités ethniques ont des revenus plus bas, de sorte qu'un emploi à plein temps est davantage nécessaire, et aussi au fait qu'elles travaillent plus souvent dans des industries manufacturières où les emplois à temps partiel sont plus rares.

On note une tendance croissante pour les salariés à bénéficier d'horaires souples. C'était le cas pour environ 10 % des hommes travaillant à plein temps et 15 % des femmes. On observe des variations selon les secteurs: par exemple, 18 % des personnes travaillant dans la banque et les services financiers ou commerciaux ont un horaire souple, contre 6 % dans la distribution, les hôtels et restaurants et les industries de réparation. Presque 10 % des travailleurs à temps partiel, s'agissant principalement de femmes, n'occupent un emploi que pendant la durée de l'année scolaire. Parmi les autres systèmes d'horaire souple, il faut mentionner la comptabilisation annuelle des heures de travail, le travail à distance, la semaine de quatre jours et demi et la quinzaine de neuf jours.

Le nombre des travailleurs indépendants accuse en général une tendance à la hausse depuis 1979, ayant presque doublé dès 1994. Le développement du travail indépendant a été encore plus marqué pour les femmes: alors qu'elles ne représentaient que 18 % des travailleurs indépendants en 1979, la proportion atteignait 25 % au printemps 1994.

### Services de l'emploi et initiatives

Le principal réseau de recherche d'emplois, à savoir le réseau de "Jobcentres" du Service de l'emploi, est à la disposition de tous, hommes ou femmes, et la plupart des usagers sont des femmes, dont 95 % désireuses de reprendre une activité professionnelle qu'elles avaient interrompue. D'autre part, les femmes représentent près de 50 % du nombre total des personnes pour lesquelles les "Jobcentres" trouvent un emploi. Le Service de l'emploi s'est engagé à appliquer le principe de l'égalité des chances dans ses programmes et services et il a élaboré des programmes visant à aider les gens de façon efficace à rechercher et trouver du travail. En 1993, ces programmes étaient accessibles en grande majorité aux personnes non inscrites au chômage, par exemple celles désireuses de reprendre une activité professionnelle ou encore les mères sans

conjoint recevant des prestations des pouvoirs publics. En Irlande du Nord, l'Agence pour la formation et l'emploi s'est également engagée à appliquer une politique d'égalité des chances pour les femmes.

La plupart des hommes et des femmes atteints d'incapacité reçoivent une aide par l'intermédiaire des "Jobcenters" et des programmes d'emploi et de formation. D'ailleurs, les handicapés ont la priorité pour s'inscrire aux principaux programmes d'emploi et de formation du Ministère de l'Emploi. Quand l'aide d'un spécialiste est nécessaire en sus de celle fournie par les services principaux, elle est assurée par le Service de l'emploi dans le cadre de son réseau national d'Equipes de placement, d'évaluation et de conseils (PACT). Au sein de ces équipes, des conseillers pour l'emploi des handicapés fournissent des informations sur l'emploi et la formation et peuvent prendre des dispositions en vue d'essais chez des employeurs locaux. En Irlande du Nord, les bureaux de l'Agence pour la formation et l'emploi offrent le même type d'assistance.

Un gros effort a été accompli en vue de favoriser l'égalité des chances dans l'emploi aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé et en partenariat avec les deux secteurs.

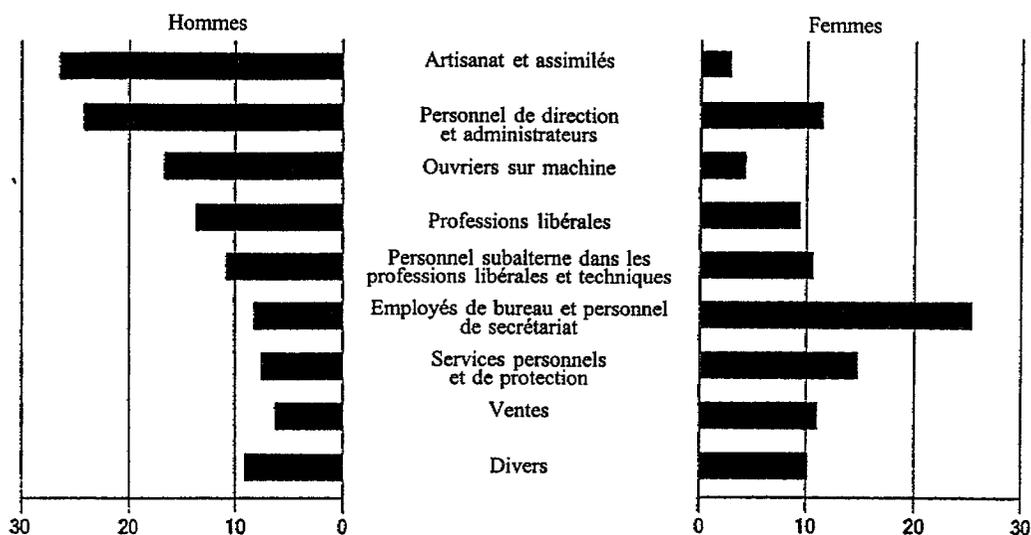
- L'une des initiatives en matière de partenariat est le "Chwarae Teg" ("Fair Play"), créé à l'origine en janvier 1992 par un consortium regroupant des collectivités locales, l'Agence galloise de développement et la Commission pour l'égalité des chances (EOC) au Pays de Galles, l'Office pour le Pays de Galles apportant une contribution de 50 000 livres en 1994/95. L'initiative galloise a pour but de remédier à la plus faible participation des femmes à l'emploi au Pays de Galles en sensibilisant l'opinion et en favorisant les bonnes pratiques, notamment en matière d'horaire souple, de garderies d'enfants et de formation.
- En Angleterre, la nouvelle initiative "Fair Play for Women", lancée conjointement par le gouvernement et l'EOC en mai 1994, mettra sur pied des consortiums régionaux analogues reposant sur des priorités convenues d'un commun accord au niveau local; une initiative du même ordre était à l'étude pour l'Irlande du Nord en 1995. En Ecosse, la Scottish Enterprise élabore, de concert avec la Commission pour l'égalité des chances, des propositions en vue d'une initiative "Fair Play", tout en accordant son appui à Training 2000, qui est une organisation affiliée collaborant avec les employeurs pour promouvoir la formation et le développement des femmes, des réunions et toute une gamme d'autres activités étant organisées dans toutes les parties de l'Ecosse.
- Opportunity 2000, une initiative dirigée par des employeurs et lancée par le Premier Ministre en 1991, vise à accroître la participation des femmes sur le lieu de travail à tous les échelons en fonction des aptitudes. Cette campagne a pour but d'encourager les entreprises à relever le défi et à déterminer les programmes et les buts qui sont nécessaires pour améliorer la représentation des femmes parmi les cadres supérieurs et aux postes de direction; 25 % de la main-d'oeuvre travaillent dans des sociétés qui sont affiliées à Opportunity 2000. Il s'agit notamment de la majorité des services ministériels. Par ailleurs, le Equality Exchange de l'EOC, auquel sont affiliées 400 sociétés, offre un mécanisme important pour diffuser et échanger des informations sur la législation et les bonnes pratiques.
- Le gouvernement encourage l'adoption d'horaires souples et a publié deux brochures ("The Best of Both Worlds" en 1991 et "Be Flexible" en 1993) soulignant les avantages que comportent aussi bien pour les employeurs que pour les salariés des dispositions en matière de travail telles que les horaires souples, les emplois à temps partiel et le partage d'emplois.

### **Le choix d'un emploi**

La loi confère aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes en ce qui concerne le libre choix d'un métier et d'un emploi. Bien que les femmes commencent à s'orienter vers de nouveaux secteurs professionnels, il reste que la plupart d'entre elles ont tendance à choisir des emplois traditionnels ou à être dirigées vers ceux-ci. Des choix en matière d'éducation, de formation et de carrière qui étaient peut-être fondés sur des stéréotypes ou le peu d'options existant dans le passé jouent vraisemblablement un rôle de premier plan, tout comme la perception par les femmes du fait que certaines branches sont dominées par les hommes et ne réserveraient sans doute pas un bon accueil aux femmes.

Les femmes travaillent le plus souvent dans des entreprises de dimensions modestes, en particulier celles qui ont moins de 50 salariés, et sur des lieux de travail où les frais de main-d'oeuvre représentent plus de la moitié des coûts de production totaux, s'agissant typiquement du secteur tertiaire. D'autre part, les femmes sont moins bien représentées dans les postes de direction et l'encadrement technique, emplois dominés ou exclusivement occupés par des hommes, encore que la représentation des femmes dans les professions libérales se soit constamment accrue. Quoi qu'il en soit, la ségrégation verticale et horizontale entre hommes et femmes en matière d'emploi reste un facteur non négligeable sur le marché du travail.

#### 11.4 Salariés et travailleurs indépendants: par sexe et par emploi, printemps 1994



Source: Ministère de l'Éducation et de l'Emploi.

La grande majorité des femmes, 84 %, travaillent dans le secteur tertiaire, contre 58 % pour les hommes. Pour certaines catégories de femmes, la concentration est encore plus marquée: 86 % des femmes qui ont des enfants et 89 % des femmes occupant des emplois à temps partiel travaillent dans les services, en partie parce que le système des horaires souples y est davantage répandu. Le même déséquilibre se manifeste en ce qui concerne les postes occupés. Plus de la moitié des femmes ayant un emploi font partie de trois groupes: employées de bureau et personnel de secrétariat, vente et services personnels tels que la restauration, les soins infirmiers ou la coiffure. Moins de 15 % des hommes occupent de tels emplois. Les femmes appartenant à des minorités ethniques ont tendance à occuper des emplois de plus bas niveau dans les services de nettoyage, les hôtels et les restaurants.

Les estimations issues de l'Enquête sur la main-d'oeuvre indiquent un accroissement de la représentation des femmes dans les emplois de haut niveau, encore qu'il soit difficile de mesurer les tendances à long terme du fait que la classification des emplois a été modifiée en 1991. Le nombre des femmes juristes a plus que triplé, passant de 8 000 en 1984 à 28 000 en 1994, 31 % des avocats étant de sexe féminin. Le nombre des femmes experts-comptables a plus que doublé, passant de 19 000 en 1984 à 39 000 en 1994, 23 % des experts-comptables étant des femmes. Le nombre des scientifiques de sexe masculin est demeuré le même entre 1991 et 1994 mais celui des scientifiques de sexe féminin a augmenté de 18 %, 30 % de tous les scientifiques occupant un emploi étant des femmes. En 1994, 30 % des médecins et dentistes étaient des femmes. De même que dans d'autres secteurs du marché du travail, les femmes sont encore moins bien représentées que les hommes aux échelons supérieurs de ces professions.

Au cours des dix dernières années, la proportion des femmes aux postes de direction et dans les professions libérales et apparentées est passée d'environ 25 % à plus de 30 %. En réponse à une question lors de l'Enquête sur la main-d'oeuvre demandant aux personnes interrogées si elles faisaient partie du personnel

de direction, 13 % des femmes salariées et 25 % des hommes ont répondu par l'affirmative. On ne dispose pas d'informations plus précises sur les personnes ayant des responsabilités de haut niveau.

En réponse au rapport d'un comité indépendant intitulé "The Rising Tide - a Report on Women in Science, Engineering and Technology" qui signalait la représentation insuffisante des femmes dans les domaines scientifique et technique, le gouvernement a mis sur pied une unité de développement chargée de promouvoir la participation des femmes dans ces domaines. Le gouvernement a aussi encouragé les employeurs à donner suite à la proposition du comité tendant expressément à ce qu'au moins 25 % de femmes remplissant les conditions requises soient nommées à tous les emplois publics et à tous les postes d'encadrement de caractère scientifique ou technique au plus tard en l'an 2000.

### **Egalité de rémunération**

En 1970, avant l'adoption de la loi sur l'égalité de rémunération, le salaire horaire moyen des femmes travaillant à plein temps représentait 63 % de celui des hommes. Il ressort de l'Enquête du Ministère de l'Emploi sur la rémunération pour 1994 que l'écart entre les salaires des femmes et ceux des hommes continue de diminuer: la rémunération des femmes équivalait à 79,5 % de celle des hommes, l'écart étant ainsi le plus faible jamais constaté. Cet écart a encore diminué au cours de six des sept dernières années.

Les gains horaires moyens des femmes travaillant à temps partiel, heures supplémentaires exclues, représentent 73,5 % de l'équivalent pour un travail à plein temps. Cet écart s'explique principalement par des facteurs liés à la composition des emplois, les salariées travaillant à temps partiel ne faisant pas le même travail que leurs homologues travaillant à plein temps. Si la comparaison repose sur les emplois individuels, la différence disparaît en grande partie. Dans certains secteurs, par exemple le personnel de direction et les professions libérales, les membres des professions médicales, les enseignantes et les infirmières, le salaire horaire des femmes travaillant à temps partiel équivaut pratiquement à celui de leurs homologues travaillant à plein temps, et peut même dans certains cas le dépasser.

De multiples facteurs expliquent l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes. Des travaux de recherche récents montrent que, pour un quart environ, l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes travaillant à plein temps s'explique par des facteurs qu'on peut observer comme la différence de niveau d'instruction, le manque d'expérience, ou encore des facteurs liés à l'emploi tels que les travaux n'exigeant aucune qualification particulière, ou encore une formation moins poussée. Une enquête a révélé que, si la formation dispensée par l'employeur pouvait parfois influencer sur la rémunération des femmes, cela n'était en général valable que pour la formation acquise chez l'employeur actuel. En règle générale, la formation dispensée par l'employeur a surtout une incidence sur la rémunération des travailleurs sans qualification ou n'ayant qu'une qualification moyenne.

Les autres différences de salaire, que n'expliquent pas les facteurs qu'on peut observer, peuvent être imputables en partie à une discrimination. Il est rare qu'il s'agisse directement d'une discrimination fondée sur le sexe, les femmes percevant alors un salaire inférieur à celui des hommes pour un travail de valeur égale. Il s'agirait plutôt d'une discrimination sexuelle indirecte. Par exemple, des attitudes fondées sur des stéréotypes peuvent aboutir à ce que les travaux traditionnellement effectués par des femmes soient sous-évalués ou que des emplois traditionnellement occupés par des hommes soient surévalués. Les différences relatives à la classification des emplois et aux structures salariales pour les femmes et pour les hommes sont dues en grande partie à une ségrégation dans l'emploi. Les conventions collectives peuvent avoir pour effet d'exacerber cette ségrégation et les différents systèmes de rémunération. Bien que le système des conventions collectives ait perdu de son ampleur ces dernières années, on a noté un accroissement correspondant du nombre des accords ne concernant qu'un seul établissement et des dispositions contractuelles individuelles. Or, cela peut aussi déboucher sur des systèmes de rémunération différents pour les femmes et pour les hommes. Le public n'est pas suffisamment sensibilisé à la notion de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et les systèmes d'évaluation des emplois n'ont pas été largement adoptés. Si l'on pouvait s'attaquer à tous ces facteurs liés à la discrimination fondée sur le sexe, l'écart entre la rémunération des hommes et celle des femmes disparaîtrait: certains chercheurs estiment que la rémunération des femmes pourrait être de 16 à 20 % plus élevée.

Les Commissions pour l'égalité des chances de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord ont identifié ces raisons, entre autres, comme causes expliquant l'écart de rémunération. Elles ont demandé aux employeurs d'examiner leurs structures salariales et leurs systèmes de rémunération, y compris la rémunération au mérite, en vue de repérer toute discrimination fondée sur le sexe et d'y remédier. Le Code de pratiques de l'EOC sur l'égalité de rémunération (adopté à la suite de la législation de 1993 visant à clarifier le pouvoir de la commission à publier un tel code et produit en mai 1995) offrira aux employeurs des conseils et des directives sur la signification de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et sur les moyens d'introduire des modalités salariales exemptes de toute discrimination fondée sur le sexe. Le code pourra être invoqué devant les tribunaux et ceux-ci devront en tenir compte lors de toute action intentée pour obtenir l'égalité de rémunération.

### Travail non rémunéré

L'Enquête sur la main-d'oeuvre contient des estimations sur les femmes qui travaillent sans rémunération pour une entreprise familiale en Grande-Bretagne: au printemps 1994, il y avait 96 000 femmes dans ce cas contre 47 000 hommes. Les chiffres traduisent une diminution constante pour les deux sexes depuis que des informations ont commencé à être rassemblées à ce sujet pendant l'été 1992, les chiffres à cette époque étant de 126 000 pour les femmes et 53 000 pour les hommes. Les statistiques donnent à penser qu'au fur et à mesure que l'économie reprend la proportion de travaux rémunérés augmente.

Les directives internationales reconnaissent que le travail domestique non rémunéré contribue notablement au bien-être général. Cependant, cette activité est actuellement exclue des données économiques globales car il est extrêmement difficile de l'évaluer d'une manière économiquement valable. Pour l'avenir, il a été proposé de mener une enquête officielle sur l'emploi du temps au Royaume-Uni dans le cadre d'un programme européen. Cette enquête fournirait des renseignements pouvant servir de base aux estimations de la valeur de la production des services domestiques. De telles estimations ne seraient pas incluses dans la comptabilité nationale globale mais pourraient constituer une comptabilité "satellite" liée à la comptabilité principale.

### 11.5 Répartition des tâches dans le ménage<sup>1</sup>, 1983 et 1991 (Pourcentage)

Grande-Bretagne	Répartition effective des tâches						Comment les tâches devraient être réparties		
	1983			1991			1991		
	Surtout l'homme	Surtout la femme	Egaleme <sup>nt</sup> partagé	Surtout l'homme	Surtout la femme	Egaleme <sup>nt</sup> partagé	Surtout l'homme	Surtout la femme	Egaleme <sup>nt</sup> partagé
Faire les courses	5	51	44	8	45	47	1	22	76
Préparer le repas du soir	5	77	17	9	70	20	1	39	58
Laver la vaisselle du dîner	17	40	40	28	33	37	12	11	76
Faire le ménage	3	72	24	4	68	27	1	36	62
Lessive et repassage	1	89	10	3	84	12	-	58	40
Réparation du matériel domestique	82	6	10	82	6	10	66	1	31
Organiser le budget et régler les factures	29	39	32	31	40	28	17	14	66
Elever les enfants <sup>2</sup> , s'occuper des enfants malades	1	63	35	1	60	39	-	37	60
Inculquer la discipline aux enfants	10	12	77	9	17	73	8	4	85

Notes: 1 Pour les couples mariés ou vivant maritalement.  
2 Les données pour 1983 concernent l'année 1984.

Source: Social & Community Planning Research.

Lors de l'Enquête britannique sur les attitudes sociales, qui est effectuée en Grande-Bretagne par Social and Community Planning Research, des couples mariés et des personnes vivant maritalement ont été interrogés au sujet de la répartition des tâches dans le ménage. L'enquête a révélé que les hommes participaient davantage à certaines tâches en 1991 qu'en 1983, encore que les tâches soient moins également réparties que les gens le souhaiteraient. Les femmes assument encore la responsabilité principale pour le soin des enfants malades, la préparation du repas du soir, le ménage, et la lessive et le repassage.

## B. FORMATION

### Formation dispensée par les employeurs

En Grande-Bretagne, la proportion des salariés recevant une formation en rapport avec leur emploi dans les quatre semaines qui ont précédé l'Enquête sur la main-d'oeuvre s'établit aux alentours de 14 %, les femmes ayant proportionnellement un peu plus de chances d'avoir bénéficié d'une formation que les hommes, encore qu'il y ait eu des différences en ce qui concerne l'ampleur de la formation dispensée selon la catégorie professionnelle et la qualification de chaque individu. Dans les professions libérales et assimilées et dans les emplois techniques ou administratifs, une plus forte proportion de femmes que d'hommes a reçu une formation. Dans les autres catégories professionnelles, il était moins probable que les femmes aient bénéficié d'une formation en rapport avec leur emploi, mais la proportion était la même pour les femmes et les hommes n'exerçant pas ces tâches. La proportion des femmes effectuant un travail à temps partiel et recevant une formation était moindre que celle des hommes et des femmes travaillant à plein temps ou des hommes travaillant à temps partiel.

Les salariés suivent des stages de formation pour de multiples raisons, la plus courante étant l'acquisition de nouvelles compétences. Les autres motifs varient selon le sexe de l'intéressé. Par exemple, les hommes plus souvent que les femmes souhaiteront améliorer leurs chances d'avancement, tandis que chez les femmes ce sera plutôt le désir de rendre leur travail plus intéressant.

#### 11.6 Les avantages perçus de la formation<sup>1</sup>, par sexe, 1991 (Pourcentage)

Grande-Bretagne	Hommes	Femmes
Acquérir de nouvelles compétences	25	23
Améliorer les chances d'avancement	13	7
Rendre le travail plus intéressant	6	11
Améliorer les possibilités de trouver un meilleur emploi	7	5
Obtenir un salaire plus élevé	5	2

Notes: 1 Il a été demandé aux personnes souhaitant bénéficier d'une formation plus poussée quelle était leur motivation principale.

Source: Social & Community Planning Research.

### Programmes de formation dans le secteur public

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

En Irlande du Nord, la formation relève de l'Agence pour la formation et l'emploi et elle est dispensée par les Organisations de formation agréées (RTO) qui sont financées par l'Agence. L'Agence s'est engagée à contribuer à l'élimination de toutes les formes de discrimination illégales en matière d'emploi et à contribuer à la réalisation des objectifs de la législation régissant les conditions d'emploi équitables, la discrimination fondée sur le sexe et l'emploi des personnes handicapées. Les dispositions des lois sur la discrimination sexuelle en matière d'"action positive" autorisent la formation réservée à l'un ou à l'autre sexe et la réservation de certains postes de travail pour des catégories sous-représentées dans certaines circonstances. Ces dispositions ont permis à nombre de TEC et de LEC de dispenser une formation de types très divers pour répondre aux besoins des femmes. Les initiatives spéciales qui ont été prises pour aider les femmes à retrouver un emploi sont les suivantes:

- dispositions concernant les femmes désireuses de reprendre une activité professionnelle: amélioration de la confiance en soi, mise à jour des compétences et cours à temps partiel ou à horaire souple;
- formation aux postes de direction et développement des carrières;
- développement de l'accréditation d'un apprentissage antérieur (APL), y compris l'accréditation d'un travail non rémunéré, ce qui permet à des personnes d'acquérir des qualifications professionnelles basées sur le travail qu'elles ont effectué dans le passé; cette disposition peut notamment aider à faire en sorte que soient reconnues les compétences acquises par les femmes, en particulier celles qui reviennent sur le marché du travail;
- des prêts pour le développement des carrières permettent aux personnes de financer leur propre formation professionnelle. Les dépenses encourues par les stagiaires pour faire garder leurs enfants peuvent aussi être couvertes;
- liaison avec les organisations féminines nationales ou locales.

Un système d'"apprentissage modernes" pour les jeunes sera instauré dans tout le pays en 1995 dans le cadre d'un partenariat entre les pouvoirs publics et l'industrie. Ces dispositions s'appliquent aussi bien aux jeunes femmes qu'aux jeunes gens et offrent donc l'occasion de contester toute conception stéréotypée du rôle des deux sexes à une époque critique pour la carrière des jeunes femmes. Les jeunes bénéficieront d'avis et d'orientations pour tout l'éventail des possibilités offertes, y compris dans des secteurs non traditionnels comme le génie civil ou l'informatique. La participation des jeunes femmes au programme sera contrôlée.

Les jeunes femmes représentent actuellement 41 % des participants aux programmes de formation des jeunes en Grande-Bretagne (35 % en Irlande du Nord). Bien que la proportion des femmes participant aux programmes ait légèrement diminué depuis 1986/87, la proportion de celles qui obtiennent un emploi n'a que très peu changé, à savoir 52 % contre 48 % pour les hommes. Les jeunes femmes continuent d'opter pour les emplois traditionnels, si bien qu'elles sont insuffisamment représentées dans certains secteurs. Aussi le Ministère de l'Education et de l'Emploi a-t-il souligné la nécessité pour le Careers Service d'agir avec circonspection en ce qui concerne l'application des méthodes de publicité et de sélection et la fourniture de conseils. Le Ministère a également demandé à la Commission pour l'égalité raciale et à la Commission pour l'égalité des chances d'envoyer à chaque organisation pour la formation dans l'industrie leurs listes de contrôle concernant l'égalité des chances.

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

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

A la suite d'une enquête officielle de l'EOC sur les systèmes de formation professionnelle financés par les pouvoirs publics en 1992, les dispositions du contrat TEC relatives à l'égalité des chances ont été renforcées en vue de faciliter une formation à temps partiel et avec horaire souple pour les femmes désireuses de reprendre une activité professionnelle et de permettre une action plus positive pour mettre fin à la ségrégation dans le domaine de l'emploi.

Depuis 1994, les TEC sont tenus d'établir une stratégie pour l'égalité des chances avec un plan d'exécution et d'évaluation des résultats. Les TEC doivent aussi indiquer comment ils contrôleront la façon dont leurs formateurs assurent l'égalité des chances. Par ailleurs, les TEC seront tenus d'indiquer dans leurs plans le nombre de femmes, de membres de minorités ethniques et d'handicapés participant aux programmes de formation pour les adultes ou pour les jeunes en 1992/93 et l'effectif prévu pour 1994/95. La diffusion de bonnes pratiques en matière d'égalité des chances se développe dans tout le réseau des TEC grâce à une série de manifestations mettant l'accent sur les résultats obtenus pour favoriser l'égalité des chances et sur les questions relatives aux besoins particuliers, s'agissant aussi d'élaborer un projet de stratégie nationale pour le réseau en ce qui concerne l'égalité des chances.

En Ecosse, la politique du réseau Scottish Enterprise (SE), qui est déterminée et adoptée par tous les LEC, comprend une déclaration sur l'égalité des chances et un plan d'action pour sa mise en oeuvre. Dans le cadre de leur contrat, les LEC sont tenus de présenter des rapports trimestriels sur le nombre de femmes, d'handicapés et de membres de minorités ethniques participant à tous les programmes de formation et sur la mesure dans laquelle ceux-ci ont débouché sur un emploi. Les participants au système de création d'entreprises sont classés en catégories et font aussi l'objet de rapports.

## **C. LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL**

### **Les accidents et les dangers sur le lieu de travail**

Il ressort des statistiques les plus récentes sur les traumatismes d'origine professionnelle qu'il existe des différences très nettes entre les taux enregistrés pour les hommes et pour les femmes. En 1992/93, les trois quarts des traumatismes graves et des traumatismes entraînant une interruption de plus de trois jours concernaient aussi les hommes. Ces chiffres reflètent le schéma de l'emploi, la probabilité d'effectuer un travail à risque étant plus élevée pour les hommes. Pour toutes formes de traumatismes, la proportion représentée par les femmes n'a cessé d'augmenter, passant de 18 % en 1986/87 à 25 % en 1992/93. Cet accroissement est dû principalement à une plus forte proportion de traumatismes entraînant une interruption de plus de trois jours chez les femmes.

Pour la répartition par âge, on observe une différence appréciable entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le schéma des traumatismes. Chez les hommes, les traumatismes sont les plus nombreux pour les sujets âgés entre 20 et 30 ans, mais pour les femmes c'est chez les sujets âgés de 50 ans ou plus à cause de l'augmentation des accidents dus aux chutes. Le Service de santé et de sécurité a fait entreprendre des recherches pour déterminer les types et causes de traumatismes chez les travailleuses plus âgées et la mesure dans laquelle les traumatismes pourraient être d'origine physiologique ou dus à une mauvaise santé.

Très rares sont les risques liés au lieu de travail qui concernent expressément les femmes. Toutefois, la santé et la sécurité des femmes au travail peuvent être affectées par les effets du travail sur les jeunes mères ou les femmes enceintes, le fonctionnement et la position des caisses enregistreuses de supermarché qui peuvent provoquer des douleurs des muscles et du squelette chez les caissières; la dermatite de contact chez les fleuristes et les coiffeuses; et, surtout dans le service de santé, les agents biologiques. Le Service de

santé et de sécurité a examiné tous ces secteurs et, s'il y a lieu, donné des conseils aux employeurs en vue de protéger leur personnel.

### 11.7 Taux de traumatismes pour 100 000 salariés, par sexe des personnes atteintes, et degré de gravité des traumatismes, 1988/89 - 1993/94

		1988/89	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94
Cas mortels	Hommes	4,3	3,0	2,7	2,6	2,4	2,1
	Femmes	**	0,1	**	0,2	0,1	
Traumatismes graves mais non mortels	Hommes	132,4	133,5	126,4	120,2	115,2	110,4
	Femmes	40,5	42,4	44,4	54,2	41,2	42,0
Traumatismes entraînant une interruption de plus de 3 jours	Hommes	1 083,3	1 099,4	1 060,1	1 018,1	967,6	906,9
	Femmes	293,1	317,2	318,5	330,4	326,8	314,0

Note: \*\* Moins de 0,05.

Source: Rapport annuel de la Commission santé et sécurité 1993/94

### Mesures de protection

En Grande-Bretagne, le principal élément de la législation régissant la santé et la sécurité est le *Health and Safety at Work Act* de 1974. En Irlande du Nord, la législation équivalente est la *Health and Safety at Work (NI) Order* de 1978. La législation fait obligation aux employeurs d'assurer, dans toute la mesure où c'est raisonnablement possible, la santé, la sécurité et le bien-être de leur personnel. D'une manière générale, la législation du Royaume-Uni en matière de santé et de sécurité ne contient aucune discrimination fondée sur le sexe parce qu'il n'y a que très peu de risques liés au lieu de travail qui ne concerneraient que les femmes; la plupart des risques affectent aussi bien les hommes que les femmes.

Cependant, certains risques liés au lieu de travail pourraient influencer sur la santé du fœtus, en particulier l'exposition au plomb et aux rayonnements ionisants. Aussi une réglementation a-t-elle été promulguée pour ces deux risques, abaissant les doses limites auxquelles peuvent être exposées les femmes enceintes ou en âge de procréer.

Aux termes de la réglementation relative au contrôle des expositions au plomb sur les lieux de travail (*Control of Lead at Work Regulations*, 1980) et des textes législatifs équivalents pour l'Irlande du Nord, les travailleurs en contact prolongé avec ce métal sont soumis à des analyses du sang pour en vérifier la teneur en plomb et ils sont normalement suspendus lorsque celle-ci dépasse un niveau déterminé. Dans le cas des femmes en âge de procréer, cette suspension intervient lorsque la teneur est de moitié à peu près inférieure à celle qui est admise dans le cas des hommes. En outre, toute femme doit, dès qu'elle est enceinte, en informer son employeur et, pour la durée de sa grossesse, elle est exemptée de tout travail la mettant en contact avec le plomb. Cette réglementation est en cours de révision pour vérifier si, à la lumière des découvertes scientifiques et technologiques les plus récentes, elle est encore appropriée et assure une protection suffisante à tous, y compris les femmes. De plus, une législation plus ancienne interdit l'emploi des femmes pour certains procédés de fabrication où elles risquent d'être exposées au plomb ou à ses composés. La Commission santé et sécurité revoit actuellement cette législation pour déterminer si elle est encore nécessaire.

Un autre domaine où des contrôles spéciaux sont exercés pour protéger les femmes en âge de procréer est celui d'un travail en présence de rayonnements. La réglementation sur les rayonnements ionisants (*Ionising Radiations Regulations*, 1985) et les textes législatifs équivalents pour l'Irlande du Nord fixent une

dose abdominale limite par trimestre. Cette disposition a pour effet de mieux étaler le débit de dose sur l'année que ne le fait la dose corporelle annuelle limite qui s'applique aux autres travailleurs, considération essentielle pour la période qui précède la confirmation de la grossesse. Dans le cas des femmes enceintes, une dose abdominale limite particulière est fixée pour la durée déclarée de la grossesse.

Les dispositions concernant la santé et la sécurité de la Directive de la Commission européenne sur les travailleuses enceintes ont été appliquées au Royaume-Uni. Elles imposent aux employeurs l'obligation d'inclure, dans leur évaluation globale des risques sur le lieu de travail, tous risques qui pourraient compromettre la santé ou la sécurité des travailleuses enceintes, de celles qui ont récemment accouché ou de celles qui allaitent. Aux termes de la nouvelle réglementation, les employeurs sont tenus par ailleurs de veiller à ce que ces travailleuses ne soient exposées à aucun risque susceptible de porter atteinte à leur santé ou à leur sécurité ou à celles de leurs enfants.

Il existe d'autres initiatives concernant les risques auxquels sont exposés les travailleuses sur le plan de la reproduction, à savoir:

- des travaux de recherche visant à examiner le risque pour la santé des femmes dans les teintureriers par suite de l'exposition au perchloroéthylène utilisé pour le nettoyage à sec;
- des travaux de recherche sur les risques pour la santé auxquels sont exposées les femmes qui travaillent dans les fabriques de semi-conducteurs;
- une nouvelle réglementation visant à remplacer la classification actuelle de risques chimiques "tératogènes" par une nouvelle classification "toxique pour la reproduction" et aussi à introduire une nouvelle formule en matière de risque: "peut nuire à la santé des enfants nourris au sein".

Est également à l'étude une révision de la réglementation sur le travail avec des engins à air comprimé qui aura pour effet d'interdire aux femmes enceintes d'effectuer ce travail.

#### D. LES TRAVAILLEUSES IMMIGREES

Les étrangers (autres que les ressortissants de l'Espace économique européen (EEE) et les citoyens du Commonwealth dont un grand-parent est né au Royaume-Uni) qui souhaitent travailler au Royaume-Uni doivent être en possession d'un permis de travail avant de se mettre en route. Le système des permis de travail a été décrit dans les rapports précédents. Les femmes représentent maintenant entre 18 et 20 % de toutes les personnes admises au titre d'un permis de travail ou dont l'établissement est autorisé en tant que titulaire d'un tel permis. Aussi longtemps qu'un travailleur immigré se trouve en situation régulière au Royaume-Uni, il est protégé par la législation britannique en vigueur.

#### 11.8 Permis de travail délivrés aux hommes et aux femmes au Royaume-Uni: 1993 (Nombre et pourcentage)

	Hommes	Femmes	Total
12 mois ou plus	7 600 (81 %)	1 750 (19 %)	9 350 (100 %)
Moins de 12 mois et stagiaires	19 500 (80 %)	5 020 (20 %)	24 520 (100 %)

Source: Service de recherche et de statistiques du Ministère de l'Intérieur.

Pour les ressortissants de pays de l'EEE (qui n'ont pas besoin d'un permis de travail) arrivant au Royaume-Uni pour occuper un emploi rémunéré, l'écart entre les femmes et les hommes n'est pas aussi marqué. Toutefois, à mesure que les femmes sont davantage représentées dans les professions libérales et les

emplois très qualifiés dans le monde entier, il se peut que la proportion de femmes titulaires d'un permis de travail augmente.

### 11.9 Etablissement: hommes et femmes admis en tant que titulaires d'un permis au Royaume-Uni: 1993 (Nombre et pourcentage)

	Hommes	Femmes	Total
1989	1 480 (81 %)	350 (19 %)	1 820 (100 %)
1993	2 280 (76 %)	730 (24 %)	3 010 (100 %)

Source: Service de recherche et de statistiques du Ministère de l'Intérieur.

Les critères régissant la délivrance d'un permis de travail s'appliquent de la même façon aux hommes et aux femmes. Les femmes titulaires d'un permis représentaient 24 % du nombre total de personnes autorisées à s'établir au Royaume-Uni en 1993, contre 19 % en 1989. Le gouvernement continuera de suivre la situation à cet égard.

### Personnel de maison étranger

Certaines dispositions au titre des *Immigration Rules* permettent au personnel de maison travaillant déjà pour un employeur à l'étranger d'accompagner ce dernier au Royaume-Uni. On estime à 20 000 au moins le nombre des personnels de maison qui sont arrivés au Royaume-Uni entre janvier 1992 et août 1993, aucune statistique exacte n'étant toutefois disponible. Ces personnels étaient probablement en majorité de sexe féminin.

Le personnel de maison est totalement protégé par la loi et le gouvernement tient beaucoup à ce qu'aucune personne occupant un tel emploi n'ignore ses droits au Royaume-Uni ni le lieu où elle peut obtenir une assistance. Des critères plus stricts ont été adoptés en 1991 pour réduire les possibilités d'abus et ils ont été encore renforcés en 1994. Le personnel de maison peut être autorisé par le Ministère de l'Intérieur à changer d'employeur dans certains cas où il y a des circonstances exceptionnelles sur le plan humain, mais une décision spéciale est prise dans chaque cas particulier.

Désormais, tout le personnel de maison doit être âgé d'au moins 18 ans et ces personnes doivent déjà solliciter elles-mêmes à l'étranger leur admission au Royaume-Uni avant de s'y rendre. Pour obtenir son admission au Royaume-Uni, chaque personne doit avoir une entrevue personnelle avec un membre de la mission diplomatique britannique. Dans le cadre de la procédure applicable, l'employeur doit signer une déclaration écrite par laquelle il s'engage à assurer l'entretien et le logement du personnel de maison, y compris une chambre à coucher distincte. L'employeur doit aussi préciser les principales conditions et modalités de l'emploi au Royaume-Uni; un exemplaire est remis au travailleur, lequel doit donner son accord. D'autre part, l'employeur doit confirmer qu'il a lu et compris le dépliant expliquant les droits du personnel et les lieux où celui-ci peut obtenir des conseils et une assistance. Ce dépliant est disponible dans plusieurs langues.

### Réfugiés

Les femmes qui obtiennent le droit d'asile au Royaume-Uni sont autorisées à y travailler et à y suivre une formation et les possibilités d'accès qui leur sont offertes sont les mêmes que pour les résidents au Royaume-Uni. Les femmes appartenant à des minorités ethniques ont droit aux services prévus par la loi au même titre que leurs homologues de race blanche.

Le Refugee Council, principale organisation non gouvernementale représentant les intérêts des réfugiés, organise un programme de développement communautaire qui fournit aux communautés de réfugiés dans toute l'agglomération londonienne des conseils et une assistance dans de nombreux domaines concernant

l'accès des réfugiés aux services prévus par la loi: formation pour un emploi, logement, prestations sociales, soins de santé. Cette organisation collabore avec les communautés de réfugiés et assure la liaison entre celles-ci et les institutions bénévoles ou officielles qui dispensent les prestations prévues par la loi. L'organisation Refugee Action, qui a organisé depuis quelques années un programme de développement communautaire pour les réfugiés vietnamiens, en élargit actuellement le champ d'application en dehors de Londres pour englober toutes les nationalités. Dans diverses parties du pays, des conseils régionaux ont mis à exécution des programmes analogues.

Le gouvernement reconnaît que les réfugiés éprouvent plus de difficultés que la population locale à accéder aux services existants et il fournit des moyens de financement aux organisations bénévoles qui conseillent et aident les différentes communautés de réfugiés pour qu'elles mettent sur pied des projets d'auto-assistance. Les organisations bénévoles savent que les femmes réfugiées ont moins la possibilité de travailler ou d'étudier que les hommes, souvent par suite de différences culturelles ou de pressions domestiques, et elles s'emploient à favoriser la constitution de groupes féminins pouvant assurer un soutien mutuel pour les femmes réfugiées. Malgré ces difficultés, on constate qu'une proportion non négligeable de femmes participent activement aux organisations bénévoles en faveur des réfugiés et aux groupes communautaires. Le gouvernement verse des crédits à certaines organisations bénévoles nationales ou régionales qui travaillent avec des réfugiés individuels ou des communautés de réfugiés. Les femmes réfugiées bénéficient de l'appui fourni par ces organisations.

## **E. LE SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE**

### **Le système de sécurité sociale du Royaume-Uni**

Le système de sécurité sociale a pour but d'axer l'aide sur les éléments les plus vulnérables de la société, quel que soit le sexe des intéressés, tout en incitant les chômeurs à renoncer à l'assistantat pour accéder à l'indépendance économique. Il fonctionne dans un cadre juridique qui, d'une manière générale, n'établit aucune distinction entre les sexes. Toutefois, du fait que la situation des femmes est différente du point de vue de l'emploi, de la rémunération, de leurs responsabilités à l'égard de personnes à charge et de leur plus longue espérance de vie, il se peut que leur expérience du système de sécurité sociale diffère de celle des hommes. Le système de sécurité sociale au Royaume-Uni tient compte de ce fait et comporte des dispositions destinées expressément aux femmes. Par exemple, dans les familles comprenant le père et la mère, c'est à celle-ci que sont versées les allocations familiales puisque c'est habituellement la mère qui assume quotidiennement le plus de responsabilités vis-à-vis de l'enfant. Toutes les prestations offertes aux travailleurs du Royaume-Uni le sont aussi aux immigrants remplissant les conditions normales à cet effet et dont la situation sur le plan de l'immigration ne soit pas de nature à leur interdire de bénéficier de fonds publics.

### **Pensions de retraite de l'Etat**

Le régime des pensions de retraite de l'Etat et de la protection familiale est en cours de révision. La pension versée par l'Etat reste pour les femmes la source de revenus la plus importante après le départ à la retraite: environ 20 % des femmes et 90 % des hommes ont actuellement droit à une pension de retraite complète de catégorie A quand ils atteignent l'âge requis.

Plusieurs raisons expliquent pourquoi les femmes et les hommes n'obtiennent pas la même pension complète. L'une des raisons importantes est que, jusqu'en 1977, les femmes mariées qui exerçaient une activité professionnelle pouvaient choisir entre le versement de cotisations à taux complet ouvrant droit à pension ou le versement d'une cotisation à taux réduit n'ouvrant aucun droit à pension. En 1977, 60 % des femmes ont choisi de verser une cotisation à taux réduit. Toutefois, avec l'abolition du taux réduit pour les femmes mariées en 1977 et l'instauration en 1978 du dispositif de protection familiale, qui garantit la pension de retraite pour les personnes qui élèvent un enfant ou qui restent au foyer pour s'occuper d'un malade ou d'un handicapé, on estime que, d'ici 2010, la majorité des femmes percevront une pension quelconque de plein droit.

Le Seuil inférieur de salaire (LEL) à partir duquel les salariés et leurs employeurs sont tenus de verser des cotisations au titre du Régime national d'assurance (NIC) a été fixé à 57 livres par semaine pour l'exercice fiscal 1994/95 (le montant proposé pour 1995/96 est de 58 livres par semaine). Aux termes de la loi, le LEL est lié au taux de la pension de retraite de base. Cette disposition garantit que nul ne peut avoir droit à une pension qui serait supérieure au salaire normal perçu pendant la durée de l'activité professionnelle. A l'heure actuelle, environ 3 millions de personnes employées au cours d'une semaine quelconque ont un salaire inférieur au LEL (2,2 millions de femmes et 800 000 hommes) mais elles peuvent opter pour le versement volontaire d'une cotisation NIC ouvrant droit au paiement d'une pension de retraite ou d'une pension de veuve. En outre, nombre de ces 2,2 millions de femmes auront droit au système de protection familiale.

En juin 1991, le gouvernement s'est engagé à égaliser l'âge de la retraite pour les hommes et les femmes en ce qui concerne le versement d'une pension de l'Etat. La fixation de l'âge de la retraite à 60 ans pour les femmes a été décrétée en 1940; auparavant, la pension d'Etat était versée à 65 ans tant pour les hommes que pour les femmes. Un document de caractère consultatif intitulé "Options for Equality in State Pension Age" a été publié en décembre 1991; il expliquait pourquoi le gouvernement était favorable à l'égalisation dès maintenant et contenait des précisions sur diverses options en la matière. Ces options variaient depuis l'égalisation à l'âge de 60, 63 ou 65 ans, jusqu'à divers types de systèmes assez souples. Plus de 4 000 organismes ou particuliers intéressés ont réagi par écrit à ce document.

En novembre 1993, le gouvernement a annoncé qu'il égaliserait à l'âge de 65 ans le versement des pensions d'Etat et il a publié un Livre blanc intitulé "Equality in State Pension Age" où il expliquait pourquoi il avait choisi 65 ans. Les facteurs importants étaient les suivants: les gens vivent plus longtemps; les dépenses consacrées aux pensions d'Etat vont doubler d'ici 2030; la plupart des régimes de pensions professionnels comportent l'égalisation à 65 ans; le nombre des retraités va augmenter au moment où le nombre des jeunes arrivant sur le marché du travail va baisser. Les changements seront introduits de façon échelonnée sur une période de dix ans à partir d'avril 2010, ce qui signifie qu'aucune femme âgée de 44 ans ou plus à la date de publication du Livre blanc ne sera concernée.

Cette égalisation de l'âge de la retraite s'accompagnera de plusieurs améliorations dans le régime des pensions d'Etat, à savoir:

- les changements garantiront que les couples mariés bénéficieront d'un traitement égal quel que soit le sexe du conjoint le plus âgé;
- le nouveau régime profitera de la souplesse du système actuel en offrant des conditions plus attrayantes aux personnes qui souhaiteraient différer le paiement de la pension;
- ces changements permettront aux personnes qui doivent s'occuper de leur famille ou d'handicapés de cotiser suffisamment pour avoir droit à une pension complète.

### **Pensions professionnelles**

Le gouvernement a encouragé le développement des régimes de pensions professionnels ou individuels, de sorte que les hommes tout comme les femmes sont de plus en plus en mesure de compléter leur pension de retraite de base. En 1979, 16 % des femmes percevaient une pension professionnelle de plein droit. Cette proportion était passée à 34 % en 1990/91.

En moyenne, les pensions professionnelles des femmes étaient nettement inférieures à celles des hommes (30 livres par semaine contre 61 livres pour les hommes), cet écart reflétant entre autres un schéma d'activité professionnelle différent pour certaines femmes. Il subsiste quelques inégalités dans les pensions professionnelles et individuelles parce que le calcul des prestations repose sur des facteurs actuariels et que l'espérance de vie est plus longue pour les femmes; quoi qu'il en soit, la Cour européenne de justice a déclaré que cette pratique était justifiée.

La Cour européenne a décrété que l'article 119 du Traité instituant les Communautés européennes couvre le droit de s'affilier à un régime de pensions professionnelles. Cela signifie qu'il doit y avoir égalité entre les femmes et les hommes pour ce qui est des cotisations versées et des prestations reçues au titre d'un régime de pensions professionnelles pour toute activité postérieure au 17 mai 1990. La Cour européenne de justice a estimé, d'autre part, que l'exclusion des femmes travaillant à temps partiel des régimes de pensions professionnelles pouvait constituer un acte discriminatoire si les femmes sont davantage touchées par cette mesure et si l'employeur n'est pas capable de justifier l'exclusion pour des motifs matériels autres que le sexe des intéressées. Le 21 mai 1995 est entrée en vigueur une réglementation qui a pour effet d'interdire l'application à des travailleurs à temps partiel de toute discrimination fondée sur le sexe. Les dispositions de la Loi de 1995 sur les pensions, qui devaient entrer en vigueur à l'automne 1995, introduisent d'autres changements destinés à aligner la législation britannique sur les récentes décisions de la Cour européenne de justice.

### **Pensions en cas de divorce**

Les tribunaux peuvent répartir les droits à pension en fonction des avoirs dans les jugements de divorce, mais ils ne sont généralement pas en mesure d'ordonner la répartition des droits. La question des pensions en cas de divorce est cependant très complexe et toute modification aurait des incidences non négligeables sur les régimes de pension. A l'heure actuelle, on ne dispose pas d'indices quantitatifs sur l'ampleur des problèmes que pourraient susciter les dispositions en vigueur. Des recherches sont en cours pour déterminer la nature et l'ampleur de tout problème éventuel et la question sera réexaminée à la lumière des résultats.

Le gouvernement a demandé à Social and Community Planning Research, une société de recherche indépendante, d'effectuer une étude sur le régime des pensions applicable aux femmes au Royaume-Uni en insistant plus particulièrement sur les pensions professionnelles en cas de divorce. Le cas de l'Ecosse sera étudié séparément puisque les modalités juridiques y sont quelque peu différentes de celles de l'Angleterre et du Pays de Galles. Ce projet comportera des entrevues avec 2 500 femmes, dont un échantillon de 500 récemment divorcées; il y aura un échantillon de 400 époux ou épouses et un échantillon d'avocats en vue de recueillir des informations sur 900 cas récents de divorce.

Les tribunaux peuvent actuellement tenir compte des droits à pension en cas de divorce soit en les répartissant en fonction de tous avoirs éventuels, soit en incluant dans la pension alimentaire des versements perçus au titre de la retraite. Toutefois, il n'est généralement pas possible pour les tribunaux d'ordonner la répartition effective des droits à pension. Le gouvernement soutient dans le projet de Loi de 1995 sur les pensions les amendements que la Chambre des Lords a proposé d'apporter au *Matrimonial Causes Act* de 1973. Ces amendements sont destinés à renforcer les pouvoirs des tribunaux pour qu'ils tiennent compte des droits à pension dans les dispositions financières régissant le divorce et à permettre aux tribunaux d'ordonner aux caisses de pension de prélever sur la retraite le montant qui sera versé directement à l'ancien conjoint au titre de la pension alimentaire. D'autre part, le gouvernement a commandité un institut de recherche indépendant pour qu'il examine le traitement actuellement réservé aux pensions professionnelles en cas de divorce.

### **Allocation de chômage**

Le droit à l'allocation de chômage est fonction des dernières cotisations de l'intéressé au régime national d'assurance et de la nécessité de satisfaire à certaines conditions. L'intéressé doit prouver qu'il est apte et disponible et qu'il recherche activement un emploi. Il lui faut en conséquence être prêt à accepter toute proposition et chaque semaine agir raisonnablement dans ce sens. Pour ce qui est du versement de l'allocation de chômage, il n'y a aucune différence de traitement pour les femmes. Toutefois, les femmes mariées qui avaient opté pour le versement de la cotisation à taux réduit n'ont pas droit aux prestations telles que l'allocation de chômage. Les femmes qui travaillent à temps partiel et dont les gains sont inférieurs au seuil le plus bas sont exclues du régime de l'allocation de chômage.

### **Prestations accordées aux veuves**

Dans certaines circonstances déterminées, les femmes peuvent percevoir une allocation de veuve dont le montant dépend des cotisations versées par l'époux décédé. En mars 1994, quelque 318 000 femmes d'un âge inférieur à celui de la retraite percevaient une allocation pour veuve. En outre, 1,9 million de veuves ayant dépassé l'âge minimal de la retraite perçoivent une pension au titre des cotisations versées par leur époux.

### **Prestations versées aux mères**

L'allocation familiale, qui est normalement versée à la mère, reste la principale prestation pour les familles avec enfants. Depuis l'application d'une prime plus élevée pour l'enfant le plus âgé en 1991, les autres allocations ont été augmentées chaque année conformément à la hausse des prix, de sorte qu'à compter d'avril 1995 les mères recevront 10,40 livres pour l'aîné de leurs enfants et 8,45 livres pour chacun des autres enfants, ces montants étant exonérés d'impôts.

Les femmes qui travaillent mais ont un faible revenu peuvent bénéficier d'un certain nombre de prestations. Le crédit familial est conçu pour permettre aux familles avec enfants de se présenter sur le marché du travail, les bas salaires étant complétés de telle sorte qu'à presque tous les niveaux de rémunération les intéressés gagnent plus en travaillant qu'en restant au chômage. Cette prestation est versée aux familles de travailleurs à bas revenu avec enfants quand l'un des partenaires travaille au moins 16 heures par semaine et elle est calculée en fonction du revenu, du nombre d'enfants et de leur âge. Dans les familles comprenant le père et la mère, cette prestation est versée à la mère.

Depuis octobre 1994, les familles qui peuvent prétendre au crédit familial ont pu ainsi compenser par des revenus jusqu'à 40 livres par semaine de frais de garderie. De vastes campagnes d'information ont été menées pour faire mieux connaître le système du crédit familial, notamment à la télévision, et l'on estime que 150 000 familles bénéficieront de cette nouvelle mesure, dont 50 000 familles qui prendront un emploi directement par suite de ce changement.

Parmi les autres prestations versées aux travailleurs à bas revenu, il convient de mentionner l'allocation de logement qui couvre en partie le loyer et une autre prestation qui permet de faire face aux impôts locaux. Ces prestations comportent des dispositions spéciales pour les parents sans conjoint, dont la plupart sont des femmes. Elles reçoivent une prime pour parent sans conjoint qui est plus élevée que le complément de revenu correspondant, et cela outre l'allocation familiale. Les revenus font l'objet d'un abattement de 25 livres par semaine, auquel s'ajoute un abattement de 15 livres par semaine pour frais d'entretien. Un abattement de 40 livres par semaine au titre de l'éducation des enfants, inauguré en octobre 1994, est conçu plus particulièrement pour aider les chefs de famille monoparentale qui travaillent. D'autres systèmes comportent une assistance pour aider les personnes à faible revenu à faire face au coût des lunettes, des ordonnances et des traitements dentaires.

Certains aspects du système de prestations tiennent compte des difficultés supplémentaires auxquelles sont confrontées les femmes qui élèvent seules leurs enfants, en particulier celles qui souhaitent avoir un emploi. Les parents sans conjoint perçoivent le même crédit familial qu'un couple et la première tranche de 15 livres payée pour la garde d'un enfant fait l'objet d'un abattement.

Le complément de revenu est une prestation non contributive qui offre une aide aux personnes dont les ressources sont inférieures aux niveaux prescrits. Contrairement au crédit familial, le complément de revenu n'est pas versé si la personne qui fait la demande ou son partenaire travaille au moins 16 heures par semaine. Les familles reçoivent une allocation familiale et un abattement de 5 livres est consenti sur la rémunération d'un travail à temps partiel pour chaque membre du couple. Les chefs de famille monoparentale reçoivent une allocation à ce titre qui s'ajoute à l'allocation familiale et bénéficient d'un abattement de 15 livres par semaine sur la rémunération d'un travail à temps partiel, soit 10 livres de plus que l'abattement applicable à la plupart des catégories de bénéficiaires de prestations. Le Royaume-Uni compte au total 1 034 600 chefs

de famille monoparentale bénéficiant du complément de revenu, s'agissant de femmes dans la grande majorité des cas. Le crédit familial permet à 216 280 mères sans conjoint de compléter leurs revenus.

La prestation pour famille monoparentale est versée en sus de l'allocation pour enfant à quiconque élève seul un enfant. Comme l'allocation pour enfant, cette prestation est non contributive et elle est versée quel que soit le revenu. Elle vient en aide actuellement à près d'un million de familles, la grande majorité des bénéficiaires étant des femmes. La prestation pour famille monoparentale représente 6,15 livres de plus par semaine, sans impôts, et elle augmentera proportionnellement à la hausse des prix pour atteindre 6,30 livres par semaine à compter d'avril 1995. Une allocation de tutelle est versée à quiconque élève un orphelin ou un enfant qui se trouve dans la même situation qu'un orphelin. En 1993, le gouvernement a supprimé le chevauchement entre la prestation pour famille monoparentale et l'allocation de tutelle, ce qui a pour conséquence qu'à partir de 1993 une mère sans conjoint prenant à sa charge un orphelin qui devenait l'enfant le plus âgé de la famille ne perdrait plus sa prestation pour famille monoparentale si elle touchait l'allocation de tutelle.

### Garderies d'enfants

La politique du gouvernement en matière de soins de jour pour jeunes enfants est fondée sur la diversité et le choix des parents, l'Etat devant promulguer une législation garantissant un niveau de prestations acceptable et offrant des directives générales pour l'application de normes et de bonnes pratiques. Le financement par l'Etat est destiné aux enfants en difficulté et à certains parents à bas revenu qui désirent travailler.

Les garderies ont continué de se développer sous les auspices du secteur privé et d'organisations bénévoles, le nombre des places passant de 126 135 en 1983 avec crèches et gardes d'enfants agréées, ce qui constitue le système principal pour les parents qui travaillent, à 429 900 en 1993. Outre les crèches, le Premier Ministre s'est engagé en octobre 1994 à accueillir dans les établissements préscolaires tout enfant de 4 ans dont les parents le désirent; actuellement, un peu moins du tiers des enfants de 3 ans et près des trois quarts des enfants de 4 ans fréquentent un type quelconque d'établissement d'enseignement précédant l'école primaire. Le Ministère de l'Education a mis sur pied une équipe chargée d'élaborer des propositions précises.

#### 11.10 Soins de jour: Nombre d'établissements, effectifs du personnel et nombre de places en Angleterre

Année	Garderies de jour*	Gardes agréées	Groupes enregistrés	Clubs extra-scolaires*	Dispositifs d'accueil pendant les vacances*
Centres/personnels					
1983	1 442	46 782	15 653	n/d	n/d
1993	4 500 <sup>1</sup>	85 700	17 000	950 <sup>2</sup>	1 700 <sup>3</sup>
Places					
1983	21 889 <sup>4</sup>	104 246	379 488	n/d	n/d
1993	133 800 <sup>5</sup>	296 100	394 400	24 600 <sup>6</sup>	80 500 <sup>7</sup>

Notes: \* Comprend les services gérés par les collectivités locales et les services agréés.

1 Les garderies de jour agréées représentaient 3 900 locaux.

2 250 clubs gérés par les collectivités locales, 250 non tenus d'être agréés et 450 agréés.

3 250 dispositifs gérés par des collectivités locales, 90 non tenus d'être agréés et 1 300 agréés.

4 28 000 places dans les garderies des collectivités locales et 22 000 dans des services agréés.

5 Les garderies agréées représentaient 111 000 places.

6 Les clubs agréés représentaient 14 000 places.

7 Les dispositifs agréés représentaient 59 100 places.

Source: Ministère de la Santé.

A la suite d'une enquête portant sur un échantillon de parents en Angleterre ayant des enfants de moins de 8 ans, on est mieux renseigné au Royaume-Uni sur la façon dont les services de garderie sont utilisés. Le gouvernement a publié en août 1994 "Services de garderie pour enfants: enquête menée en 1990 pour le compte du Ministère de la Santé", ainsi qu'un résumé du rapport établi par le Ministère de la Santé. Les principales conclusions de l'enquête étaient les suivantes:

- l'utilisation des services est liée à l'âge, le pourcentage passant de 52 % des enfants âgés de moins d'un an à 97 % des enfants de 4 ans;
- la situation de la mère en ce qui concerne le travail influait sur l'utilisation, 92 % des mères travaillant à l'extérieur utilisant une garderie contre 66 % pour les mères sans emploi;
- les prestations fournies ont été jugées extrêmement satisfaisantes, surtout par les mères d'enfants fréquentant les écoles maternelles.

Le gouvernement gère actuellement deux programmes destinés à favoriser le développement des services de garderie pour enfants d'âge scolaire. En avril 1993, il a inauguré une subvention pour les soins extrascolaires aux enfants. Le but général est d'offrir aux parents d'enfants d'âge scolaire la possibilité de participer plus pleinement au marché du travail grâce à l'amélioration quantitative et qualitative des soins dispensés aux enfants en dehors de l'école. Quarante-cinq millions de livres sont canalisés par l'intermédiaire des TEC et des LEC, l'objectif étant de créer à l'intention des enfants de plus de 5 ans quelque 50 000 nouvelles places dans les garderies fonctionnant après les heures de classe et pendant les vacances. 1993-1994 est une année de développement à cet égard, la participation au système englobant une quarantaine de TEC d'Angleterre auxquels s'ajoutent quelques TEC du Pays de Galles et LEC d'Ecosse. Des moyens de financement seront fournis à tous les TEC et LEC à partir de 1994/95. Des progrès ont été constamment enregistrés: dès septembre 1994, 12 800 places avaient été créées et 9 000 autres étaient en cours d'organisation. Il est envisagé de mettre sur pied un programme analogue en Irlande du Nord.

L'initiative extrascolaire du Ministère de la Santé, à laquelle participe le secteur bénévole, a été lancée vers la fin de l'exercice 1990/91. Dans le cadre de cette initiative, 12 fonctionnaires ont été désignés pour faciliter l'expansion dans différentes parties de l'Angleterre. Deux projets sont centrés sur les enfants handicapés et deux sur les services destinés aux familles vivant en milieu rural. L'université du Sussex a été chargée d'évaluer les résultats de cette initiative. Celle-ci fait suite à l'initiative pour les moins de 5 ans mentionnée dans le rapport du Royaume-Uni au CEDAW de 1991 et dont le rapport d'évaluation final est attendu.

Le Ministère de la Santé a également lancé une initiative visant à déterminer comment les parents, en particulier les mères célibataires, peuvent créer leur propre réseau de soutien et collaborer aux services d'aide maternelle. Les résultats de cette initiative devaient être diffusés en 1995.

Le gouvernement continue d'accorder son appui au secteur bénévole grâce à un programme de subventions afin d'aider l'action menée par les organisations bénévoles nationales auprès de groupes locaux assurant directement des services pour les enfants et leurs parents. En 1994/95, le montant total des subventions était de 1,2 million de livres.

La loi de 1989 sur les enfants oblige les autorités locales à assurer des soins de jour pour les enfants dans le besoin, ces services devant être gratuits pour les parents qui bénéficient de prestations de sécurité sociale. Les rapports financiers remis au gouvernement montrent que les autorités locales ne récupèrent auprès des parents que fort peu du coût des soins de jour dispensés à ces enfants. En octobre 1994, le gouvernement a introduit un abattement au titre des soins aux enfants pour les parents qui travaillent et demandent à bénéficier des prestations de sécurité sociale. En vertu de ce système, les parents qui utilisent les garderies agréées pour des enfants de moins de 11 ans peuvent demander qu'une certaine partie du coût soit prise en considération dans l'évaluation de leurs droits aux prestations. En Irlande du Nord, la *Children (Northern Ireland) Order* de 1995 alignera en gros la législation de l'Irlande du Nord sur celle de l'Angleterre et du

Pays de Galles lorsqu'elle prendra effet. L'abattement pour soins aux enfants devait être applicable en Irlande du Nord à partir d'octobre 1995.

La Loi de 1989 sur les enfants est entrée en vigueur en octobre 1991 et son application a fait l'objet de deux rapports au Parlement:

- le "*Children Act Report 1992*" (Cmnd 2144 février 1993) indiquait que la nouvelle législation avait donné des résultats tangibles au cours de la première année d'application. L'activité des autorités locales en faveur des enfants en difficulté était centrée davantage sur l'aide à la famille pour éviter son éclatement et l'on avait noté une diminution du nombre des enfants obligatoirement pris en charge par les autorités locales. Dans le cas des services de garderie pour enfants de moins de 8 ans, le gouvernement a signalé qu'en s'acquittant de leur mission de contrôle des prestations dispensées par les organisations privées et bénévoles, certaines autorités locales appliquaient d'une manière trop rigide les directives qu'elles avaient reçues à cet effet et que cela pouvait freiner le développement des services. De nouvelles directives ont été publiées en janvier 1993 pour rappeler aux autorités locales la nécessité de respecter un juste équilibre entre l'observation de normes acceptables et l'encouragement du développement;
- dans "*The Children Act Report 1993*" (Cmnd 2484 mai 1994), le gouvernement a signalé que les autorités locales appliquaient la législation avec plus de souplesse pour contrôler les services mais que les rapports établis à ce sujet n'étaient généralement pas accessibles au public.

### Soin des personnes âgées

On estime à environ 4 millions le nombre des femmes (auxquels s'ajoutent 3 millions d'hommes) qui assument en grande partie la charge d'une personne âgée, infirme ou handicapée. Treize pour cent de ces personnes sont des femmes de plus de 65 ans. Dans l'ensemble, 17 % des femmes et 13 % des hommes âgés de plus de 16 ans s'occupent de personnes entrant dans les catégories ci-dessus, l'âge de la plupart de ces soignants se situant entre 45 et 64 ans. Dans ce groupe d'âge, 20 % des hommes et plus de 25 % des femmes étaient des soignants. C'est le fait que la personne à charge vit ou non sous le même toit qui détermine le temps qui lui est consacré. Les deux tiers des soignants s'occupant d'une personne habitant à la même adresse lui consacraient 20 heures ou plus par semaine. Quand la personne à charge se trouvait à une autre adresse, moins d'un soignant sur dix lui consacrait cette durée. Dans l'ensemble, presque le quart des soignants passaient 20 heures ou plus par semaine à s'occuper de quelqu'un, un sur dix lui consacrant au moins 50 heures par semaine.

#### 11.11 Soignants: lien avec la personne à charge, 1990 (Pourcentage)

Grande-Bretagne	Sous le même toit	Dans une autre habitation privée	Tous
Personne à charge, Père ou mère	23	39	35
Ami/voisin	2	25	19
Autre parent	10	20	18
Beau-père ou belle-mère	6	15	13
Conjoint	41	0	10
Enfant de plus de 16 ans	10	10	3
Enfant de moins de 16 ans	8	0	2
Tous soignants (= 100 %) (millions)	1,6	5,2	6,8

Source: Bureau des recensements et enquêtes démographiques.

En partie à cause de leur plus grande longévité, les femmes forment aussi le groupe le plus nombreux d'usagers des soins communautaires. La réforme des soins communautaires inaugurée en 1993 constitue un changement radical dans les prestations. L'un des buts était de remplacer un schéma de soins fondé sur des établissements spécialisés par un système permettant aux personnes qui ont besoin d'une certaine aide de vivre si possible au sein de la communauté. Le soutien pratique des soignants est devenu une priorité pour les services sociaux, lesquels doivent consulter les représentants des soignants lorsqu'ils planifient les soins communautaires. Le projet de loi intitulé Carers (Recognition and Services) Bill confère aux soignants le droit d'évaluer leurs propres besoins et exige des autorités locales qu'elles en tiennent compte pour déterminer les prestations qui seront fournies aux personnes ainsi soignées. Ce projet de loi comporte encore un appui du gouvernement. Le projet récemment publié en vue de chartes pour les soins communautaires au niveau local vise à encourager la participation des soignants et des usagers à l'élaboration de chartes locales reflétant les priorités et les soucis des intéressés.

L'allocation pour soins à invalide est une prestation destinée expressément aux soignants normalement en âge de travailler qui renoncent à un emploi à plein temps afin de s'occuper d'une personne gravement handicapée pendant au moins 35 heures par semaine. Le nombre des bénéficiaires est passé de 5 000 en 1978/79 à 250 000, dont 75 % environ sont des femmes, le montant des crédits dépensés étant passé de 4 millions de livres par an à 430 millions de livres par an. Pour se conformer à deux décisions de la Cour européenne de justice, le gouvernement a étendu l'allocation pour soins à invalide aux femmes mariées ou vivant maritalement et a fixé le même âge limite pour toutes les personnes présentant une demande, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. Les soignants peuvent gagner jusqu'à 50 livres par semaine, frais déduits, sans qu'il soit porté atteinte aux droits à prestations. L'allocation pour soins à invalide n'est pas destinée à remplacer une rémunération mais à maintenir un certain niveau de revenu. Les soignants qui reçoivent une prestation liée au revenu peuvent percevoir une prime spéciale. Ceux qui reçoivent un complément de revenu et une allocation de logement, bénéficient d'une réduction des impôts locaux et ont droit à la prime spéciale ont un abattement de 15 livres par semaine.

Le gouvernement s'est employé à mettre en place un programme complet de recherche à long terme pour s'assurer que les objectifs de la politique régissant les soins communautaires sont bien atteints. Le rapport récemment publié sur la surveillance des soins communautaires dresse un bilan de l'activité des autorités locales depuis la mise en oeuvre des réformes. Bien que ce rapport soit basé sur une auto-évaluation, les autorités locales reconnaissent leurs points faibles autant que les progrès réalisés. Cependant, la plupart estiment apporter un meilleur soutien aux soignants, notamment en leur communiquant des informations et en les aidant par d'autres moyens pratiques. Depuis la mise en oeuvre des réformes, 67 % des autorités locales estiment qu'elles soutiennent un peu mieux les soignants et 30 % pensent le faire beaucoup mieux.

D'aucuns ont demandé que soient mieux reconnus les besoins des soignants dans le cadre des nouvelles dispositions en matière de soins communautaires et que soit développé l'appui fourni à ceux qui s'occupent des personnes âgées en raison du vieillissement de la population. Le gouvernement a pleinement conscience du rôle important que jouent les soignants et du travail souvent ardu que représente le soin d'une personne à charge, que ce soit un parent ou un ami. En 1994/95, le gouvernement a consacré 4,6 milliards de livres aux soins communautaires et ce montant passera à 5,1 milliards de livres en 1995/96. Sont inclus 20 millions de livres (30 millions de livres en 1995/96) pour aider à développer les soins à domicile et en période de rémission. Ces mesures seront particulièrement intéressantes pour les personnes âgées qui souhaitent continuer de vivre chez elles et pour les soignants isolés qui ont besoin d'un répit.

## ARTICLE 12

### LA SANTE DES FEMMES

1. *Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.*
2. *Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les Etats parties fournissent aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.*

#### A. REFORMES RECENTES EN MATIERE DE SANTE

Le Service national de santé (NHS) et son fonctionnement ont été décrits dans les rapports soumis précédemment par le Royaume-Uni. Il a subi de profonds changements sur le plan de l'organisation au cours des deux ou trois dernières années, mais son objectif fondamental qui est d'assurer un éventail complet de prestations à tous les résidents du Royaume-Uni indépendamment du sexe, de l'origine ethnique ou de l'âge, la plupart du temps gratuitement, demeure inchangé.

Les réformes du Service de santé avaient pour but central de mieux l'adapter aux besoins de l'utilisateur et de faire en sorte que les moyens sanitaires disponibles reflètent les besoins de la population locale. Le rapport précédent comprenait des informations sur les conventions passées avec les généralistes, qui permettent à ces derniers de percevoir des honoraires pour des mesures de santé préventives, par exemple le dépistage du cancer du col de l'utérus. Les autorités sanitaires ont pour mission d'évaluer les besoins de la population locale et d'assurer les prestations correspondantes. Les directives récemment données à tous les directeurs de services de santé mentale relevant du NHS et des collectivités locales appelaient l'attention sur la nécessité de fournir des prestations qui tiennent compte des soucis particuliers des femmes. Il s'agit notamment des installations de garderie mises en place dans les crèches et les dispensaires pour soins ambulatoires et du choix d'un médecin de sexe féminin.

D'autres faits nouveaux tels que l'adoption de la "Charte du malade" (avril 1992, révisée et mise à jour en janvier 1995) visent aussi à accorder certains moyens aux malades et à faire en sorte qu'ils aient accès à des services appropriés de haute qualité. La Charte du malade a pour but d'assurer des services qui répondent aux besoins et aux désirs des malades. Elle définit les droits et les normes que les malades souhaitent voir le NHS appliquer, notamment le droit d'être aiguillé sur un spécialiste qui convient au malade et le respect de l'intimité, de la dignité et des convictions religieuses ou culturelles des malades à tout moment et en tout lieu.

Dans sa publication "La santé de la nation", le gouvernement a fixé en 1992 des priorités et des buts pour la santé en Angleterre. Ce texte a été très bien accueilli par les organisations féminines et autres car il définit pour la première fois une stratégie complète à long terme pour éviter les décès prématurés et les maladies évitables et promouvoir le bien-être et une bonne santé. Des enquêtes annuelles sur la santé de la nation ont été menées depuis 1991 dans chaque partie du Royaume-Uni, l'accent étant mis plus particulièrement sur la cardiopathie coronarienne et les facteurs de risque qui y sont associés.

La stratégie insiste sur cinq aspects primordiaux: cardiopathie coronarienne et accidents vasculaires cérébraux; cancers; santé mentale; infection à VIH/SIDA et hygiène sexuelle; accidents. Elle indique pour chacun des objectifs des cibles précises, notamment pour réduire les facteurs de risque, et l'action nécessaire pour atteindre ces cibles. Par exemple, l'une des cibles consiste à réduire la proportion des femmes qui

consomment plus de 14 unités d'alcool par semaine de 11 % en 1990 à 7 % en 2005. Une autre cible consiste à réduire de moitié l'accroissement annuel de l'incidence du cancer de la peau d'ici 2005.

### Services de santé préventifs

Les programmes sont établis conjointement par le Ministère de la Santé et d'autres organismes et ils sont exécutés dans des contextes très divers pour atteindre les femmes. Par ailleurs, les programmes d'éducation sanitaire tiennent compte de l'influence non négligeable exercée par les femmes pour changer le comportement des hommes et des enfants, par exemple en ce qui concerne une alimentation saine et la prévention des accidents. En 1991 a été publié un manuel gratuit intitulé "Your health - a guide to services for women" (Votre santé - guide des prestations à l'intention des femmes) qui traite des services de planification familiale et de maternité et contient des conseils sur des problèmes courants comme le muguet et la cystite, ainsi que des suggestions pour mener une vie saine. Ce manuel a fait l'objet de plusieurs tirages et une deuxième édition a paru en 1993.

## B. INDICATEURS SANITAIRES POUR LES FEMMES

Au Royaume-Uni, l'espérance de vie à la naissance a continué d'augmenter tant pour les hommes que pour les femmes et celles-ci peuvent s'attendre en moyenne à vivre jusqu'à 79 ans. Entre 1985 et 1992, le nombre total des décès de femmes a baissé de 4 % et celui des décès d'hommes de 7 %. La cause de décès principale est la cardiopathie à laquelle était imputable le quart environ des décès au Royaume-Uni en 1992. Les cancers représentent environ un décès sur quatre (chiffre pour 1989); chez les femmes de plus de 35 ans, il faut signaler plus particulièrement l'accroissement de la mortalité due au cancer du poumon, également constaté à des âges plus avancés, et la prévalence légèrement plus forte du cancer de la peau. En Ecosse, la mortalité due aux cancers, aux cardiopathies et aux accidents vasculaires cérébraux est plus forte que dans le reste du Royaume-Uni. Aussi l'ouvrage "Scotland's Health - A Challenge to Us All" insiste-t-il sur la cardiopathie coronarienne et les cancers ainsi que l'infection à VIH/SIDA, les accidents et la santé bucco-dentaire comme des domaines prioritaires sur lesquels devra être centrée l'action entreprise en Ecosse pour améliorer la santé.

### 12.1 Certaines causes de décès au Royaume-Uni, par sexe, 1985 et 1992 (Pourcentage)

	1985: % de tous les décès de femmes	1992: % de tous les décès de femmes	1985: % de tous les décès d'hommes	1992: % de tous les décès d'hommes
Cardiopathie coronarienne	24,2	23,4	31,5	29,3
Accidents vasculaires cérébraux	15,4	14,6	9,5	9,2
Cancer du sein	4,4	4,7	-	-
Cancer du col de l'utérus	0,6	0,6	-	-
Cancer du poumon	3,3	3,9	8,9	8,4
Mélanome malin	0,2	0,2	0,2	0,2
Autres cancers de la peau	0,1	0,1	0,1	0,1
Accident	1,9	1,6	2,5	2,3
Suicide	0,7	0,6	1,4	1,7

Source: Bureau du recensement et des enquêtes démographiques.

Une étude achevée en 1992 a permis d'enregistrer les principaux motifs pour lesquels les gens consultent un généraliste. Le tableau 12.2 indique certains des résultats de cette étude exprimés par le nombre de personnes qui, sur 10 000, ont consulté un médecin au moins une fois pendant l'année. S'agissant aussi bien

des hommes que des femmes, les problèmes respiratoires constituaient le principal motif de consultation. Parmi les maladies exclusivement féminines, des taux de 30 pour 10 000 étaient indiqués pour le cancer du sein et de 3 pour 10 000 pour le cancer du col de l'utérus. Par ailleurs, les femmes étaient beaucoup plus nombreuses que les hommes à consulter un médecin pour des affections liées au stress, pour l'obésité (si l'on mesure l'obésité en fonction de la masse corporelle, elle concerne les femmes dans une proportion très légèrement plus forte que les hommes) et pour la dermatite et l'eczéma.

**12.2 Malades consultant un généraliste: par sexe et par maladie ou affection, 1991/92**  
(Taux pour 10 000 personnes exposées au risque)

Angleterre et Pays de Galles	Hommes	Femmes	Toutes personnes
Dermatite et eczéma	636	879	760
Asthme	429	422	425
Hypertension	357	479	419
Névroses	202	481	344
Cardiopathie ischémique	204	137	170
Grossesse normale	-	287	147
Migraine	58	169	115
Diabète	119	102	111
Obésité	38	125	82
Maladies cérébro-vasculaires	64	68	66
Réactions aiguës au stress	18	35	26
Toxicomanie	19	19	19
Cancer du sein	-	30	15
Alcoolisme	20	6	13
Cancer du poumon	9	5	7
Mélanome cutané malin	2	3	2
Toutes maladies et affections	6 999	8 575	7 803

Source: Bureau du recensement et des enquêtes démographiques.

**Cardiopathie**

Bien que la prévalence de la cardiopathie soit plus forte chez les hommes, singulièrement dans les groupes d'âge plus jeunes, cette maladie demeure néanmoins la principale cause de mortalité chez les femmes. Les taux de mortalité par cardiopathie les plus élevés, tant pour les hommes que pour les femmes, sont enregistrés dans le nord de l'Angleterre, l'Ecosse et l'Irlande du Nord. La prévention joue un grand rôle dans la réduction des maladies cardio-vasculaires et "La santé de la nation" fixe des cibles pour la réduction des facteurs de risque: tabagisme, alcool, régime alimentaire et tension artérielle.

On s'est préoccupé récemment du fait que la cardiopathie est présentée comme une maladie masculine et que ce stéréotype est renforcé par l'éducation sanitaire et le traitement. Pour ce qui est de la prévention,

le programme national "Look After Your Heart" (Attention à votre coeur) a été revu dans le cadre de "La santé de la nation" et l'une des mesures stratégiques a consisté à mieux reconnaître le fardeau que la cardiopathie fait peser sur les femmes. Le Forum national pour la prévention des cardiopathies coronariennes vient de publier un rapport intitulé "Coronary heart disease: Are women special?" qui contient un certain nombre de recommandations sur l'éducation sanitaire, la recherche et l'évaluation des risques, les enquêtes, le traitement et la réadaptation, et la formation des membres des professions de santé. Le Ministère de la Santé s'est félicité de ce rapport et du fait qu'il met l'accent sur ces questions.

### **Cancer du sein**

Le cancer du sein est la principale cause de décès d'origine cancéreuse chez les femmes de plus de 35 ans en Europe occidentale et en Amérique du Nord. Les taux de mortalité par cancer du sein normalisés en fonction de l'âge en Angleterre et au Pays de Galles ont atteint en 1981 un pic de 28,0 pour 100 000 femmes de moins de 65 ans, pour ensuite tomber à 25,2 pour 100 000 en 1992. Chaque année, en Angleterre et au Pays de Galles, un peu moins de 27 000 femmes contractent la maladie et près de 16 000 en meurent. La cible fixée dans "La santé de la nation" consiste à réduire d'un quart d'ici à l'an 2000 le nombre des décès par cancer du sein chez toutes les femmes: il devrait tomber de 95,1 pour 100 000 femmes à pas plus de 71,3 pour 100 000.

Inauguré en 1987, le programme de dépistage du cancer du sein est pleinement opérationnel depuis 1990. Toutes les femmes âgées de 50 à 64 ans sont invitées à se soumettre à une mammographie de dépistage tous les trois ans, les femmes âgées de 65 ans et plus pouvant être examinées sur demande tous les trois ans. En 1992/93, plus de 1,6 million de femmes, soit un tiers de toutes les femmes âgées de 50 à 64 ans au Royaume-Uni, ont été invitées à subir un examen de dépistage. Le taux de réponse a été en moyenne de 71 %, mais il a varié dans le pays entre 60 % pour la North East Thames Regional Health Authority à 79 % pour la East Anglia Regional Health Authority, ce qui indique que les activités de promotion de la santé ont moins d'effet dans les zones urbaines qu'en milieu rural. Les taux actuels de réponse aux convocations et aux rappels et pour les biopsies et examens de dépistage sont étroitement contrôlés par rapport aux cibles fixées. On estime que ce dépistage périodique permettra de sauver 1 250 vies par an.

Le Ministère de la Santé s'est engagé à maximiser l'efficacité du dépistage du cancer du sein et finance, de concert avec des organisations de recherche sur le cancer, quatre études destinées à examiner:

- l'efficacité d'un dépistage annuel chez les femmes à partir de 40 ans;
- les effets d'un dépistage chez les femmes de plus de 50 ans plus fréquent que l'intervalle actuel de trois ans;
- l'effet de deux radiographies de chaque sein chez les femmes subissant un examen de dépistage (au lieu d'une radiographie de chaque sein comme cela se pratique actuellement);
- d'autres méthodes pour suivre certaines des tumeurs microscopiques décelées lors de l'examen de dépistage.

Le Comité consultatif sur le dépistage du cancer du sein, qui est un groupe d'experts pluridisciplinaire, passe en revue tous les indices et résultats et présente au gouvernement des recommandations pour la politique de dépistage.

### **Cancer du col de l'utérus**

Le cancer du col de l'utérus est un cancer gynécologique courant dans le monde entier. La mortalité due au cancer du col de l'utérus diminue au Royaume-Uni, le nombre des décès étant tombé de 2 017 en 1981 à 1 639 en 1992, le taux de mortalité étant tombé de 79 % à 62 %. Le programme de dépistage du cancer du col de l'utérus, inauguré en 1988, vise à identifier et traiter les cellules anormales avant qu'elles deviennent cancéreuses. Ce dépistage est assuré la plupart du temps par des généralistes et un système de

paiement fixe a été introduit en 1990 pour les généralistes qui procèdent au dépistage chez les femmes âgées de 20 à 64 ans (de 20 à 60 ans en Ecosse) inscrites sur leurs listes de clients. Les femmes âgées de 65 ans et plus sont invitées à se soumettre au dépistage si elles n'ont pas eu deux frottis neutres au cours des dix années précédentes.

Il est prévu d'accroître le nombre des femmes touchées par le programme de dépistage. Dans l'ensemble, le degré de couverture continue de s'étendre; en 1993/94, plus de 84 % des femmes âgées de 20 à 64 ans avaient été soumises au dépistage au cours des 5,5 années précédentes contre 74 % en 1990/91. Le premier cycle complet de dépistage a pris fin en mars 1993, mais il est trop tôt pour juger si le dépistage en soi contribue à réduire l'incidence de la maladie. La mesure dans laquelle les femmes se présentent aux convocations et aux tests de suivi est étroitement surveillée.

Les autorités sanitaires organisent des campagnes de propagande et prennent d'autres initiatives pour améliorer la participation, notamment dans les agglomérations urbaines où l'on note une proportion moins élevée de femmes qui se prêtent aux convocations pour le dépistage en ce qui concerne aussi bien le cancer du sein que le cancer du col de l'utérus. Les campagnes de sensibilisation ont pour but d'encourager la participation des femmes appartenant à des minorités ethniques ou en séjour temporaire. En mai 1994, le Ministère de la Santé a publié les résultats d'un groupe d'experts sur le cancer créé par le Directeur général de la santé. Le rapport de ce groupe consultatif définit une politique d'organisation des services anticancéreux ayant pour but d'améliorer la participation médicale dans tout le pays. Il recommande que les malades atteintes de cancer soient examinées par une équipe pluridisciplinaire ayant reçu une formation appropriée, qu'elles reçoivent des informations faciles à comprendre sur les différentes options en matière de traitement et qu'on leur offre un choix de traitements le cas échéant. Le rapport recommande que la structure des services anticancéreux repose sur un réseau d'organismes compétents dans ce domaine, depuis les soins de santé primaires (unités de traitement du cancer dans les hôpitaux de district) jusqu'aux centres anticancéreux, afin que tous les malades atteints de cancer puissent bénéficier de soins spécialisés. Le choix du traitement requis dans chaque cas individuel relève du clinicien en concertation avec la malade, laquelle sera ensuite aiguillée rapidement sur une unité anticancéreuse.

## **Tabagisme**

En 1990, la prévalence du tabagisme était moins forte chez les femmes que chez les hommes, mais les chiffres de 1992 pour l'Angleterre indiquent qu'il n'existe désormais que fort peu de différence: 28 % pour les femmes et 29 % pour les hommes. Il faut comparer ces chiffres avec la prévalence enregistrée en 1974, soit 40 % pour les femmes et 51 % pour les hommes, ce qui montre qu'un plus grand nombre d'hommes que de femmes ont renoncé à fumer depuis cette époque. La cible fixée dans "La santé de la nation" est de ramener la prévalence de l'usage de la cigarette chez les femmes âgées de 16 ans ou plus à pas plus de 20 % d'ici l'an 2000. L'enquête de 1993 chez les écoliers indique que 11 % des filles et 8 % des garçons fument régulièrement. Chez les enfants de 15 ans, 26 % des filles et 19 % des garçons fumaient régulièrement.

Les femmes écossaises ont le taux de mortalité le plus élevé du monde pour le cancer du poumon. Plus de 80 % des cas de cette maladie sont dus au tabagisme. L'ouvrage intitulé "Scotland's health - A Challenge to Us All" décrit une série d'initiatives concernant le tabagisme. Le but est de ramener celui-ci à 21 % de la population dans le groupe d'âge 12-24 ans (par rapport à 30 % en 1986) et à 32 % pour le groupe d'âge 25 à 65 ans (par rapport à 40 % en 1986) d'ici l'an 2000. Les campagnes actuelles d'éducation sanitaire axées sur le tabagisme prennent pour cible les jeunes, et plus particulièrement les jeunes femmes.

En février 1994, le Ministère de la Santé a publié son plan d'action "Smoke Free for Health" qui décrit une stratégie complète en vue d'atteindre les cibles de "La santé de la nation" en réduisant à la fois la prévalence du tabagisme et la consommation de tabac par les personnes qui ne peuvent pas y renoncer. Le gouvernement a récemment annoncé un programme triennal d'éducation pour lutter contre le tabagisme, d'un montant de 12 millions de livres, qui devait être inauguré à la fin de 1994. En mai 1994, l'actuel accord volontaire passé avec l'industrie du tabac a été renforcé car l'exposition des enfants à la publicité sur le tabac suscite une vive inquiétude. La campagne nationale d'éducation pour lutter contre le tabagisme a été lancée le 29 décembre 1994.

### 12.3 Usage de la cigarette<sup>1</sup>: par sexe et groupe socio-économique (Pourcentage)

Grande-Bretagne	1972	1982	1992
<b>Hommes</b>			
Professions libérales	33	20	14
Employeurs et personnel de direction	44	29	23
Cadres moyens et subalternes	45	30	25
Ouvriers qualifiés	57	42	34
Ouvriers semi-qualifiés	57	47	39
Manoeuvres	64	49	42
Tous hommes âgés de 16 ans ou plus	52	38	29
<b>Femmes</b>			
Professions libérales	33	21	13
Employeurs et personnel de direction	38	29	21
Cadres moyens et subalternes	38	30	27
Ouvrières qualifiées	47	39	31
Ouvrières semi-qualifiées	42	36	35
Manoeuvres	42	41	35
Toutes femmes âgées de 16 ans ou plus	41	33	28

Notes: 1 Adultes âgés de 16 ans et plus, sauf pour 1972 où les chiffres s'appliquent aux personnes âgées de 15 ans et plus.

Source: Bureau des recensements et enquêtes démographiques.

### Alcool et drogue

Une consommation excessive d'alcool est moins probable chez la femme que chez l'homme, les chiffres indiquant depuis 1984 que la proportion des femmes de toutes catégories sociales qui consomment plus de 14 unités par semaine, quantité recommandée comme étant raisonnable pour les femmes, est restée relativement stable à environ 11 % (en comparaison avec 27 % pour les hommes qui consomment une quantité excessive d'alcool). Une proportion constante de femmes dans les groupes socio-économiques 1 et 2 consomment une quantité d'alcool supérieure à ce qui est jugé raisonnable, plus que dans les autres groupes socio-économiques. Le but fixé dans "La santé de la nation" est de ramener à environ 7 % d'ici 2005 le nombre des femmes dont la consommation d'alcool dépasse le niveau recommandé comme étant raisonnable.

Le gouvernement a dégagé des crédits s'élevant à 208 000 livres en 1994/95 pour Drinkline, le réseau téléphonique national qui vient en aide aux personnes qui ont un problème d'alcool. Ce réseau fournit des informations, des conseils et un soutien aux personnes qui sont inquiètes de leur consommation d'alcool ou de celle d'un proche. Les renseignements recueillis au sujet des personnes qui appellent semblent indiquer que ce service est particulièrement utile pour les femmes. D'autre part, le gouvernement a financé la publication d'une brochure contenant des conseils à l'intention de ceux qui s'occupent d'une personne ayant un problème d'alcool.

La mortalité par toxicomanie a augmenté depuis dix ans et, bien que les décès dus à l'abus des drogues n'instaurant pas une dépendance soient trois fois plus nombreux chez les hommes que chez les femmes, il reste que leur nombre s'est accru notablement chez les deux sexes. Le Ministère de la Santé encourage la création pour les drogués de services locaux dispensant tout un éventail de prestations depuis la désintoxication et les conseils jusqu'à la post-cure et la réadaptation. Il est reconnu qu'il faut attirer plus de femmes droguées vers ces services et le Ministère finance des projets qui leur sont expressément destinés, y compris les femmes qui consomment des drogues non opiacées. Il ressort des données les plus récentes dont on dispose que les femmes représentaient 25 % des 18 000 toxicomanes qui ont fait usage de services assurés par les autorités sanitaires au cours des six mois allant jusqu'en mars 1993, l'héroïne étant la drogue principale consommée aussi bien par les hommes que par les femmes. En décembre 1993, un répertoire des services antidrogue destinés aux femmes a été publié et distribué aux collectivités locales, aux autorités sanitaires et au secteur bénévole.

*La Recommandation générale n° 15 du Comité CEDAW porte sur la non-discrimination à l'égard des femmes dans les stratégies nationales de prévention du SIDA et de lutte contre cette pandémie.*

### Infection à VIH et SIDA

En 1993, 1 600 cas de SIDA étaient notifiés au Royaume-Uni, soit un taux de 2,8 pour 100 000, ce qui est l'un des plus faibles parmi les divers pays de l'Union européenne. Le nombre de femmes infectées par le VIH-1 au Royaume-Uni s'est accru presque chaque année de 1986 à 1993 et, bien que le nombre de femmes infectées par le VIH au Royaume-Uni demeure relativement faible, il continue d'augmenter.

#### 12.4 Nouveaux cas d'infection à VIH-1 au Royaume-Uni: femmes et hommes, 1988-1993

Année	Femmes	Hommes	Inconnu	Total
1988	204	1 468	72	1 745
1989	206	1 526	60	1 792
1990	277	1 880	124	2 281
1991	394	2 109	63	2 566
1992	441	1 963	77	2 481
1993	448	1 967	13	2 428

*Note: La rubrique "inconnu" comprend les cas où le sexe du sujet n'a pas été précisé, l'infection de mère à nourrisson par transfert de facteur sanguin ou un transfert sang/tissu.*

*Source: Ministère de la Santé.*

Le défi que doivent relever les responsables est de faire en sorte que les besoins particuliers des femmes ne soient pas négligés et que les femmes puissent continuer de disposer de services appropriés et bénéficiant de ressources suffisantes. L'Inspection des services sociaux du Ministère de la Santé a publié des directives sur les besoins des femmes à cet égard. Quelques hôpitaux du NHS ont mis sur pied des dispensaires familiaux pour les femmes infectées ou les familles avec enfants, ce qui a permis d'aider celles qui avaient des enfants infectés à recevoir des traitements ensemble. Les pouvoirs publics fournissent des moyens de financement à des organisations bénévoles telles que le Naz Project, les Blackliners et le London East Aids Network (LEAN) pour qu'ils sensibilisent les communautés composées de minorités ethniques aux dangers de l'infection à VIH/SIDA.

Tous les écoliers du Royaume-Uni ont la possibilité d'être informés au sujet de l'infection à VIH et du SIDA ainsi que d'autres maladies sexuellement transmissibles. La section du présent rapport traitant de l'article 10 contient des informations complémentaires sur l'éducation sanitaire à l'école.

### **Ostéoporose**

L'ostéoporose est une maladie qui provoque un amincissement du squelette et frappe principalement les femmes après la ménopause. On estime qu'une femme sur quatre en est atteinte et que le NHS dépense quelque 750 millions de livres par an pour soigner les fractures qui en résultent. En 1994, le gouvernement a créé un groupe d'experts avec pour mission d'indiquer comment mieux s'attaquer au problème. Ce groupe a été invité à passer en revue d'un oeil critique les connaissances déjà acquises et à présenter des suggestions sur les nouvelles mesures qui devraient être prises. Il a produit un programme complet et cohérent ayant pour but de prévenir, diagnostiquer et traiter l'ostéoporose. Le rapport et les recommandations du groupe ont été acceptés et le gouvernement a l'intention de faire en sorte qu'ils soient appliqués.

### **Santé mentale**

En 1993/94, le Ministère de la Santé a entrepris de concert avec le Bureau des recensements et enquêtes démographiques (OPCS) une enquête nationale sur la morbidité psychiatrique chez les adultes âgés de 16 à 64 ans. Cette enquête portant sur 10 000 adultes est la plus vaste qui ait jamais été effectuée en Grande-Bretagne. Elle a révélé qu'entre l'âge de 20 ans et l'âge de 54 ans, environ 22 % des femmes contre 12 % des hommes ont eu un problème de santé mentale. D'autres études indiquent que le taux de dépression est deux fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes et que la probabilité d'affections liées à la consommation alimentaire est dix fois plus forte chez les femmes que chez les hommes. En revanche, la dépendance à l'égard de l'alcool était trois fois moindre chez les femmes que chez les hommes et le nombre des femmes toxicomanes était inférieur de moitié à celui des hommes. L'espérance de vie étant plus longue pour les femmes, celles-ci risquent davantage que les hommes d'être atteintes de démence.

Le taux de suicides est quatre fois moins élevé chez les femmes que chez les hommes, mais en revanche l'auto-mutilation délibérée est plus répandue chez les femmes, avec un pic vers la fin de l'adolescence. Il semble qu'il y ait dans la vie des hommes comme des femmes certaines époques déterminées où les uns et les autres sont exposés à des facteurs d'agression et à des circonstances qui accroissent le risque de suicide. Des études ont révélé un taux de suicide élevé chez les jeunes femmes asiatiques mariées, celles-ci étant toutefois moins souvent atteintes de troubles de la personnalité ou d'affections psychiatriques quand elles se blessaient. Une étude qui devait s'achever en mars 1996 fournira vraisemblablement de nouvelles informations sur les taux d'auto-mutilation délibérée chez les divers groupes ethniques.

Les femmes sont également sujettes à certains problèmes spécifiques de santé mentale. Le syndrome prémenstruel est une affection qui suscite encore des controverses en ce qui concerne aussi bien la prévalence (des taux de 20 à 25 % ont été notifiés) que l'étiologie, le diagnostic et le traitement. Il est admis que certains troubles psychiatriques, notamment la dépression, peuvent être exacerbés pendant la phase prémenstruelle. Chez la femme, l'accouchement est également un facteur non négligeable de troubles psychiatriques. De 10 à 15 % des femmes traversent une phase de dépression après l'accouchement. D'aucuns ont prétendu que des facteurs hormonaux en étaient la cause sous-jacente, mais aucun consensus ne s'est encore dégagé à ce sujet.

L'expérience des services de santé mentale est également différente pour la femme et pour l'homme. Les femmes risquent davantage que les hommes d'être diagnostiquées par un généraliste comme étant atteintes d'une maladie mentale, mais elles sont moins souvent aiguillées sur des services de soins de second échelon. Les benzodiazépines sont prescrites plus souvent pour les femmes que pour les hommes, encore que les taux de prescription soient en train de diminuer. Les femmes constituent 58 % des admissions dans les établissements psychiatriques.

La santé mentale est un secteur clé dans l'initiative de "La santé de la nation". Les trois objectifs principaux sont:

- d'améliorer notablement la santé des personnes atteintes de maladie mentale et leur situation dans la société;
- de réduire le taux global de suicides d'au moins 15 % d'ici l'an 2000 (il devrait être ramené de 11,0 pour 100 000 habitants en 1990 à pas plus de 9,4);
- de réduire le taux de suicides chez les personnes atteintes de maladie mentale grave d'au moins 33 % d'ici l'an 2000 (du chiffre estimatif de 15 % enregistré en 1990 à pas plus de 10 %).

Un certain nombre d'activités ont lieu pour améliorer le diagnostic et le traitement au niveau des soins de santé primaires, s'agissant notamment de la formation des généralistes en matière de santé mentale. Par ailleurs, des mesures sont prises pour réduire encore davantage la prescription de benzodiazépines. Il a été demandé aux Services de santé familiale (FHSA) de fixer au niveau local des cibles avec les généralistes en vue de réduire les prescriptions de benzodiazépines et de leur substituer d'autres stratégies de prise en charge.

Les organisations bénévoles peuvent jouer un rôle précieux dans la prestation de services, en particulier des avis et des conseils, aux femmes souffrant de problèmes de santé mentale et en insistant auprès des autorités sur les soucis particuliers des femmes. Chaque année, le Ministère accorde aux organisations bénévoles s'occupant expressément de la santé mentale des femmes des subventions qui sont destinées à appuyer aussi bien certaines campagnes particulières que des projets spéciaux.

#### **Femmes appartenant à des minorités ethniques**

Les personnes appartenant à des minorités ethniques constituent 6 % de la population totale, mais elles représentent une proportion beaucoup plus forte des populations urbaines car elles résident principalement en ville. "La santé de la nation" tient compte des besoins des minorités ethniques. Devant aussi constituer un reflet de la population locale, la Charte du malade tient également compte des besoins des minorités ethniques. Depuis 1989, le Ministère de la Santé a consacré 3 millions de livres au financement de projets destinés à améliorer la formation des minorités ethniques et leur accès aux prestations. Il a également créé l'Unité de santé des minorités ethniques afin de promouvoir de bonnes pratiques dans le NHS, d'aider les administrateurs à établir des liens avec les communautés locales, et de contribuer à intégrer la santé des minorités ethniques dans les activités courantes du NHS.

Le Ministère s'emploie constamment à améliorer l'information au sujet des groupes ethniques. Le recensement de 1991, qui comprend des données sur ces groupes, fournira des renseignements sur les questions telles que le logement et l'emploi, ce qui constituera une base utile pour mieux comprendre les populations locales. D'autre part, le Ministère s'est beaucoup employé à promouvoir le débat sur la surveillance des minorités ethniques et, depuis avril 1995, il est obligatoire d'inclure des données sur les groupes ethniques dans les statistiques sur les soins administrés aux malades hospitalisés. Il sera ainsi possible de recueillir des informations importantes sur l'utilisation des services par les minorités ethniques.

Un rapport de l'Université du Surrey intitulé "Ethnicity and Health" a révélé que le taux de cardiopathie coronarienne chez les personnes nées dans le sous-continent indien dépasse la moyenne nationale de 36 % pour les hommes et de 46 % pour les femmes et que, contrairement aux autres groupes ethniques, cette tendance s'accroît. Le Ministère de la santé appuie un certain nombre d'initiatives en faveur des femmes asiatiques concernant le régime alimentaire, l'exercice physique et le repos. Chez les personnes originaires des Antilles, la mortalité due aux accidents vasculaires cérébraux était deux fois plus élevée que la moyenne pour l'Angleterre et le Pays de Galles. La mortalité due aux accidents vasculaires cérébraux était aussi nettement plus élevée chez les personnes nées dans le sous-continent indien et dans les pays africains du Commonwealth. Les travaux de recherche prioritaires du Ministère de la Santé comprennent des études sur les variations des maladies cardio-vasculaires selon les groupes sociaux et ethniques et sur l'amélioration des soins dispensés.

Au début de 1994, le gouvernement a publié des directives sur la prise en charge des malades atteints de drépanocytose, maladie répandue chez les Antillaises d'origine africaine, et de la thalassémie qui sévit chez les femmes originaires d'Asie, du Moyen-orient et du bassin méditerranéen. On compte environ 5 000 personnes souffrant de drépanocytose au Royaume-Uni, principalement dans la population antillaise d'origine africaine. La thalassémie atteint quelque 6 700 personnes au Royaume-Uni.

*La Recommandation générale n° 14 du Comité CEDAW demande aux Etats parties de prendre des mesures appropriées et efficaces aux fins d'abolir la pratique des mutilations sexuelles génitales.*

### **Mutilations sexuelles génitales**

Les mutilations sexuelles génitales ne constituent pas une pratique traditionnelle au Royaume-Uni, quoiqu'elles puissent être la coutume chez certains groupes d'immigrés. Aux termes de la Loi de 1985 sur l'interdiction de l'excision, le fait d'appliquer l'une quelconque des méthodes connues sous le terme de circoncision féminine mais correspondant plus exactement à celui de mutilation sexuelle féminine constitue un délit. Cette loi rend illégale toute action visant à aider, faciliter ou conseiller l'exécution de ces pratiques. La Loi de 1989 sur les enfants renforce la protection légale à cet égard.

En octobre 1991, le Ministère de la Santé a publié des directives sous le titre "Working Together Under the Children Act 1989" adressées à toutes les collectivités locales, aux autorités sanitaires, à la police, aux services de probation, aux établissements d'enseignement, aux médecins et à tout un éventail d'organisations bénévoles actives dans le domaine de la protection de l'enfance. Ce texte contenait des conseils sur la loi de 1985 et la manière de traiter les mutilations sexuelles féminines. Par ailleurs, le Ministère fournit des moyens de financement à une organisation bénévole appelée FORWARD (Fondation pour la santé et le développement de la femme) qui s'efforce d'éduquer les communautés intéressées et de communiquer aux membres des professions de santé des informations sur les mutilations sexuelles féminines.

Aucune poursuite n'a été engagée à ce jour au titre de la loi de 1985, probablement parce qu'il est difficile de recueillir des preuves. Toute information communiquée au sujet de cas précis de prétendues mutilations sexuelles féminines est adressée à la police. Il appartient à celle-ci d'enquêter sur de telles allégations et d'examiner avec les services du Procureur l'action à entreprendre. Le cas échéant, des précisions sont également communiquées au Conseil général de l'Ordre des médecins, aux services sociaux locaux et à l'autorité sanitaire de district (DHA) s'il est dit que le délit a été commis dans un hôpital ou un dispensaire privé enregistré auprès de la DHA et inspecté par celle-ci.

Le Conseil général de l'Ordre des médecins a récemment rayé de son registre le nom d'un médecin qu'il a jugé coupable d'une grave inconduite professionnelle après avoir eu connaissance de son acceptation de pratiquer une intervention illégale qui n'était justifiée par aucune nécessité médicale. La décision du Conseil de l'Ordre a été transmise au Procureur.

## **C. PLANIFICATION FAMILIALE, AVORTEMENT ET SERVICES DE PROTECTION MATERNELLE**

### **Taux de fécondité au Royaume-Uni**

Les taux de fécondité ont subi des fluctuations au cours des années depuis 1980 mais restent au-dessous du seuil considéré comme constituant le niveau de remplacement naturel de la population à long terme, soit 2,1 enfants par femme.

Le taux de fécondité pour la période totale (TFPT) indique le nombre moyen d'enfants qu'aurait une femme si elle avait pendant toute la période féconde de sa vie le taux de fécondité spécifique de l'âge pour l'année considérée. Il permet de déterminer la fécondité de façon plus fiable que le taux brut de natalité

(c'est-à-dire le nombre de naissances pour 1 000 habitants) puisqu'il tient compte du nombre et de la pyramide des âges des femmes en âge de procréer. Au Royaume-Uni, le TFPT est tombé de 1,89 en 1980 à 1,77 en 1984. Entre le milieu et la fin des années 1980, la tendance était généralement à la hausse, moyennant quelques fluctuations, le taux atteignant 1,84 en 1990. Le taux ayant diminué par la suite, le chiffre était de 1,79 en 1992. Le taux de conception chez les moins de 16 ans est actuellement de 9,4 pour 1 000 jeunes femmes en Angleterre et de 10,4 au Pays de Galles.

### 12.5 Taux de fécondité pour la période totale (TFPT) au Royaume-Uni: 1980-1992

	1980	1985	1990	1992	1993
Taux	1,89	1,80	1,84	1,79	1,76

Source: Service actuariel du gouvernement.

### Services de planification familiale

Conformément à la stratégie définie dans "La santé de la nation", les autorités sanitaires sont tenues d'assurer qu'une gamme complète de services de planification familiale soit disponible et accessible pour les personnes qui désirent les utiliser. Des directives ont été publiées en 1992 rappelant aux autorités que quiconque doit pouvoir s'adresser à ces services, lesquels doivent être accessibles en tous lieux géographiques.

La planification familiale est une prestation sanitaire importante qui contribue à une meilleure santé de la mère et de l'enfant et à la stabilité de la vie familiale. L'accent est mis sur les moyens de permettre aux gens de planifier leur famille et d'espacer les naissances comme ils le désirent. Les conseils de planification familiale peuvent être obtenus dans des dispensaires spéciaux et auprès des généralistes. Il est attendu des autorités sanitaires qu'elles fassent en sorte qu'un éventail complet de prestations de planification familiale, y compris des services de contraception d'urgence pour les jeunes, soit disponible et de les faire bien connaître au public. Les conseils de planification familiale et les contraceptifs sont gratuits pour tous dans le cadre du NHS. En 1993, environ 7 femmes sur 10 âgées de 16 à 49 ans pratiquaient une forme quelconque de contraception, cette proportion étant demeurée à peu près constante depuis le milieu des années 1970. La pilule reste le contraceptif le plus largement utilisé, notamment chez les femmes jusqu'à l'âge de 35 ans. Les femmes de plus de 35 ans risquent davantage d'avoir subi une hystérectomie ou d'avoir un partenaire ayant eu une vasectomie. L'utilisation du préservatif a augmenté depuis 1987 et son usage est pratiquement le même dans tous les groupes d'âge. En 1993, 17 % des femmes âgées de 16 à 49 ans avaient le préservatif pour méthode de contraception.

En Angleterre, 4 millions de femmes ont recours aux services de planification familiale chaque année, les trois quarts d'entre elles par l'intermédiaire du médecin de famille, et le NHS y consacre 136 millions de livres par an. En Ecosse, quelque 430 000 femmes utilisent chaque année les services de planification familiale, dont 75 % par l'entremise de leur généraliste. Au Pays de Galles, environ 700 000 femmes utilisent chaque année les services de planification familiale, 9 sur 10 consultant leur médecin de famille. Le gouvernement verse des subventions à la Family Planning Association, aux Brook Advisory Centres et au Catholic Marriage Advisory Council. L'usage de la contraception est resté à un niveau à peu près constant au cours des dix dernières années, concernant environ 70 % des femmes sexuellement actives âgées de 16 à 49 ans; la situation semble être la même pour les hommes, quoique aucune information ne soit recueillie sur l'emploi des services de planification familiale par les hommes.

12.6 Utilisation actuelle de la contraception, par âge (Femmes âgées de 16 à 49 ans / Grande-Bretagne: 1991)

	Age										Total
	16-17	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	Total		
Recours actuel à la contraception	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Utilisant une méthode	16	46	48	43	25	11	4	2	23		
Non chirurgicale*											
Pilule <sup>+</sup>	3}	6}	10}	8}	6}	4}	3}	2}	5}		
Mini-pilule	12}	37}	36}	30}	18}	7}	1}	0}	16}		
Association de pilules	0	0	3	4	8	7	6	4	5		
DIU	10	15	14	19	17	20	13	12	16		
Préservatif	0	0	1	1	2	2	1	2	1		
Diaphragme	1	2	2	2	3	3	3	4	3		
Retrait	0	0	1	2	2	2	1	1	1		
Période non féconde	0	0	1	0	0	0	0	0	0		
Spermicide	0	0	1	1	1	1	0	0	0		
Injection	0	0	1	1	1	1	0	0	1		
Au moins une méthode	22	55	64	65	54	41	28	23	46		
Chirurgicale:											
Stérilisation: féminine	0	0	0}	4}	9}	16}	23}	26}	12}		
masculine	0	0	1}	4}	12}	22}	26}	21}	13}		
Total - au moins une méthode	22	55	65	73	75	79	78	70	70		
N'utilisant aucune méthode:											
Stérile après une autre intervention	0	0	0	0	1	3	5	10	3		
Enceinte actuellement	2	2	6	9	6	3	0	0	4		
Renoncement aux relations sexuelles pour éviter la grossesse	0	0	0	0	1	0	1	0	0		
Aucune relation sexuelle	73	40	21	11	9	8	9	9	15		
Désire être enceinte	0	2	6	10	9	4	1	0	5		
Conception improbable par suite de ménopause	0	0	0	0	0	0	1	7	1		
Eventuellement stérile	0	0	0	1	1	1	2	1	1		
N'approuve pas la contraception	2	0	3	1	1	1	2	1	1		
N'a pas recours à la contraception	0	0	1	1	0	0	0	0	0		
Divers	0	0	1	1	0	0	0	0	0		
Total n'utilisant pas une méthode	78	45	35	27	25	21	22	30	30		
Base = 100 %**	267	260	758	931	956	753	857	789	5 571		

Notes: \* L'abstinence n'est pas incluse ici comme méthode de contraception. Les personnes ayant déclaré qu'elles renonçaient aux relations sexuelles pour éviter la grossesse et que c'était pour elles la seule méthode de contraception sont classées avec celles qui n'utilisent aucune méthode.

+ Le pourcentage total des personnes utilisant la pilule comprend celles qui ignoraient quel type de pilule.

\*\* Les pourcentages représentent plus de 100 parce que les chiffres ont été arrondis et que certaines femmes ont recours à plus d'une méthode non chirurgicale.

Source: Enquête générale sur les ménages, 1993.

Les priorités fixées par le gouvernement dans "La santé de la nation" visent notamment à réduire d'au moins 50 % le taux de conception chez les filles de moins de 16 ans en Angleterre: il devrait tomber de 9,5 pour 1 000 filles âgées de 13 à 15 ans en 1989 à pas plus de 4,8. Au Pays de Galles, le but est aussi de réduire d'au moins 50 % d'ici 2002 le taux de conception chez les filles de moins de 16 ans (année de référence 1990: 10,3 pour 1 000 filles âgées de 13 à 15 ans). En 1991, le taux de conception parmi les moins de 16 ans en Angleterre et au Pays de Galles est tombé pour la première fois en dix ans à 9,3 pour 1 000 filles âgées de 13 à 15 ans. Chez les moins de 16 ans en Angleterre et au Pays de Galles, les conceptions aboutissant à un avortement sont tombées de 5,1 pour 1 000 filles âgées de 13 à 15 ans en 1990 à 4,8 en 1991.

L'ouvrage intitulé "Scotland's Health - A Challenge to Us All" ne comprend pas des cibles précises visant à réduire le nombre des conceptions chez les adolescentes. Néanmoins, il a été reconnu que c'est là un domaine d'action primordial et 12 sur 15 des administrations sanitaires régionales ont fixé des buts en vue de réduire le nombre de grossesses et d'avortements chez les adolescentes. Les initiatives en matière d'éducation et d'hygiène sexuelles sont activement encouragées. Les statistiques provisoires pour 1993 indiquent que le taux de grossesses chez les 13 à 15 ans était de 8,4 pour 1 000 et le taux d'avortements de 3,1 pour 1 000.

La Stratégie régionale pour les services sanitaires et sociaux d'Irlande du Nord fixe pour but que, dès 1997, il faudra une diminution notable des naissances non désirées chez les mères de moins de 20 ans: le nombre global d'accouchements chez les adolescentes sera réduit de 15 %, tombant d'un peu plus de 1 900 en 1989 à 1 600. Il convient de signaler toutefois que la Loi de 1967 sur l'avortement n'est pas applicable en Irlande du Nord.

## **Avortement**

La Loi de 1967 sur l'avortement, qui s'applique à l'Angleterre, à l'Ecosse et au Pays de Galles, autorise l'interruption légale de la grossesse par un médecin si deux autres médecins ont confirmé que l'atteinte à la santé physique ou mentale de la femme enceinte ou de tout enfant de sa famille serait plus grande si la grossesse se poursuivait que si elle était interrompue. Le nombre des avortements a augmenté de 43 % entre 1971 et 1991 pour atteindre un chiffre supérieur à 190 000, mais il est retombé à 180 000 en 1993. Le nombre des femmes célibataires ayant un avortement a approximativement doublé au cours des vingt dernières années, mais il y a moins d'avortements chez les femmes mariées. En 1993, les deux tiers des avortements ont été pratiqués sur des femmes célibataires et près de 70 % des avortements concernaient des femmes âgées de 20 à 34 ans, célibataires ou mariées. Chaque année, quelque 1 750 femmes se rendent d'Irlande du Nord en Grande-Bretagne pour un avortement.

Depuis que la loi a été modifiée en 1991, une limite de 24 semaines est fixée pour la majorité des avortements. La grossesse peut être interrompue au-delà de la vingt-quatrième semaine dans les cas suivants: pour sauver la vie d'une femme enceinte; pour éviter une atteinte grave et permanente à la santé de la femme enceinte; s'il y a un risque sérieux que l'enfant à naître serait atteint d'une anomalie physique ou mentale telle qu'il serait gravement handicapé. En 1992 (seule année complète pour laquelle on dispose de chiffres depuis que la loi a été modifiée), on a enregistré 172 069 avortements, dont 60 (0,03 %) après la vingt-quatrième semaine de grossesse. En 1993, 12 % seulement des avortements ont été pratiqués sur des femmes enceintes depuis plus de 12 semaines, contre 22 % en 1971.

En Angleterre et au Pays de Galles, 53 % des avortements (pour les femmes résidant au Royaume-Uni) ont été pratiqués dans le cadre du NHS. En Ecosse, plus de 98 % des avortements sont pratiqués dans le cadre du NHS et 90 % d'entre eux ont lieu avant la quatorzième semaine de grossesse. Dans le cadre du NHS, le niveau de prestation gynécologique, avortement inclus, est fixé, comme pour toute autre prestation, par chacune des autorités sanitaires. Le gouvernement estime préférable que de telles décisions soient prises sur place car les autorités connaissent parfaitement les besoins et priorités au niveau local. Le secteur privé sert de complément et certaines personnes préfèrent cette option. Les autorités sanitaires ont aussi recours au secteur privé (en vertu de dispositions institutionnelles) pour pratiquer des avortements NHS.

## 12.7 Avortements en Angleterre et au Pays de Galles, 1982-1993

Année	Total	Résidents				Taux pour 1 000 femmes âgées de 15 à 44 ans	Non résidents		
		Tous locaux Total	NHS	Institution*	Non NHS Total		Tous locaux Total	NHS	Non NHS
1982	163 045	128 553	62 409	4 425	61 719	12,17	34 492	123	34 369
1983	162 151	127 375	62 609	4 614	60 152	12,08	34 786	208	34 578
1984	169 993	136 388	64 823	4 912	66 653	12,80	33 605	103	33 502
1985	171 873	141 101	65 176	5 929	69 996	13,11	30 772	78	30 694
1986	172 286	147 619	67 451	6 819	73 349	13,54	24 667	78	24 589
1987	174 276	156 191	69 442	8 041	78 708	14,22	18 085	63	18 022
1988	183 798	168 298	69 103	9 357	66 653	15,29	15 500	74	15 426
1989	183 974	170 463	70 722	9 200	90 541	15,49	13 511	64	13 447
1990	186 912	173 900	73 517	9 582	90 801	15,83	13 012	65	12 947
1991	179 522	167 376	75 172	8 197	92 204	15,27	12 146	73	12 073
1992	172 069	160 501	79 537	11 982	68 976	12,51	11 568	97	11 471
1993	168 711	157 846	84 067	14 836	58 943	12,30	10 865	117	10 748

Note: \* *Pratiqués en vertu de dispositions conclues entre le NHS et le secteur privé.*

Source: *Bureau des recensements et enquêtes démographiques.*

Le Secrétaire d'Etat pour l'Irlande du Nord s'est engagé à examiner de près les recommandations du récent rapport de la Commission consultative permanente sur les droits de l'homme (SACHR) concernant la nécessité d'une loi plus claire sur l'avortement en Irlande du Nord. La SACHR a consulté les autorités ecclésiastiques, les groupes médicaux, les juristes, les groupes organisant des campagnes et d'autres avant de formuler diverses propositions législatives. Les gouvernements qui se sont succédés ont adopté une position de neutralité sur les questions d'avortement et les propositions de modification de la loi sur l'avortement ont toujours été adoptées par le Parlement avec liberté de vote.

### Services de protection maternelle

Les services de protection maternelle du Royaume-Uni ont été décrits en détail dans les rapports précédents. Le taux de mortalité maternelle au Royaume-Uni a diminué de 6 % entre 1985 et 1992, le nombre des décès tombant de 7,0 pour 100 000 naissances à 6,6.

Depuis janvier 1994, le gouvernement s'est donné pour politique d'offrir aux femmes un plus grand choix en matière de protection maternelle et de promouvoir les soins communautaires. Les quatre Départements de la Santé du Royaume-Uni ont procédé à des études complètes des prestations en matière de protection maternelle. Le principe fondamental qui préside à chacune de ces études est que la femme et son nourrisson doivent être au centre de toute planification et organisation de la protection maternelle. Les femmes doivent participer activement aux décisions concernant les soins qu'elles reçoivent et le rôle du personnel des services de protection maternelle doit être d'appuyer les choix faits par la femme. Le NHS s'emploie actuellement à mettre en oeuvre ces recommandations.

Toute femme a droit aux soins pendant toute la durée de la grossesse et durant et après l'accouchement. De plus, pendant la grossesse et jusqu'au premier anniversaire de son enfant, elle a droit à la gratuité des ordonnances et des soins dentaires. Les soins peuvent être assurés par une sage-femme, un généraliste

communautaire, un obstétricien basé à l'hôpital ou un ensemble de ces spécialistes. L'accouchement peut avoir lieu à l'hôpital dans une maternité, dans une unité dirigée par une sage-femme ou un généraliste, ou à domicile. Actuellement, le nombre d'accouchements à domicile est relativement faible, la plupart des enfants naissant à l'hôpital, dont certains dans des unités dirigées par une sage-femme ou un généraliste. La durée du séjour varie entre quelques heures et une semaine. Dès le retour à la maison, une sage-femme viendra examiner le nourrisson jusqu'à ce qu'il ait au moins dix jours, après quoi la mère peut faire appel à une infirmière-visiteuse.

Plusieurs mesures précises ont été prises pour améliorer le recours aux soins prénatals parmi les femmes appartenant à des minorités ethniques. Par exemple, la Asian Mother and baby Campaign et l'introduction du système d'intermédiaires "Link Worker" visent à améliorer la communication et à réduire au minimum les obstacles d'ordre linguistique et culturel qui peuvent empêcher les femmes asiatiques d'avoir accès aux services de santé.

### **Allaitement au sein**

Selon des renseignements tirés d'un rapport de 1990 du Bureau des recensements et enquêtes démographiques, si 63 % des femmes nourrissent leur enfant au sein à la naissance, le taux tombe à 39 % au bout de six semaines et à 25 % quatre mois après l'accouchement.

Se fondant sur des avis médicaux incontestables, le gouvernement a constamment soutenu que l'allaitement était le meilleur mode d'alimentation pour un nourrisson. Comme suite aux mesures prises par l'Organisation mondiale de la Santé, le Royaume-Uni a adopté un Code de pratique pour la commercialisation des préparations pour nourrissons au Royaume-Uni et a créé un Comité de surveillance de l'application du Code aux termes d'un accord conclu volontairement avec les fabricants; il a mené des négociations aboutissant à un accord selon lequel les échantillons gratuits et les fournitures subventionnées de préparations pour nourrissons ne seront plus autorisés dans les hôpitaux et les dispensaires du NHS; enfin, il a constitué, dans le cadre de l'initiative de "La santé de la nation", le Groupe de travail national sur l'allaitement au sein qui a pour but de promouvoir et faciliter l'allaitement en se basant sur l'action déjà entreprise à cet égard. Le gouvernement finance trois organisations bénévoles qui militent en faveur de l'allaitement au sein: l'Association of Breastfeeding Mothers, le Breastfeeding Promotion Group du National Childbirth Trust, et la Ligue internationale de La Leche.

L'action entreprise dans l'avenir sera la suivante: veiller à ce que la réglementation du Royaume-Uni visant à mettre en oeuvre la Directive de la Commission européenne, qui a récemment fait l'objet d'une consultation publique, constitue un moyen de protection de l'allaitement au sein en imposant des restrictions légales relatives à la composition, à l'étiquetage, à la publicité et à l'exportation des préparations pour nourrissons; continuer de financer les trois organisations bénévoles; faire en sorte que les avis médicaux les plus récents soient transmis aux membres des professions de santé et autres personnes intéressées par l'allaitement au sein. Le Groupe de travail national sur l'allaitement examinera d'autres mesures pour accroître la proportion des mères qui nourrissent leur enfant au sein.

## ARTICLE 13

### LES FEMMES DANS LA VIE ECONOMIQUE, SOCIALE ET CULTURELLE

*Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier:*

- a) *le droit aux prestations familiales;*
- b) *le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;*
- c) *le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.*

#### **Fiscalité et prestations familiales**

Depuis son rapport précédent, le Royaume-Uni a levé la réserve en matière de fiscalité qu'il avait formulée à l'égard de cet article par suite de changements apportés à la législation nationale qui permettent l'imposition indépendante des femmes mariées. Le dernier rapport périodique contenait des précisions complètes sur ces modifications.

Le système de sécurité sociale du Royaume-Uni est décrit en détail dans les rapports précédents et dans le présent rapport au titre de l'article 11, tandis que d'autres informations pertinentes figurent dans le présent rapport au titre de l'article 16. Le système garantit aux femmes et aux hommes l'égalité d'accès aux prestations familiales.

Sept millions cent vingt mille mères bénéficient de la prestation pour enfant, une prestation hebdomadaire non contributive et indépendante du revenu, versée à la mère pour chaque enfant jusqu'à l'achèvement de la scolarité, à l'exclusion des études supérieures, ou jusqu'au dix-neuvième anniversaire selon le cas. En outre, une prestation pour parent isolé s'ajoute à la prestation pour enfant pour quiconque élève seul un enfant. Comme la prestation pour enfant, elle est non contributive et indépendante du revenu. Près d'un million de familles reçoivent cette prestation et, dans la vaste majorité des cas, les bénéficiaires sont des femmes.

#### **Prêts, hypothèques et crédit**

Aux termes de la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe, il est illégal pour quiconque assure des services bancaires ou d'assurance pour des subventions, des prêts, un crédit ou des moyens de financement, d'exercer à l'égard d'une personne une discrimination fondée sur le sexe en lui refusant ces facilités ou en omettant délibérément de les lui fournir. Rien ne s'oppose à ce que les femmes aient l'accès aux prêts bancaires, aux prêts hypothécaires ou au crédit à la consommation et elles n'ont pas besoin du consentement de leur époux ou de leur père pour solliciter ces services.

D'une manière générale, le nombre de logements habités par leur propriétaire a augmenté depuis 1985. En 1993, près des trois quarts des couples mariés étaient propriétaires (parfois avec hypothèque) de leur logement, contre un peu plus des deux tiers, soit 69 %, en 1985. On observait la même tendance pour les célibataires, la moitié d'entre eux étant propriétaire de leur logement en 1993. La proportion des femmes célibataires chefs de famille propriétaires de leur habitation, soit 49 %, était légèrement inférieure au chiffre correspondant pour les hommes, 52 %. L'écart s'était légèrement rétréci au cours des huit années précédentes: en 1985, les proportions étaient respectivement de 42 % et de 47 %.

D'après une enquête de 1993 sur les personnes achetant un logement pour la première fois, le pourcentage des premières hypothèques prises par des célibataires de sexe masculin était de 20 % contre

17,5 % pour les femmes. Les prêts hypothécaires initiaux ont été consentis en majorité (61 %) à des couples. Ces statistiques n'ont été recueillies que depuis un an par le Ministère de l'Environnement. A l'avenir, l'évolution par sexe des prises d'hypothèques initiales sera évaluée sur une base annuelle. Les femmes qui désirent créer une entreprise risquent de se heurter à des obstacles particuliers. Il leur sera sans doute plus difficile d'obtenir des capitaux parce qu'il est moins probable qu'elles puissent offrir en gage un bien immobilier, qu'elles aient une expérience de la gestion ou qu'elles possèdent des qualifications bien définies. Il semble que ces restrictions s'appliquent plus particulièrement aux femmes appartenant à des minorités ethniques.

On ne possède pas de données comparatives sur le crédit accordé aux femmes et aux hommes par des banques ou dans le cadre de mesures gouvernementales. Toutefois, le Système gouvernemental de garantie d'emprunt (LGS) comporte la garantie de l'Etat pour les prêts consentis par des banques ou autres établissements financiers à des entreprises commerciales qui ne peuvent prétendre obtenir des prêts de type classique parce qu'elles n'offrent pas la sécurité d'une solide expérience. Ce système devrait se révéler particulièrement avantageux pour les femmes. Depuis son institution il y a 13 ans, le LGS a fourni des garanties pour plus de 38 000 emprunts d'une valeur totale de 1,2 milliard de livres. Etant donné la nature du prêt, qui est accordé à des organisations plutôt qu'à des particuliers, il est difficile d'évaluer avec exactitude la proportion des femmes qui bénéficient du système.

### Activités récréatives, sportives et culturelles

#### Activités de loisirs

Selon l'Enquête générale sur les ménages, dans la plupart des groupes les hommes avaient plus de temps libre que les femmes. Par exemple, parmi les personnes occupant un emploi à plein temps en 1992-1993, les hommes avaient plus de loisirs que les femmes: 46 heures par semaine contre 31. Même chez les retraités, les hommes bénéficiaient de plus de 90 heures de temps libre par semaine, soit 20 heures de plus que les femmes retraitées. Qu'elles occupent ou non un emploi, il semble que d'une manière générale les femmes puissent consacrer moins de temps aux loisirs que les hommes.

L'un et l'autre sexe accorde la préférence aux activités comme la télévision, la radio, les visites d'amis ou de parents, la lecture et le jardinage. Les hommes sont plutôt portés à écouter la radio ou faire un peu de jardinage, tandis que les femmes voient des amis ou des parents ou se consacrent à la lecture. Les bibliothèques sont surtout utilisées par les femmes, lesquelles représentent 61 % des emprunts de livres.

#### 13.1 Participation à certaines activités de loisirs pendant les quatre semaines précédant l'enquête, par sexe et par âge; personnes âgées de 16 ans ou plus; Grande-Bretagne, 1993 (Pourcentage)

Activité de loisirs	Hommes	Femmes	Total
Regarder la télévision	99	99	99
Rendre visite à des amis ou parents ou les recevoir	95	96	96
Ecouter la radio	91	88	89
Ecouter des disques ou des cassettes	79	75	77
Lire des livres	59	71	65
Jardiner	51	45	48
Bricoler	57	30	42
Couture/broderie/tricot	3	38	22
Base	8,062	9,490	17,552

Source: *Enquête générale sur les ménages, 1993.*

## Sport

D'après les résultats de l'Enquête générale sur les ménages, dans l'ensemble les hommes participent plus que les femmes à au moins une activité sportive: 72 % des hommes mais seulement 57 % des femmes, ce qui représente une légère augmentation de la participation féminine depuis 1987 quand les chiffres étaient de 70 % pour les hommes et 52 % pour les femmes. Cette moindre participation des femmes aux activités sportives confirme une tendance qu'on observe dès l'enfance en dehors de l'école (voir la section consacrée à l'article 10). Les sports étaient pratiqués davantage par les jeunes, les hommes et les femmes appartenant aux catégories socio-économiques non manuelles et les personnes exerçant un emploi, mais le taux de participation était inférieur à la moyenne pour les personnes ayant un enfant de moins de 5 ans.

On note au Royaume-Uni un accroissement général de la participation aux activités de maintien en forme, notamment chez les femmes. C'est ainsi que la participation à ces activités et au yoga, tant pour les hommes que pour les femmes, est passée de 8,6 % des personnes interrogées en 1987 à 12,1 % en 1993, 17 % des femmes y participant contre 6 % des hommes. Bien que les sports d'équipe de plein air soient encore un fief masculin, le nombre des femmes qui y participent, par exemple au football et au cricket, augmente également.

### 13.2 Les six sports principaux pratiqués par des femmes dans certains groupes d'âge en Grande-Bretagne en 1993; classement d'après le pourcentage de femmes participant au cours des quatre semaines qui ont précédé l'enquête

De 16 à 19 ans	De 25 à 29 ans	De 45 à 49 ans	70 ans et plus
Marche	Marche	Marche	Marche
Maintien en forme	Maintien en forme	Natation	Maintien en forme/yoga
Natation	Natation	Maintien en forme/yoga	Natation
Billard	Cyclisme	Cyclisme	Cyclisme
Cyclisme	Billard	Golf	Boules
Course à pied	Boules en salle	Fléchettes	Golf

Source: *Enquête générale sur les ménages, 1993.*

En Irlande du Nord, 50 % des personnes pratiquant un sport en salle sont des femmes. Les conseils de district ont récemment doté un certain nombre de centres de loisirs de salles de maintien en forme conçues par des professionnels et destinées aux maintien en forme en général plutôt qu'à la gymnastique et à la musculation traditionnellement pratiquées par les hommes.

Le gouvernement souhaite vivement offrir aux femmes de meilleures possibilités de pratiquer un sport et il veillera à ce que les Conseils sportifs comprennent une certaine proportion de femmes afin qu'elles apportent leur contribution à la politique fixée en la matière. En juillet 1994, le gouvernement a présenté ses plans de restructuration du Conseil sportif de Grande-Bretagne. Deux nouveaux organes seront créés, un Conseil sportif du Royaume-Uni et un Conseil sportif d'Angleterre (ESC), qui compléteront ceux qui desservent déjà les comtés qui entourent Londres. Le gouvernement tout comme les conseils sportifs se sont engagés à garantir une représentation féminine dans différents comités et parmi le personnel d'encadrement supérieur ou moyen et à donner aux femmes plus d'influence dans les organisations sportives nationales.

Le sport recevra un cinquième des recettes nettes de la nouvelle Loterie nationale, soit un maximum estimé à 320 millions de livres par an qui sera réparti par l'ESC. Tous les groupes dans l'ensemble du pays bénéficieront de cet argent, qui s'ajoutera aux dépenses publiques classiques.

Certains sports de compétition étant exclus de la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe et de l'Ordonnance sur la discrimination fondée sur le sexe (Irlande du Nord), les organisations comme les clubs de football peuvent légalement interdire aux femmes d'y adhérer. Il se peut que les femmes, notamment celles qui ont des responsabilités familiales, disposent de moins de temps libre que les hommes pour participer à ces activités sportives. Le Conseil sportif d'Ecosse a dégagé des ressources supplémentaires dans le cadre de l'initiative Teamsport Scotland et, de concert avec les organes directeurs des associations sportives écossaises, il développe les possibilités de participer à des sports d'équipe comme le football et le rugby féminins.

La contribution des femmes au sport en qualité d'entraîneur, de directeur et d'administrateur s'est développée. La main-d'oeuvre dans l'industrie est constituée à 50 % de femmes et, en 1992, 24 % des membres de l'Institute of Leisure and Amenity Management étaient de sexe féminin. De nouveaux projets visant à offrir aux femmes la possibilité d'exercer les fonctions d'entraîneur ont été établis par les Conseils sportifs en concertation avec la National Coaching Foundation, le British Institute of Sports Coaches et la Women's Sports Foundation (WSF). Les crédits alloués par le gouvernement ont aidé la WSF, fondée en 1984, à améliorer le profil de la femme dans le sport, notamment grâce au prix de la Sportive de l'année, inauguré en 1986, et à un système national de distinctions pour les jeunes filles et les jeunes femmes inauguré en 1992 pour encourager davantage de femmes à participer au sport et à poursuivre des carrières sportives.

En 1994, le Conseil sportif de Grande-Bretagne a organisé avec l'appui du Comité international olympique la première Conférence internationale sur la femme et le sport. Cette conférence a réuni des responsables et décideurs du secteur sportif aux niveaux national et international provenant de 82 pays. Les délégués représentant des organisations gouvernementales et non gouvernementales, les comités olympiques nationaux, des fédérations sportives internationales et nationales et des institutions d'éducation et de recherche ont approuvé la Déclaration de la Conférence demandant que toutes les femmes et jeunes filles aient la possibilité de participer au sport dans une ambiance de sécurité et de convivialité, que les femmes s'engagent dans les activités sportives à tous les niveaux, que les connaissances, l'expérience et les valeurs des femmes puissent contribuer au développement du sport, et qu'on s'emploie à faire en sorte que les femmes reconnaissent la valeur intrinsèque du sport et sa contribution à l'épanouissement de l'individu et à un mode de vie sain.

### **L'activité artistique**

Dans les activités culturelles comme les arts, la littérature et la musique, aucune discrimination n'est officiellement exercée à l'égard des femmes au Royaume-Uni et ces domaines comptent beaucoup de femmes de renommée nationale et internationale. En 1994, de nombreuses manifestations mettant en valeur l'activité artistique des femmes ont eu lieu et l'on peut citer entre autres les festivals féminins de musique de Norwich et du Lincolnshire et le festival de Cardiff dont le programme était consacré au thème de la femme dans les arts. Cela dit, il existe effectivement des obstacles dus aux attitudes et aux structures et, à l'automne 1993, le Arts Council a adopté un "Women in the Arts Action Plan" (Plan d'action pour les femmes dans les arts) visant à favoriser une action immédiate et pratique qui fera progresser la situation des femmes dans les arts et contribuera à surmonter les obstacles qui subsistent.

Non seulement les femmes sont relativement peu représentées à tous les échelons de la prise de décisions dans le domaine artistique, mais de plus les oeuvres d'artistes féminins sont beaucoup moins souvent exposées que celles des hommes. C'est ainsi que, sur une collection totale d'environ 15 000 oeuvres, la Tate Gallery a récemment exposé seulement une cinquantaine de tableaux d'artistes féminins. Afin d'encourager l'égalité des chances pour les femmes artistes, le Arts Council a entrepris une action persuasive en concertation avec des organisations artistiques, les Regional Arts Boards et des organisations nationales et internationales actives dans le domaine de la promotion de la femme et de l'égalité. Les départements chargés des différentes formes d'activité artistique exercent une surveillance à cet égard et prennent aussi des mesures positives. Afin d'accroître la participation des femmes à l'activité artistique, un dossier destiné à

améliorer l'accès à différents lieux pour les femmes ayant de jeunes enfants ou devant s'occuper d'autres personnes est en cours de mise au point.

Un soutien est accordé pour des projets dirigés par des artistes et visant à préserver et améliorer le profil des femmes artistes, à leur offrir de meilleures possibilités de formation et à dégager de nouvelles ressources afin d'encourager un travail de qualité par des artistes de sexe féminin.

Le Arts Council of Northern Ireland, dont le conseil d'administration est composé de 40 % de femmes, a récemment mené à bien un projet de formation conçu en vue de la réinsertion professionnelle de 12 femmes. Ce projet d'une durée d'un an a été financé au titre du Programme de nouvelles possibilités pour les femmes de l'Union européenne et il avait pour but de permettre aux femmes de reprendre une activité professionnelle soit comme salariées, soit comme travailleurs indépendants ou chefs d'une petite entreprise.

Le Scottish Arts Council et le Scottish Film Council n'accordent de subvention qu'aux organisations qui ont adopté une politique d'égalité des chances. De plus, le Scottish Arts Council exerce une surveillance approfondie et donne des conseils en matière d'égalité des chances en veillant à ce que soit dispensée une formation appropriée.

## **L'environnement**

En 1994, la Stratégie du Royaume-Uni pour un développement durable a été publiée comme suite au programme Action 21 et à l'engagement pris lors du Sommet "Planète Terre" de Rio en 1992. Elle est le fruit d'une large concertation pendant un an avec tous les principaux groupes intéressés et reflète les résultats de débats et de séminaires ainsi que plus de 500 réponses au questionnaire qui avait été diffusé.

Une Commission gouvernementale sur le développement durable, une Table ronde du Royaume-Uni sur le développement durable et une Initiative des citoyens pour l'environnement ont toutes été organisées pour aider à mettre en pratique la notion de durabilité. La Table ronde du Royaume-Uni sur le développement durable offrira une plate-forme pour des discussions sur la question entre des membres d'associations écologiques et des représentants des collectivités locales, du secteur bénévole, des entreprises et de l'industrie. L'Initiative des citoyens pour l'environnement, désormais appelée "Going for Green", sensibilisera le public au problème d'un développement durable et encouragera les particuliers à adopter un mode de vie correspondant. Elle complétera l'activité des organisations bénévoles et du mouvement Local Agenda 21 organisé par les collectivités locales et d'autres groupes intéressés.

Selon l'organisation non gouvernementale appelée Women's Environmental Network, ce sont encore les femmes qui font 80 % des choix en matière de consommation au Royaume-Uni et les enquêtes sur l'attitude du public montrent que les questions d'écologie préoccupent davantage les femmes. Lors d'une enquête du Ministère de l'Environnement en 1993 sur l'attitude du public à l'égard des questions liées à l'environnement, les résultats concernant les dix premiers thèmes traités ont montré que le pourcentage des femmes se déclarant "très préoccupées" était supérieur à celui des hommes. Le gouvernement a donné l'assurance qu'il sera tenu compte des questions préoccupant tout particulièrement les femmes dans les campagnes d'information sur l'environnement.

## ARTICLE 14

### LES FEMMES RURALES

1. *Les Etats parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.*
2. *Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit:*
  - a) *de participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;*
  - b) *d'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;*
  - c) *de bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;*
  - d) *de recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;*
  - e) *d'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;*
  - f) *de participer à toutes les activités de la communauté;*
  - g) *d'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;*
  - h) *de bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.*

#### Population

De grandes parties du territoire national sont occupées par des terres agricoles ou protégées d'une manière quelconque comme les parcs nationaux mais la majorité de la population au Royaume-Uni est concentrée à Londres et dans le Sud-Est, ainsi que dans les villes et conurbations industrielles des Midlands et du Nord. La proportion des femmes vivant en milieu rural en Grande-Bretagne était inférieure à 10 % en 1991, mais elle a sans doute augmenté très légèrement d'environ 1 % depuis lors puisque la population du Royaume-Uni a eu tendance à quitter les grandes agglomérations urbaines pour les zones rurales.

## 14.1 Population de femmes rurales en Grande-Bretagne en 1991

	Population féminine totale des zones rurales	Population féminine totale	% de la population féminine dans les zones rurales
Angleterre	2 226 446	23 483 561	9,48
Pays de Galles	224 599	1 413 317	17,31
Ecosse	272 585	2 606 843	10,46
Grande-Bretagne	2 743 630	27 503 721	9,98

Source: Recensement de 1991.

### Le rôle de la Commission du développement rural

La Commission du développement rural (RDC) est l'organisme public chargé du bien-être des personnes qui vivent et travaillent dans les zones rurales d'Angleterre. Aux termes de la loi, elle est tenue de conseiller le gouvernement sur toutes les questions relatives au développement économique et social de ces régions. A ce titre, elle s'intéresse activement à la situation des femmes dans les campagnes. Le budget de la RDC pour 1995/96 s'élevait à 43,78 millions de livres. En 1990, la RDC a mené une enquête sur les femmes dans les zones rurales et a constaté que, par rapport aux autres femmes dans le pays, leur emploi était plus précaire, elles avaient moins de vacances et elles touchaient moins de prestations en cas de maladie. La commission a découvert en outre que beaucoup d'entreprises rurales étaient de type familial et que les femmes y travaillent souvent de façon informelle et sans rémunération. L'emploi des femmes est rendu encore plus difficile par l'absence de crèches et par des problèmes d'accès aux services essentiels, y compris les transports, la formation et la recherche d'un emploi. Deux rapports commandités par la commission en 1994 traitaient expressément, d'une part, des femmes ayant des problèmes de santé mentale et, d'autre part, des inconvénients que connaissent les femmes noires ou de minorités ethniques qui habitent la campagne. Le gouvernement a conscience des problèmes particuliers auxquels sont confrontées les femmes dans les zones rurales et il s'y est attaqué.

### Emploi et formation

Dans la plupart des zones rurales, le choix d'un travail et les possibilités d'emploi sont limités par rapport aux grands centres de population. On y observe beaucoup d'emplois occasionnels faiblement rémunérés, notamment dans l'agriculture et le tourisme, et une plus forte incidence du travail à temps partiel, surtout chez les femmes. Selon le recensement de la population en 1991, 38 % des femmes employées dans les zones de développement rural (RDA) prioritaires de la commission travaillaient à temps partiel alors que la moyenne nationale est de 34 %. Entre 1984 et 1991, l'accroissement en pourcentage de l'effectif de femmes employées à temps partiel dans les RDA était le double de celui enregistré au niveau national (la proportion des travailleurs à temps partiel de sexe masculin est elle aussi plus élevée dans les RDA que dans l'ensemble de l'Angleterre). Le rapport de la commission sur les femmes et l'emploi dans les zones rurales (1990) a révélé que les conditions de travail pour les femmes dans certaines zones rurales étudiées étaient nettement plus mauvaises qu'au niveau national, avec des contrats de travail moins favorables et moins de congés payés et de congés de maladie. Le rapport a également montré que la situation était nettement plus mauvaise pour les personnes travaillant à temps partiel que pour celles employées à plein temps.

En dehors de Londres et du Sud-Est, ainsi que des régions industrialisées des Midlands et du Nord, les taux d'activité économique sont en général plus bas: par exemple, moins de 59 % dans le Devon, dans sept comtés du Pays de Galles et dans certaines parties de l'Ecosse, alors que les taux d'activité dépassent 63 % dans de nombreuses parties du sud-est de l'Angleterre. En général, le salaire hebdomadaire moyen est plus bas en milieu rural tant pour les hommes que pour les femmes, notamment en Cornouailles, dans la majeure partie du Pays de Galles et dans certaines parties de l'Ecosse. La structure professionnelle et industrielle d'un

marché local du travail influe sur les rémunérations moyennes et risque d'être le principal facteur affectant les salaires en milieu rural.

Au Royaume-Uni, rien dans la législation n'interdit aux femmes de participer à l'agriculture, de posséder des terres ou d'en hériter. Les prêts consentis pour la création ou l'exploitation d'une entreprise et les subventions pour améliorations sont fondés sur les mêmes critères quel que soit le sexe du demandeur. L'enseignement et la formation agricoles sont destinés autant aux femmes qu'aux hommes et beaucoup de femmes exploitent des terres qui leur appartiennent ou travaillent dans une exploitation agricole en association avec les autres membres de la famille.

#### 14.2 La main-d'oeuvre agricole au Royaume-Uni, 1982-1984 et 1993

Main-d'oeuvre		Milliers de personnes 1982-1984 Moyenne	Milliers de personnes 1993
Main-d'oeuvre régulière à plein temps			
Salariés	hommes	121	74
	femmes	11	11
Famille	hommes	30	22
	femmes	5	3
<b>Total</b>		<b>166</b>	<b>110</b>
Main-d'oeuvre régulière à temps partiel			
Salariés	hommes	19	19
	femmes	23	19
Famille	hommes	12	13
	femmes	7	7
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>57</b>
Main-d'oeuvre saisonnière ou occasionnelle	hommes	57	58
	femmes	40	30
Intendants salariés <sup>a</sup>		8	8
<b>Main-d'oeuvre totale</b>		<b>332</b>	<b>263</b>

Note: a Ce chiffre ne s'applique qu'à la Grande-Bretagne.

Source: L'agriculture au Royaume-Uni, 1993.

Il est admis que pour accroître le nombre des femmes ayant un emploi rémunéré en milieu rural et leur offrir un meilleur choix à cet égard, il faut améliorer les moyens de transport. Le Fonds de développement des transports ruraux, administré par la RDC et décrit dans le rapport précédent du Royaume-Uni, dispose d'un budget de 850 000 livres pour l'exercice 1995/96 et, depuis 1986, il a aidé près de 400 systèmes de transport rural. D'autre part, le gouvernement s'efforce de promouvoir de nouveaux services de transport et il encourage l'adoption de solutions au niveau local en apportant son appui aux organismes de transport et aux groupes communautaires. Des mesures sont prises également pour permettre aux femmes de profiter des possibilités offertes par l'introduction de nouvelles techniques, par exemple pour les travaux ménagers.

La formation des femmes rurales est assurée par les TEC et par l'intermédiaire de groupes locaux tels que les Conseils de communautés rurales. En Irlande du Nord, le soutien fourni par le Conseil de développement rural permet à des associations communautaires bénévoles de jouer un rôle dans l'organisation

de groupes de mères et de jeunes enfants et dans la formation de mouvements de développement économique et social dirigés par des femmes.

Le 11 décembre 1986, le Conseil européen a adopté une Directive sur l'application du principe de l'égalité de traitement des hommes et des femmes exerçant un emploi indépendant, y compris dans l'agriculture, et sur la protection des travailleuses indépendantes pendant la grossesse et la maternité. Cette Directive a pour but de reconnaître la contribution que le travailleur indépendant apporte expressément au revenu familial, de conférer aux épouses en question un statut professionnel clairement défini et, par voie de conséquence, de leur donner droit aux prestations de sécurité sociale. Cette Directive a été pleinement intégrée dans la législation du Royaume-Uni en vertu des lois sur l'égalité de rémunération et sur la discrimination fondée sur le sexe et de diverses prescriptions en matière de sécurité sociale. Une législation a été établie en vue d'interdire toute discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne l'accès aux professions, l'orientation professionnelle, la formation, l'avancement et les prestations de sécurité sociale. Les particuliers ont droit à indemnisation s'ils estiment avoir été l'objet d'une discrimination.

### **Garderies d'enfants**

L'Initiative pour les garderies d'enfants rurales, lancée en juin 1992, vise à sensibiliser l'opinion aux besoins particuliers des garderies d'enfants dans les zones rurales de Grande-Bretagne, à organiser des projets de démonstration pour mettre à l'épreuve divers moyens de créer des garderies d'un prix abordable et adaptées au milieu rural, et de diffuser de bonnes pratiques, basées notamment sur l'expérience acquise en Europe. Un conseiller pour les garderies d'enfants rurales a été désigné en vue de poursuivre ces objectifs; il est financé conjointement par la RDC et le Ministère de la Santé et est basé au Conseil national pour les organisations de garderies d'enfants. Quatre projets de démonstration ont été exécutés en Cornouailles, dans l'Oxfordshire, le Tynedale et le Yorkshire. Quatre séminaires régionaux sur les garderies et une conférence nationale étaient prévus en 1995 pour stimuler la discussion et favoriser l'association potentielle des secteurs bénévole, public et privé pour mettre en place une série de garderies d'enfants et de centres connexes de soutien familial dans les zones rurales. Le rapport d'évaluation sur l'Initiative menée depuis trois ans devait être achevé au printemps 1996.

La RDC finance un projet de développement rural avec le Kids Club Network qui est chargé d'améliorer l'image de marque des soins extrascolaires en milieu rural et d'élaborer des projets pilotes. Actuellement dans sa seconde phase, ce projet est centré sur la formation, le rôle économique des garderies d'enfants dans les zones rurales et la collaboration avec le Consortium des TEC ruraux (CORT), les employeurs et les syndicats, et il s'appuie sur l'Initiative des TEC pour les garderies d'enfants extrascolaires. D'autre part, la RDC finance des projets de garderies locales dans le cadre de ses programmes de développement rural afin d'appuyer des activités communautaires et de s'attaquer aux problèmes des catégories défavorisées. En 1994/95, le Conseil de développement rural d'Irlande du Nord a fourni des subventions de démarrage pour six projets concernant des garderies d'enfants rurales, pour un montant total de 3 450 livres.

### **Planification rurale**

Le système de planification du Royaume-Uni est conçu pour aider les gens à planifier l'utilisation de leurs propres terrains, pour aider les collectivités locales à agir dans l'intérêt public (par exemple en réservant des terrains à un usage particulier) et pour empêcher les promoteurs immobiliers d'agir contre l'intérêt public. Ce système offre aussi aux personnes touchées par la planification l'occasion de faire connaître leurs vues. Aux termes de la Loi de 1990 sur l'aménagement du territoire (telle qu'elle a été modifiée par la Loi de 1991 sur la planification et l'indemnisation), toutes les autorités locales de planification sont tenues d'établir un plan de développement exposant leurs politiques et leurs propositions pour le développement futur de leur région.

La réglementation de 1991 sur l'aménagement du territoire (Plan de développement) exige des autorités de planification qu'elles tiennent compte des considérations sociales lorsqu'elles élaborent des politiques et propositions stratégiques pour leurs plans de structure et leurs plans de développement unitaire. La Note d'orientation sur la politique de planification 12 du Ministère de l'Environnement (PPG12) intitulée "Plans

de développement et orientation pour la planification régionale" conseillait également aux autorités élaborant des politiques détaillées pour leurs plans locaux et leurs plans de développement unitaire "de tenir compte du rapport entre les politiques et propositions de planification et les besoins et problèmes sociaux, y compris leur incidence probable sur différentes catégories de la population telles que les minorités ethniques, les groupes religieux, les personnes âgées et les handicapés, les familles monoparentales ...".

### **La vie communautaire en milieu rural**

Les femmes jouent un rôle important dans la vie communautaire en milieu rural au Royaume-Uni. Dans tout le pays, des femmes organisent des associations communautaires et des groupes de parents, collectent des fonds pour des oeuvres de bienfaisance, et fournissent des avis, des informations et des services. Plus de la moitié des personnes exerçant des activités bénévoles chaque année, dont l'effectif est estimé à 23 millions, sont des femmes. Elles participent plutôt à des activités à la base, par exemple en collectant des fonds ou en rendant visite aux nécessiteux avec des prestations comme la livraison de repas à domicile. Le gouvernement a pleinement conscience de l'importance du bénévolat et finance en partie le Volunteer Centre UK qui assure une activité d'information, de formation, de conseils et de recherche dans ce secteur primordial de la vie britannique. En Irlande du Nord, l'Agence d'Irlande du Nord pour le développement du bénévolat est financée aux mêmes fins.

Des organisations comme les National Federation Women's Institutes (NFWI) et le Scottish Women's Rural Institute jouent aussi un rôle important dans la vie rurale. Des groupes locaux se réunissent périodiquement pour discuter de tout un éventail de sujets qui intéressent les femmes. Le Women's Institute offre aux femmes la possibilité de suivre des cours d'éloquence, d'artisanat, de musique, etc. Le réseau local est relié aux structures régionales et nationales et les adhérentes ont la possibilité d'acquérir une meilleure confiance en soi et des compétences organisationnelles pour les aider sur le lieu de travail ou vis-à-vis du public. La RDC finance actuellement un projet de trois ans par le biais du Rural Social Partnership Fund en vue d'élargir et de développer le programme actuel des National Federation of Women's Institutes pour sanctionner l'expérience acquise par les femmes grâce au bénévolat par le RSA Advanced Diploma in the Organisation of Community Groups (ADOCG). A l'expiration de ce projet, 12 centres auront été créés et au total de 150 à 200 femmes auront obtenu le Advanced Diploma. Un rapport définitif sera établi à l'expiration du projet au début de 1998.

## ARTICLE 15

### L'EGALITE DEVANT LA LOI

1. *Les Etats parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.*
2. *Les Etats parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.*
3. *Les Etats parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.*
4. *Les 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.*

#### **La situation juridique de la femme**

Au Royaume-Uni, y compris dans le système juridique séparé de l'Ecosse, 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. 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 (Married Women and Tortfeasors) Act* 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. Il n'existe au Royaume-Uni aucune loi visant à limiter la capacité juridique des femmes en tant que groupe.

Les femmes peuvent servir en qualité de jurés au même titre que les hommes et, comme ceux-ci, elles en sont exemptées en cas de troubles mentaux, de cécité, de surdité ou de toute autre infirmité qui rend la personne incapable d'exercer cette fonction.

#### **Aide judiciaire**

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.

L'aide judiciaire est accordée pour presque toutes les actions intentées devant tous les tribunaux d'Angleterre et du Pays de Galles. Tous les requérants doivent se soumettre à une vérification des moyens dont ils disposent et du bien-fondé de leur demande afin de garantir que l'aide judiciaire ne soit accordée qu'aux personnes qui satisfont aux limites financières fixées et dont la requête semble raisonnable.

Pour les affaires matrimoniales ou toutes autres affaires comportant un litige entre époux, leur droit à l'aide judiciaire pour motifs financiers est évalué séparément pour chacun et non en fonction du revenu total

du couple. Par ailleurs, en cas de réelle urgence, par exemple lorsqu'une personne désire porter plainte pour violence au foyer, il peut être demandé que soit délivré un certificat d'urgence.

Pendant les exercices 1992/93 et 1993/94, deux fois plus d'autorisations d'aide judiciaire ont été délivrées à des femmes qu'à des hommes pour des affaires matrimoniales. Les chiffres sont indiqués ci-après. En ce qui concerne les autorisations délivrées à ce titre dans les deux exercices, les plaignants étaient en majorité des femmes et les défendeurs des hommes.

#### 15.1 Autorisations d'aide judiciaire délivrées en Angleterre et au Pays de Galles: 1992/93/94

	Plaignants	Défendeurs	Total
1992/93 Hommes	77 811	9 596	87 451
1992/93 Femmes	10 993	30 386	41 421
1993/94 Hommes	56 745	6 652	63 434
1993/94 Femmes	9 214	20 163	29 403

Source: Ministère de la Justice.

#### Nominations dans la magistrature

La Chancellerie a pour politique de nommer à chaque poste judiciaire en Angleterre et au Pays de Galles le candidat qui semble le mieux qualifié indépendamment de toute question de sexe, d'origine ethnique, de situation matrimoniale, d'orientation sexuelle, d'affiliation politique, de religion et, sous réserve des exigences physiques du poste, d'infirmité. L'un des principaux facteurs affectant le nombre de femmes dans la magistrature a été l'absence relative dans les professions juridiques de femmes possédant l'ancienneté et l'expérience nécessaires, mais des changements s'opèrent à cet égard à mesure qu'un plus grand nombre de femmes choisissent ces professions. Le Ministre de la Justice a souligné à maintes reprises qu'il souhaite vivement recevoir la candidature de femmes possédant les qualifications requises et, sans renoncer au principe de la nomination en fonction du mérite, il a récemment pris un certain nombre de mesures, à savoir:

- application des limites d'âge avec souplesse afin de tenir compte des personnes qui ont eu une interruption dans leur carrière ou qui y sont entrées tardivement;
- examen particulier des candidatures féminines;
- dans toute la mesure possible, inclusion de femmes parmi les personnes envisagées pour certaines nominations;
- dans toute la mesure possible, prise en considération des obligations domestiques des candidates retenues lorsqu'il s'agit de désigner le lieu géographique de leur affectation;
- diffusion d'informations sur le système des nominations dans la magistrature à l'occasion de discours et de réunions.

La politique du Ministre de la Justice s'applique également à l'Irlande du Nord et il a été rappelé aux membres des professions juridiques que le Ministre souhaite que des avocates possédant les qualifications requises présentent leur candidature à des postes judiciaires. Le Lord Advocate applique une politique analogue en Ecosse. Les membres des professions juridiques en Ecosse encouragent les avocates à présenter en plus grand nombre leur candidature à des postes judiciaires.

**15.2 Nombre d'hommes et de femmes dans la magistrature en Angleterre et au Pays de Galles: 1992 et 1994 (Nombre et pourcentage)**

	1992			1994		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Lords of Appeal in Ordinary	10	0	-	10	0	-
Lord Justices of Appeal	26	1	4	28	1	4
High Court Judges	79	4	5	89	6	6
Circuit Judges	460	24	5	485	29	6
District Judges	241	17	7	270	29	10
Recorders	741	38	5	825	41	5
Assistant Recorders	433	50	10	330	61	16
<b>Total</b>	<b>1 990</b>	<b>134</b>	<b>6,3</b>	<b>2 037</b>	<b>167</b>	<b>7,6</b>

Source: *Ministère de la Justice.*

La proportion globale des femmes dans la magistrature écossaise était de 7 % en 1994 contre 6 % en 1993 et 5 % en 1989. Il y a un juge temporaire de sexe féminin, ce qui représente moins de 1 % des postes, tandis que 8 % des Sheriffs et des Temporary Sheriffs sont des femmes. Il n'y a aucun juge de sexe féminin en Irlande du Nord.

Cependant, les femmes jouent un rôle important en tant que "lay magistrates" en Angleterre et au Pays de Galles ainsi qu'en Irlande du Nord. On entend par là des hommes et des femmes sans qualification juridique qui siègent en qualité de magistrats aux tribunaux locaux à temps partiel et à titre bénévole. Les femmes représentaient 43 % des "lay magistrates" en 1989 et la proportion est passée à 46 % en 1993 en Angleterre et au Pays de Galles. En Irlande du Nord, 18 % des 979 juges de paix étaient des femmes et 54 % des 122 "Lay Panel Members" du Tribunal pour mineurs étaient des femmes.

**Circulation des personnes et domicile**

La loi anglaise accorde l'égalité de traitement aux hommes et aux femmes pour ce qui est du droit de libre circulation et du domicile. 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 le domicile d'élection qu'acquiert l'individu s'installant dans un autre pays avec l'intention d'y rester indéfiniment. Les règles en la matière s'appliquent de façon égale aux hommes et aux femmes. Aux termes du *Domicile and Matrimonial Proceedings Act* de 1973, la femme mariée n'est pas privée du droit d'acquérir un domicile d'élection et elle peut changer de domicile indépendamment de son époux.

La règle qui détermine le droit sur les biens des couples mariés en Ecosse est que le bien de chaque époux reste sa propriété propre. Le *Family Law (Scotland) Act* de 1985 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.

## ARTICLE 16

### MARIAGE ET RAPPORTS FAMILIAUX

1. *Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:*
  - a) *le même droit de contracter mariage;*
  - b) *le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;*
  - c) *les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;*
  - d) *les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;*
  - e) *les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;*
  - f) *les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;*
  - g) *les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation;*
  - h) *les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.*
2. *Les fiançailles et les mariages d'enfants n'ont pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, sont prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.*

#### A. MARIAGE ET DIVORCE

##### Droits et responsabilités

Les rapports précédents décrivaient en détail la législation du Royaume-Uni sur le mariage et les droits individuels des deux partenaires. Les femmes et les hommes ont les mêmes droits au mariage et toute discrimination fondée sur le sexe ou la situation matrimoniale est généralement illégale dans le domaine de l'emploi. Traditionnellement, les femmes ont adopté le nom de famille de leur époux en se mariant, et beaucoup d'entre elles le font encore, mais il n'y a aucune obligation à cet égard et les femmes qui choisissent de continuer d'utiliser leur nom de jeune fille une fois mariées sont de plus en plus nombreuses.

Les femmes mariées bénéficient désormais de l'indépendance et de la confidentialité en matière de fiscalité. Depuis avril 1990, chacun des deux époux est imposé en fonction de son revenu individuel et chacun est responsable de ses propres affaires fiscales. Les principaux abattements consentis aux couples mariés ont également été modifiés, de sorte que l'époux et l'épouse bénéficient chacun d'un abattement personnel non

transférable, tandis que le couple se partage un abattement de couple marié que les conjoints peuvent partager entre eux ou bien ils peuvent décider que l'un d'eux en profitera dans sa totalité.

En 1991, la Chambre des Lords a entériné un jugement antérieur de la Cour d'appel suivant lequel le viol du conjoint était illégal en Angleterre et au Pays de Galles. La Cour d'appel d'Ecosse a prononcé un jugement analogue. La Recommandation générale 21 appelle l'attention sur le fait que le mariage ou remariage forcé est pratiqué dans certains milieux religieux ou ethniques.

La Loi de 1949 sur le mariage n'empêche pas les mariages "arrangés". Toutefois, en vertu de la section 12 c) de la *Matrimonial Causes Act*, un mariage est déclaré nul si l'une ou l'autre partie n'a pas donné son consentement, que ce soit par suite de contrainte, d'erreur, d'un dérangement mental ou pour toute autre cause. Un tel mariage peut être annulé sur délivrance d'un décret absolu de nullité, mais il sera traité comme s'il avait existé jusqu'à ce moment.

Bien qu'il y ait eu des cas où des jeunes filles, contraintes de subir un mariage "arrangé", aient réussi à le faire annuler, la jurisprudence fait état d'une affaire où un tribunal a refusé d'accorder l'annulation, estimant que la jeune fille s'était mariée pour faire plaisir à ses parents plutôt que sous leur contrainte. Lors d'une cause entendue à la Court of Session en juin 1993, Lord Prosser a déclaré qu'un mariage pouvait être traité comme nul au motif qu'il avait lui-même la conviction que le consentement avait été faussé par des pressions assimilables à la "force" et aboutissant au non-respect de la volonté de la plaignante.

### **Législation sur le divorce**

En décembre 1994, le Ministère de la Justice a publié un Livre vert intitulé "Looking to the Future: Mediation and the Ground for Divorce". Il était suggéré dans le document qu'il n'y ait plus qu'un seul motif de divorce, la rupture irrémédiable d'un mariage, et que les cinq moyens actuellement prévus pour prouver cette rupture - adultère, abandon, comportement déraisonnable, séparation pendant deux ans avec consentement ou cinq ans sans consentement - soit remplacés par un seul. Il faudrait dès lors que les parties fassent enregistrer une déclaration suivant laquelle leur mariage est brisé; les époux disposeraient alors d'un délai d'un an pour décider s'il est possible de préserver leur union et/ou pour envisager les dispositions à prendre pour vivre séparément. Le document suggérait aussi de renforcer le rôle du médiateur pour aider les couples à se mettre d'accord sur les dispositions à prendre pour l'avenir. Il est probable que le gouvernement donnera suite à ces propositions, mais aucune décision n'a encore été prise en ce qui concerne le calendrier d'une éventuelle action législative.

### **Droits sur les biens**

Il existe d'une manière générale un système de propriété distincte sur les biens pendant le mariage en vertu duquel le conjoint qui paie pour tel ou tel article en devient le propriétaire, nonobstant toutefois la possibilité d'une propriété conjointe résultant par exemple d'un achat fait avec des fonds communs. D'autre part, les époux peuvent décider directement du mode de propriété des biens; par exemple, ils peuvent opter pour la copropriété du foyer conjugal. En cas de divorce, le tribunal bénéficie d'un large éventail de pouvoirs discrétionnaires et peut prendre divers arrêtés portant sur les finances et les biens du couple. Le tribunal doit tenir compte dans son jugement d'un certain nombre de facteurs tels que l'âge des parties, la durée du mariage et les besoins financiers des conjoints. La question de la pension est traitée au titre de l'article 11.

### **Droits en cas de décès du conjoint**

Le Parlement est actuellement saisi du Law Reform (Succession Bill). Ce projet de loi est venu en seconde lecture le 13 février 1995. La clause 2 du projet de loi modifie la *Inheritance (Provision for Family and Dependents) Act* de 1975 qui permet aux membres du cercle familial du *de cuius* de demander une allocation à prélever sur la succession si le testament ou les règles régissant une succession *ab intestat* les privent de moyens d'existence raisonnables.

A l'heure actuelle, quiconque vivait avec la personne décédée au même titre qu'un mari ou une épouse doit fournir la preuve qu'il ou elle dépendait effectivement de cette personne pour ses moyens d'existence. Dans ces conditions, un ou une concubin(e) qui a participé pleinement et pendant longtemps à l'entretien du foyer risque de se trouver sans ressources et incapable même d'utiliser la clause de sauvegarde mentionnée plus haut. La Commission des lois a jugé cet état de choses inéquitable et a proposé le changement entériné par la clause 2 aux termes duquel un ou une concubin(e) peut formuler une demande sans être obligé(e) de fournir une preuve de dépendance. Les facteurs dont il est tenu compte pour évaluer ce qu'il faut entendre par une allocation financière raisonnable sont les mêmes que pour les conjoints, le but étant de reconnaître la contribution que chacun des concubins apporte au foyer commun tout en préservant la distinction entre les prétentions respectives des partenaires mariés et des partenaires non mariés.

### **Droits et responsabilités des parents**

Le principe suivant lequel le bien-être de l'enfant est primordial dans toute considération touchant son avenir est entériné dans le *Children Act* de 1989. La mère de l'enfant conservera toujours la responsabilité parentale, c'est-à-dire tous les droits, responsabilités et devoirs qui incombent à un parent au regard d'un enfant, sauf s'il y est mis fin par adoption. Le père qui est marié à la mère au moment de la naissance de l'enfant exerce aussi la responsabilité parentale, à moins que l'enfant ne soit adopté. Un père non marié peut acquérir la responsabilité parentale soit en accord avec la mère, soit en demandant au tribunal de prononcer un jugement lui conférant la responsabilité parentale. Les pères non mariés qui n'exercent pas ou n'acquièrent pas la responsabilité parentale peuvent encore formuler quelques demandes aux termes du *Children Act* de 1989, mais dans certains cas le tribunal devra donner son autorisation.

Le *Children (Scotland) Bill* (projet de loi sur l'enfant en Ecosse) contient pour la première fois dans un texte législatif un énoncé clair des responsabilités et des droits des parents au regard de leurs enfants. Le texte met l'accent sur la responsabilité conjointe des parents pour l'éducation de leurs enfants. Les notions actuelles de "garde" et "visite" sont remplacées par les notions de "résidence" et "contact" qui permettront aux enfants d'entretenir des relations personnelles et d'avoir un contact direct avec les deux parents. Avec les nouvelles dispositions, les pères non mariés pourront plus facilement acquérir les responsabilités et droits parentaux.

### **L'Agence d'aide à l'enfance**

La *Child Support Act* de 1991 a ouvert la voie à une réforme importante concernant l'entretien des enfants, le but étant de faire en sorte que les parents se partagent la responsabilité de la subsistance de leurs enfants. L'Agence d'aide à l'enfance (CSA) a été inaugurée en avril 1993 et est chargée de retrouver les parents absents et d'évaluer et recueillir les fonds nécessaires à l'entretien des enfants et en surveiller l'utilisation. On estime que le nombre des parents isolés, dont 90 % sont des femmes, qui reçoivent des fonds pour l'entretien des enfants doublera d'ici un certain temps.

Comme dans d'autres pays qui ont adopté un système d'aide à l'enfance, les dispositions prévues au Royaume-Uni ont suscité une vive résistance au départ. Le *Social Security Select Committee* a deux fois examiné le nouveau système depuis son lancement en avril 1993. Ses délibérations ont donné lieu à maintes propositions de modification et le gouvernement vient de rendre publique sa réaction au dernier rapport. Le gouvernement soumet en permanence le système à un examen approfondi et prend connaissance des observations formulées d'où qu'elles viennent, et il a proposé certains changements en vue de rendre le système plus équitable pour toutes les parties et plus largement acceptable.

Le paiement des frais d'entretien pour les enfants a diminué au cours des années et un nombre croissant de familles monoparentales dépendent aujourd'hui de prestations calculées en fonction du revenu. Plus des trois quarts des parents avec lesquels la CSA s'est mise en rapport n'avaient pas assuré régulièrement les frais de subsistance de leurs enfants. L'Agence est bien décidée à améliorer ses prestations et les Ministres compétents veillent étroitement à assurer un système viable et bien accepté. En vertu du nouveau système, c'est la CSA qui est chargée de recueillir les fonds de subsistance et de veiller à ce qu'ils soient effectivement utilisés. De la sorte, les parents qui désirent cesser toute relation mutuelle peuvent encore assurer l'entretien

de leurs enfants et les parents qui se sont vu attribuer la garde des enfants n'ont plus besoin d'intenter une action en justice si les frais d'entretien cessent d'être payés.

Le système d'aide à l'enfance du Royaume-Uni repose sur une formule détaillée qui tient compte de multiples circonstances diverses tout en assurant la cohérence qui faisait défaut dans les dispositions disparates qu'il a remplacées. En 1996/97 entrera en vigueur une mesure autorisant une certaine latitude dans l'application du système officiel d'évaluation quand des motifs appropriés le justifient et si ce serait juste et équitable. La politique en matière d'aide à l'enfance a pour but principal d'assurer le suivi pour garantir le paiement régulier des frais d'entretien. A mesure que se développent les efforts déployés pour remédier au non-paiement des frais de subsistance, les parents absents comprendront que les pouvoirs publics sont bien décidés à faire en sorte que le nouveau système fonctionne de façon satisfaisante.

L'application de la politique régissant l'Agence d'aide à l'enfance et son fonctionnement est constamment revue et l'effet de toutes modifications qui y sont apportées est évalué d'une manière approfondie. Pour contrôler les résultats obtenus par la CSA, il est tenu compte des représentations faites par les groupes intéressés tels que les organisations de parents isolés ou absents, le grand public et les parlementaires.

A plus long terme, il est envisagé de soumettre la politique d'aide à l'enfance à une évaluation complète portant sur les différents stades de sa mise en oeuvre sur la base d'informations émanant de sources très diverses.

## **B. VIOLENCE CONTRE LES FEMMES**

*Les Recommandations générales 12 et 19 demandent aux Etats parties d'inclure dans leurs rapports les mesures prises pour combattre la violence contre les femmes. La Recommandation générale 21 demande instamment aux Etats parties de veiller à ce que, tant dans la vie publique que dans la vie de famille, les femmes ne soient pas victimes de violence fondée sur le sexe.*

### **Violence au foyer**

Les délits avec violence sont un sujet de préoccupation particulier pour les femmes: il ressort des réponses à l'Enquête de 1992 sur le crime en Grande-Bretagne (BCS) que les femmes ont tendance plus que les hommes à être inquiètes au sujet de leur sécurité personnelle. Pourtant, l'enquête - au cours de laquelle un important échantillon représentatif d'adultes en Angleterre et au Pays de Galles était directement interrogé sur leur expérience de la délinquance, que celle-ci soit ou non signalée à la police - montre que les femmes risquent moins que les hommes d'être victimes d'actes de violence et qu'il est plus probable qu'elles soient agressées par une personne de leur connaissance que par un étranger.

Bien que les enquêtes sur la délinquance reflètent d'une manière notoirement insuffisante l'ampleur de la violence au foyer, 46 % des incidents violents que des femmes ont révélés à l'occasion de la BCS étaient classés comme actes de violence au foyer en ce sens qu'ils étaient imputables à un partenaire ou ex-partenaire, à un autre membre du foyer ou à un parent. Quatre pour cent seulement des violences subies par des hommes étaient classées dans la catégorie "violence au foyer". Plus de neuf sur dix actes de violence au foyer dirigés contre des femmes étaient le fait d'hommes.

Les statistiques relatives au meurtre indiquent aussi que les femmes risquent davantage de subir des violences de la part des personnes avec lesquelles elles vivent. En Angleterre et au Pays de Galles en 1993, sur 606 délits classés comme meurtres, 38 % des victimes étaient des femmes. Quarante pour cent des victimes de sexe féminin étaient tuées par leur époux ou ex-époux, leur concubin ou leur amant, contre seulement 6 % pour les victimes de sexe masculin.

En Ecosse, au cours des dix années 1983-1992, plus de 40 % des victimes féminines de meurtres avaient été tuées par leur partenaire et 26 autres par des parents. Au cours de la même période, 6 % seulement des

victimes de sexe masculin avaient été tuées par leur partenaire et 16 % prétendument par des parents. En Irlande du Nord, en 1992, sur 111 délits classés comme meurtres, 17, soit 15 %, des victimes étaient des femmes. Huit, soit 47 %, des victimes de sexe féminin avaient été tuées par leur époux ou ex-époux, leur concubin ou leur amant, contre seulement deux, soit 2 %, des victimes de sexe masculin.

S'il est hors de doute que, dans certains cas, les hommes sont victimes de violence au foyer, l'action entreprise est principalement axée sur les actes de violence au foyer perpétrés contre des femmes.

### 16.1 Sexe des personnes coupables d'actes de violence en Grande-Bretagne (Pourcentage)

	% d'incidents imputables à des hommes	% d'incidents imputables à des femmes	% d'incidents pour les deux sexes
<b>Victimes de sexe masculin</b>			
Violence au foyer	66	26	8
En relation avec le domicile	89	6	3
Dans la rue	87	0	12
Bars/clubs	92	1	1
Lieu de travail	94	5	2
Agression	94	0	0
Autres voies de fait	90	1	2
Tous actes de violence	89	3	5
<b>Victimes de sexe féminin</b>			
Violence au foyer	92	7	1
En relation avec le domicile	55	33	9
Dans la rue	60	35	3
Bars/clubs	28	56	16
Lieu de travail	68	22	9
Agression	65	12	12
Autres voies de fait	55	23	19
Tous actes de violence	72	20	6

*Note: La somme des pourcentages n'équivaut pas toujours à 100 % car, pour certains incidents, la victime n'a pas indiqué le sexe de l'agresseur. Il s'agit, par exemple, de 11 % des agressions contre des femmes et de 6 % des voies de fait contre des hommes dans des bars ou clubs.*

*Source: Enquête sur la délinquance en Grande-Bretagne, 1988 et 1992 (données pondérées).*

Le gouvernement reconnaît que la crainte de la délinquance peut déjà être très troublante et que beaucoup de femmes se sentent vulnérables. La fourniture de conseils équilibrés sur la prévention de la délinquance contribue beaucoup à aider les gens à réduire ce risque pour eux-mêmes et à réduire la crainte de la délinquance.

Le guide du Ministère de l'Intérieur sur la prévention de la délinquance intitulé "Practical Ways to Crack Crime" (Comment briser la délinquance dans la pratique) a été édité pour la première fois en 1989 et révisé en juin 1994 sous le nouveau titre "Your Practical Guide to Crime Prevention" (Votre guide pratique sur la prévention de la délinquance). Il conseille les gens, en particulier les femmes, sur la manière de réduire le risque d'agression, avec notamment des conseils utiles sur la sécurité au volant. L'ouvrage contient une section destinée à sensibiliser les hommes au problème de la sécurité des femmes et à leur suggérer les mesures qu'ils peuvent prendre pour aider à réduire la crainte d'une agression chez la femme.

Le Bureau pour l'Irlande du Nord a produit une publication analogue intitulée "Stopping Crime Starts with You". Elle contient une section donnant des conseils utiles et pratiques aux femmes pour les aider à se protéger à la maison, quand elles se promènent ou au volant. L'ouvrage contient des indications sur ce qu'il faut faire quand arrive le pire et énumère les numéros de téléphone des organisations qui peuvent fournir un appui. L'Unité de prévention de la délinquance du Bureau pour l'Ecosse a produit un module (dépliant et cassette vidéo) sur la sécurité des femmes intitulé "Seeing Sense".

En 1994, un groupe de travail interministériel sur la violence au foyer a été créé pour faciliter une réaction coordonnée à ce problème aux niveaux national et local et pour donner suite au rapport du Home Affairs Select Committee sur la violence au foyer. Ce groupe de travail envisage en particulier des moyens d'améliorer les services offerts aux victimes, d'encourager la coordination à l'échelon local et de mieux sensibiliser le public à la violence au foyer. Par ailleurs, un groupe ministériel a été constitué pour décider de la suite à donner aux mesures prises dans ce domaine important. En Irlande du Nord, un groupe interministériel a été formé pour passer en revue la politique en matière de violence au foyer.

A la suite du rapport de la Commission des lois sur la violence au foyer et l'occupation du domicile familial, le gouvernement a récemment présenté un projet de loi sur le domicile familial et la violence au foyer qui vise à instaurer un système unique et cohérent de recours qui serait disponible dans tous les tribunaux dont la juridiction englobe les questions familiales, mais il est admis qu'il faudra imposer certaines limites aux pouvoirs des magistrats.

Le projet de loi tend à appliquer presque toutes les recommandations de la Commission des lois et étendra la protection dont peuvent bénéficier les victimes de violence ou de harcèlement au foyer aux personnes qui:

- sont mariées à l'autre partie ou l'ont été;
- sont ou ont été concubins (c'est-à-dire les personnes qui vivent ou ont vécu maritalement);
- vivent ou ont vécu sous le même toit pour d'autres raisons que le simple fait que l'une des deux personnes a été l'employée, le locataire ou l'hôte de l'autre;
- font partie d'un groupe défini de proches parents;
- sont les parents d'un enfant ou, vis-à-vis d'un enfant quelconque, sont les personnes qui exercent ou ont exercé la responsabilité parentale pour cet enfant;
- participent aux mêmes événements familiaux.

De plus, le projet de loi élargit le champ des dispositions concernant le transfert de biens et le transfert de baux, de manière à englober les époux et ex-époux et les concubins et ex-concubins (même définition que plus haut).

En Ecosse, la législation est définie dans la *Matrimonial Homes (Family protection) (Scotland) Act* de 1981. Cette loi confère au tribunal le pouvoir d'ordonner l'exclusion de l'un ou l'autre des époux du domicile conjugal. D'autre part, la loi confère à la police le pouvoir d'arrêter, dans certaines circonstances, les auteurs d'actes de violence au foyer. D'une manière générale, l'application de cette loi a donné satisfaction mais le

rapport de 1992 de la Commission écossaise des lois sur le droit familial recommandait que ses dispositions soient élargies de manière à englober, par exemple, les concubins et anciens concubins.

### **Sensibilisation du public**

Le 17 mai 1994, le Groupe ministériel sur la violence au foyer a approuvé les propositions de l'administration concernant la première phase d'une campagne destinée à mieux sensibiliser le public, ainsi que les victimes et auteurs réels ou potentiels, au caractère criminel de la violence au foyer, aux possibilités de recours et à la volonté des autorités d'aborder le problème de façon énergique.

La phase initiale de cette campagne a eu lieu en novembre 1994 et comprenait la distribution de dépliants pour les victimes et d'affiches, une bande-annonce pour les cinémas et une circulaire interorganisations décrivant la politique du gouvernement en matière de violence au foyer et le partage des responsabilités convenu au niveau local. Cette campagne montrera comment les organisations locales peuvent collaborer pour mieux réagir à la violence au foyer et elle comporte de bonnes indications pratiques. En outre, le Ministère de la Santé se propose d'organiser des conférences à l'intention des cadres supérieurs des services sociaux en 1995 pour les sensibiliser en particulier aux questions concernant les incidences pour les enfants.

Une campagne de sensibilisation à la télévision était prévue pour l'Irlande du Nord en 1995. En Ecosse, une campagne de sensibilisation du public a été organisée pendant l'été 1994, ayant pour cible les auteurs d'actes de violence au foyer. Cette campagne utilise comme principal média la télévision, mais elle s'appuie aussi sur des affiches posées dans toutes les régions d'Ecosse.

Pour agir de façon efficace contre la violence au foyer, il faut l'engagement et l'intervention d'organisations locales, tant publiques que bénévoles, travaillant de concert pour élaborer des stratégies de prévention. On peut citer comme exemple la campagne publicitaire "Zero Tolerance" dirigée contre la violence au foyer, qui a été entreprise par le Conseil de district d'Edimbourg et l'Association des autorités londoniennes et qui est calquée sur une approche mise au point au Canada.

### **Procédures de justice pénale**

Un certain nombre d'initiatives ont été prises pour encourager le système de justice pénale à réagir efficacement contre la violence à l'égard des femmes. En juillet 1990, des directives ont été communiquées à la police en Angleterre et au Pays de Galles ainsi qu'en Ecosse pour assurer une réaction rapide et efficace en cas de violence au foyer, compte tenu des besoins primordiaux de la victime. En Irlande du Nord, le Royal Ulster Constabulary a publié une ordonnance analogue en 1991. Désormais, toutes les forces de police du Royaume-Uni peuvent s'appuyer sur une politique claire en matière de violence au foyer. Les directives soulignent:

- le devoir de protéger les victimes et les enfants contre toute nouvelle agression;
- la nécessité de traiter la violence au foyer aussi énergiquement que toute autre forme de violence;
- le danger qu'il y a à chercher à réconcilier l'agresseur et sa victime.

Les officiers de police appelés sur les lieux d'un acte de violence au foyer ont pour devoir immédiat d'assurer la protection de la victime et de tous enfants contre tout nouvel abus et ensuite d'envisager quelles mesures il convient de prendre à l'égard du délinquant. La protection immédiate de la victime peut consister à la conduire vers un abri ou à établir la liaison avec des organisations publiques ou bénévoles qui peuvent fournir une aide et un soutien à plus long terme.

Depuis 1987, certains services de police ont créé des unités composées d'agents très dévoués spécialement formés pour s'occuper des cas de violence au foyer et qui peuvent jouer un rôle plus actif, conjointement avec d'autres organismes publics, pour soutenir et rassurer la victime et l'aider à prendre des décisions réfléchies. Les rapports de l'Inspection de la police indiquent que toutes les forces de police d'Angleterre et du Pays de Galles peuvent désormais s'appuyer sur une politique claire en matière de violence

au foyer. Une étude visant à évaluer les effets des directives en Angleterre et au Pays de Galles a été achevée et sera publiée cette année dans la collection des ouvrages de recherche du Ministère de l'Intérieur.

En 1993, le Ministère public, qui est chargé de revoir et d'appliquer la procédure de justice pénale en Angleterre et au Pays de Galles, a actualisé et publié ses directives complètes qui sont distribuées au personnel pour traiter des cas de violence au foyer.

### **Appui fourni aux victimes devant les tribunaux**

Le gouvernement ne ménage aucun effort pour s'assurer qu'il soit fait le meilleur usage des moyens prévus pour tenir compte des besoins des victimes qui témoignent devant un tribunal. La Charte des tribunaux, publiée en novembre 1992, reconnaissait les besoins des témoins potentiels qui pourraient éprouver une certaine appréhension à se présenter au tribunal. Le gouvernement a également introduit un nouveau délit, celui qui consiste à intimider un témoin, un juré ou une personne qui aide la police, afin de dissuader quiconque envisagerait des mesures d'intimidation et de faciliter les poursuites contre ceux qui mettent à exécution un tel projet.

Le Crown Court Witness Service (CCWS) fournit de plus en plus des informations pratiques, des conseils et un soutien affectif aux victimes et aux témoins - dans toutes les affaires relevant de la justice pénale - qui doivent se présenter devant le tribunal. Le service est organisé par Victim Support, l'organisation nationale qui vient en aide aux victimes et qui est financée par le Ministère de l'Intérieur. Le CCWS a démarré en tant qu'opération pilote dans sept tribunaux en 1990. Depuis lors, des systèmes ont été institués dans 54 centres judiciaires et il était prévu d'englober tous les centres avant la fin de 1995. L'augmentation des moyens de financement accordés par le Ministère de l'Intérieur devait permettre à Victim Support d'achever la mise en place du CCWS avant la fin de 1995 avec un système dans chacun des 78 centres judiciaires.

Le gouvernement a le souci de faire en sorte que l'identité des victimes d'agressions sexuelles soit suffisamment protégée. Les victimes de viol bénéficient de l'anonymat depuis la promulgation de la *Sexual Offences (Amendment) Act* de 1976. La *Sexual Offences (Amendment) Act* de 1992 a étendu cette clause aux victimes d'autres formes d'agressions sexuelles. Une protection analogue existe en Ecosse, principalement dans le cadre de la "common law".

Il existe dans certaines régions des cellules de crise en cas de viol financées au niveau local. En outre, Victim Support compte 10 000 bénévoles dans quelque 365 centres locaux d'appui aux victimes dans toutes les régions de l'Angleterre et du Pays de Galles, beaucoup d'entre eux ayant reçu une formation spéciale pour leur permettre de fournir une aide pratique et un soutien affectif - pendant une longue période s'il y a lieu - aux victimes des délits les plus graves, y compris le viol. Cette année, le gouvernement a dégagé au titre de l'appui aux victimes des fonds s'élevant à plus de 10 millions de livres, soit 20 % de plus que l'année précédente, et de nouvelles augmentations sont prévues pour chacune des deux années à venir.

### **Refuges pour femmes**

Les refuges pour femmes sont généralement gérés par des groupes bénévoles avec des ressources provenant de sources diverses telles que les collectivités locales, des associations et des fondations de bienfaisance. Le Ministère de l'Environnement et Ministère de l'Environnement pour l'Irlande du Nord fournit dans certains cas, par l'intermédiaire de la Housing Corporation, des moyens de financement pour couvrir le coût du logement. En outre, le gouvernement finance la Women's Aid Federation England (151 000 livres en 1995/96) et un réseau national d'assistance téléphonique (140 000 livres sur trois ans). Le Bureau pour l'Ecosse a financé le siège de Scottish Women's Aid grâce à diverses subventions (180 000 livres en 1994/95) et le financement de refuges locaux en Ecosse au titre du Programme d'assistance urbaine a permis de couvrir 75 % des coûts du projet, soit plus de 2 millions de livres en 1994/95.

Il est difficile de déterminer avec précision le nombre des refuges qui accueillent les femmes et les familles qui cherchent à échapper à la violence au foyer car il n'y a aucune définition simple d'un refuge.

Toutefois, depuis la fondation du premier refuge en 1971, leur nombre a augmenté, si bien qu'on estime actuellement qu'il existe 275 refuges pour victimes d'actes de violence au foyer en Grande-Bretagne (200 en Angleterre, 35 au Pays de Galles, 40 en Ecosse), ces refuges étant utilisés par quelque 30 000 femmes et enfants en 1993, ces chiffres étant les plus récents dont on dispose. En Irlande du Nord, les associations de logement agréées, qui sont financées par le Ministère de l'Environnement (Irlande du Nord), s'occupent principalement de loger les personnes ayant des besoins particuliers, y compris les victimes de la violence au foyer. Bien que les locaux en question appartiennent aux associations, la gestion quotidienne est assurée par des organisations bénévoles telles que Women's Aid. A ce jour, les associations ont fourni huit refuges pour femmes comprenant au total 107 places et, dans le cadre de l'initiative spéciale d'achat d'habitations par le gouvernement en 1992/93, 13 autres biens immobiliers ont été acquis pour loger les femmes vulnérables avec enfants. Deux autres refuges comprenant 61 places sont en construction et 10 projets supplémentaires totalisant 239 places sont prévus au cours des trois prochaines années.

### Mesures préventives

Un grand nombre d'actions sont entreprises pour éviter la violence au foyer à long terme:

- à l'école, les questions en rapport avec la lutte contre la violence au foyer peuvent être abordées dans le cadre du programme d'études national, du programme d'éducation sexuelle et, d'une manière plus large, des programmes d'éducation individuelle, sociale et sanitaire;
- le Conseil écossais de prévention de la délinquance a inauguré en mai 1993 un dossier de sécurité pour les femmes comprenant une section traitant de la violence au foyer;
- en Irlande du Nord, le Ministère de la Santé et des Services sociaux a commandité une étude de grande ampleur sur la violence au foyer en 1993. Le rapport qui en est issu, intitulé "Bringing it out in the Open: Domestic Violence in Northern Ireland" (Parlons-en franchement: la violence au foyer en Irlande du Nord) a confirmé la gravité de la situation à cet égard et souligné la nécessité d'une approche interorganisations du problème. Depuis la publication du rapport, un groupe interministériel sur la violence au foyer a été constitué en vue d'élaborer une déclaration de principes qui décrirait notamment les mécanismes permettant d'améliorer la coordination entre organisations et les liens avec le secteur bénévole;
- l'Unité de développement des programmes du Ministère de l'Intérieur finance plusieurs projets novateurs au cours des trois prochaines années. Les démarches tentées à titre expérimental dans différentes régions du pays ont pour but de déterminer les moyens efficaces de s'attaquer à la violence au foyer.

### C. CONDAMNATIONS POUR DELITS DE VIOLENCE ET DELITS SEXUELS

Des peines sévères sont prévues de longue date pour les délits de violence et les délits sexuels les plus graves. L'emprisonnement à vie est obligatoire en cas d'assassinat. C'est la peine maximale pour tentative de meurtre, homicide involontaire, viol, pédérastie et blessures avec l'intention de provoquer des lésions graves. Les pouvoirs des tribunaux ont été renforcés lorsqu'ils ont été jugés insuffisants.

#### Viol

Bien que le nombre des poursuites pour viol ait constamment augmenté ces dernières années, le nombre d'hommes condamnés est tombé de 36 % de ceux contre lesquels avaient été engagées des poursuites en 1990 à 27 % en 1993. Peut-être cette évolution s'explique-t-elle par le fait que les cas où la plaignante connaît l'accusé sont maintenant notifiés en plus grand nombre qu'auparavant et qu'il est plus difficile d'obtenir des preuves en l'occurrence.

## 16.2 Hommes poursuivis pour viol: résultats des poursuites, 1990-1993, Angleterre et Pays de Galles

Année	Poursuites	Reconnus coupables	Nombre total de condamnations prononcées	Prison ferme	Autres peines ou traitements
1990	1 463	541	541	490	51
1991	1 702	537	537	496	41
1992	1 647	493	494	447	47
1993	1 701	464	464	417	47

Source: Ministère de l'Intérieur.

La façon dont est traité le viol et la législation à cet égard ont évolué de plusieurs manières:

- la Loi de 1991 sur la justice pénale confère aux tribunaux les pouvoirs requis pour imposer une condamnation plus longue que ne le justifierait la seule considération de la gravité du délit si une telle condamnation est jugée nécessaire pour protéger le public contre un grave danger. De plus, les personnes accusées de viol ou de tentative de viol ne peuvent plus être libérées sous caution si elles ont déjà été condamnées pour le même délit. Aux termes de la Loi de 1985 sur les délits de nature sexuelle, la peine maximale pour tentative de viol est la réclusion criminelle à vie et, pour attentat à la pudeur accompagné de violence contre une femme, elle est de dix ans;
- en 1991, la Chambre des Lords a confirmé une décision antérieure de la Cour d'appel selon laquelle le viol conjugal est illégal;
- la Loi de 1993 sur les délits de nature sexuelle a supprimé la présomption légale qu'un garçon âgé de 10 à 13 ans est incapable de commettre un délit sexuel avec pénétration;
- la Loi de 1994 sur la justice pénale et l'ordre public a aboli l'obligation pour les juges d'avertir obligatoirement que les témoignages de victimes de viol peuvent ne pas être fiables;
- la section 142 de la Loi de 1994 sur la justice pénale et l'ordre public redéfinit le délit de viol par rapport à la définition initiale au titre de la section 1(1) de la Loi de 1956 sur les délits de nature sexuelle aux termes de laquelle le viol d'une femme par un homme constitue un délit. La définition actuelle du viol englobe les relations sexuelles (anales ou vaginales) non consentuelles avec un homme ou une femme. La section 142 stipule qu'un homme commet un viol:
  - a) s'il a un rapport sexuel (vaginal ou anal) avec une personne qui n'est pas consentante au moment du rapport; et
  - b) s'il sait à ce moment-là que la personne n'est pas consentante ou s'il ne se préoccupe pas de savoir si elle l'est;
- en 1994, le pouvoir donné à l'Attorney General de soumettre les condamnations excessivement indulgentes à la Cour d'appel a été élargi de manière à englober le délit d'attentat à la pudeur accompagné de violence, de sorte que tous les délits sexuels les plus graves sont désormais couverts. Le projet de loi sur la justice pénale et l'ordre public a redéfini le délit de viol en y incluant le rapport sexuel anal sans consentement lorsque ce projet a reçu le Royal Assent en novembre 1994. Cette clause confère aux victimes de tels délits une protection contre toute interrogation sur leur passé sexuel, laquelle n'était accordée précédemment qu'aux victimes de viol vaginal.

En Ecosse, le viol et les voies de fait sont traités dans le cadre de la "common law". Les peines que peuvent imposer les tribunaux sont donc limitées par le pouvoir de condamnation maximale du tribunal où l'affaire est jugée: quand l'affaire est jugée dès que des poursuites sont engagées, un sheriff siégeant avec le jury peut imposer une condamnation allant jusqu'à trois ans d'emprisonnement et un juge de la Haute Cour peut imposer une condamnation allant jusqu'à la réclusion criminelle à vie. Les affaires de viol et les affaires de voies de fait graves et d'attentat à la pudeur accompagné de violence sont généralement jugées en Haute Cour. En vertu de la *Prisoners and Criminal Proceedings (Scotland) Act* de 1993, le Lord Advocate peut interjeter appel devant la Cour d'appel écossaise s'il estime excessivement indulgente la condamnation imposée dans un tel cas.

Comme indiqué précédemment, les dispositions de la *Law Reform (Miscellaneous Provisions) (Scotland) Act* de 1985 limitent les preuves recevables dans les procès pour viol et autres attentats à la pudeur accompagnés de violence afin de préserver la plaignante de questions trop indiscretes sur sa vie sexuelle antérieure. Le Parlement est actuellement saisi de propositions visant à élargir le champ de ces restrictions dans le projet de loi sur la justice pénale (Ecosse).

Des mesures ont été prises pour s'assurer que les victimes de viol ne soient pas dissuadées de signaler des incidents, soit par la réaction de la police, soit par la procédure judiciaire. Conformément aux directives du gouvernement, la police a mis en place des locaux pour examen après viol où les victimes sous le choc peuvent être soignées par des médecins de sexe féminin partout où c'est possible. L'interrogatoire des victimes est habituellement confié à des officiers de police de sexe féminin. Le but est de faire preuve de sensibilité dans les rapports avec les victimes et de leur fournir des informations complètes sur les services médicaux, de soutien et de conseils.

## ANNEXE A

### OBSERVATIONS SUR LES RESERVES ET DECLARATIONS DU ROYAUME-UNI

#### Déclarations faites par le Royaume-Uni le 7 avril 1986

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.*

Cette déclaration indique que le Gouvernement du Royaume-Uni interprète la Convention comme autorisant le Royaume-Uni à conserver les lois, dispositions réglementaires, coutumes ou pratiques existantes - par exemple, dans les domaines de l'égalité entre les sexes, de la sécurité sociale et de la législation régissant l'immigration dont il est question dans le présent rapport au titre des articles 2, 4 et 9 - qui assurent aux femmes un traitement plus favorable que celui des hommes. Il n'est pas prévu de la retirer.

b) *Le Royaume-Uni se réserve le droit de considérer les dispositions du Sex Discrimination Act de 1975, de l'Employment Protection (Consolidation) Act de 1978, de l'Employment Act de 1980, du Sex Discrimination (Northern Ireland) Order de 1976, de l'Industrial Relations (n° 2) (Northern Ireland) Order de 1976, de l'Industrial Relations (Northern Ireland) Order de 1982, de l'Equal Pay Act de 1970, (tel qu'il a été modifié), et de l'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.*

Cette déclaration énonce de façon exacte les principales dispositions légales aux termes desquelles le Royaume-Uni met en oeuvre la Convention et elle engage le Royaume-Uni à faire en sorte que toute législation future du Royaume-Uni destinée à remplacer les textes législatifs ainsi énoncés soit compatible avec les obligations incombant au Royaume-Uni en vertu de la Convention. Elle demeure une déclaration exacte de la politique du gouvernement. Toutefois, le Gouvernement du Royaume-Uni ne juge plus nécessaire d'énumérer les lois d'une manière aussi détaillée et il peut donc accepter de retirer cette déclaration.

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.*

Cette déclaration indique les domaines où la loi ou la coutume du Royaume-Uni sont distinctives.

L'accession au Trône est régie par l'*Act of Settlement* de 1700 qui stipule que les fils du souverain, puis les filles, par ordre de naissance, lui succèdent. La vaste majorité des pairies héréditaires vont à l'héritier de sexe masculin le plus âgé. Ces deux pratiques reflètent de nombreux siècles de tradition et de nombreux ressortissants du Royaume-Uni y voient une partie intégrante de l'identité britannique. La politique du

gouvernement n'est pas d'envisager une proposition de modification sans qu'il y ait une preuve très nette d'une large insatisfaction parmi les personnes le plus étroitement touchées.

D'une manière générale, la politique du Gouvernement du Royaume-Uni est que les affaires des confessions religieuses relèvent essentiellement de celles-ci. Des questions fondamentales concernant le droit d'un individu de pratiquer une religion de façon pacifique sont en cause. En général, la législation du Royaume-Uni sur la discrimination fondée sur le sexe ne s'applique pas aux religions organisées. Toutefois, il convient de noter que l'Eglise d'Irlande s'est prononcée en faveur de l'ordination des femmes prêtres en 1990 et que l'Eglise d'Angleterre a fait de même en 1992.

Le gouvernement a maintenant modifié la Loi de 1975 sur la discrimination fondée sur le sexe de manière à supprimer l'exemption prévue pour les forces armées. Dans la grande majorité des postes où sont affectées les forces armées, les femmes jouissent désormais des mêmes droits que les hommes, mais il a été inclus une disposition suivant laquelle ce qui est fait dans un but d'efficacité au combat ne peut être en aucun cas jugé illégal aux termes de la législation nationale. Il est reconnu dans cette disposition que les femmes seront exclues vraisemblablement de certains secteurs de l'emploi lorsqu'il est jugé que leur présence pourrait nuire à l'efficacité au combat.

En conséquence, il n'est pas prévu de retirer cette déclaration.

*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.*

Cette déclaration demeure inchangée. Elle fait l'objet d'observations conjointement avec celles qui concernent l'article 9.

#### 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.*

Cette déclaration clarifie l'interprétation de cet article par le Royaume-Uni. Le Gouvernement du Royaume-Uni estime toujours qu'elle reflète de façon exacte la signification de l'article. Cependant, le gouvernement admet qu'il n'est pas nécessaire que cela soit encore explicitement énoncé. En conséquence, le Gouvernement du Royaume-Uni désire retirer la déclaration.

#### 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.*

Il s'agit là essentiellement d'une déclaration de clarification indiquant comment le Royaume-Uni a l'intention de se conformer aux dispositions de la Convention. L'un des aspects inhérents au monde moderne et à la nature de la société d'aujourd'hui est que les principes essentiels et primordiaux de la politique économique affecteront le comportement des gouvernements et peuvent déterminer la façon dont ils sont capables de s'acquitter des obligations internationales. Toutefois, le Gouvernement du Royaume-Uni ne juge pas nécessaire de continuer de le préciser d'une manière officielle et il peut donc accepter de retirer cette déclaration.

*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.*

La législation du Royaume-Uni dans les domaines des délits sexuels et de la prostitution a notablement évolué ces dernières années. Des précisions complètes sont fournies au titre des articles 6 et 16 du rapport principal. Le Gouvernement du Royaume-Uni n'estime pas maintenant que cette déclaration est encore nécessaire et il est en mesure de la retirer.

#### Article 9

*Le British Nationality Act de 1981, mis en vigueur avec effet au 1<sup>er</sup> 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.*

Il est nécessaire de conserver sous leur forme actuelle les déclarations figurant en d) et au titre de l'article 9. Tout en avantageant les femmes dans certains domaines, l'application de l'un des aspects de la politique sur l'immigration constitue encore une discrimination à l'égard des femmes. Toutefois, les changements récemment apportés à la législation devraient aboutir à la longue à une disparition progressive de cet aspect discriminatoire.

La *British Nationality Act* de 1981 contient une discrimination en faveur des femmes dans deux domaines:

- i) la section 50(9) de la loi autorise les femmes à transmettre leur citoyenneté à tous enfants illégitimes qu'elles pourraient avoir, mais elle n'accorde pas le même droit aux hommes. Cela s'explique par le fait que, dans de telles circonstances, le père ne peut pas toujours être identifié avec certitude;
- ii) une femme est habilitée à reprendre sa nationalité britannique, mais non un homme, dans les circonstances suivantes. Si une personne avait le droit, immédiatement avant le 1<sup>er</sup> janvier 1983, au titre de la section 1(1) de la *British Nationality Act* de 1964, de se faire immatriculer comme ressortissant du Royaume-Uni et des colonies du fait qu'elle avait avec le Royaume-Uni ou une colonie un lien admis comme étant approprié, ou, s'il s'agit d'une femme, du fait qu'elle était mariée avec une telle personne avant le 1<sup>er</sup> janvier 1983, il ou elle est autorisé(e) au titre de la section 10(1) ou 22(1) de la *British Nationality Act* de 1981 à se faire immatriculer comme ressortissant britannique ou ressortissant d'un territoire britannique non autonome.

En outre, les sections 10(2) et 22(2) de la Loi de 1981 laissent au Secrétaire d'Etat toute latitude pour accorder l'autorisation de se faire immatriculer comme ressortissant britannique ou comme ressortissant d'un territoire britannique non autonome à une personne qui, avant le 1<sup>er</sup> janvier 1983, avait renoncé à la citoyenneté du Royaume-Uni et des colonies et qui a avec le Royaume-Uni ou une colonie un lien admis comme étant approprié. Une femme est exemptée de cette dernière condition si elle est mariée avec une telle personne. La déclaration du Royaume-Uni en a) couvre ces points.

A d'autres égards, les sections 10 et 22 de la *British Nationality Act* peuvent être considérées comme constituant une discrimination à l'égard des femmes. Le lien admis comme étant approprié avec le Royaume-Uni ou une colonie (par exemple la naissance ou la naturalisation) doit être établi par l'intermédiaire du père ou du grand-père paternel de la personne (sections 10(4) et 22(4) de la *British Nationality Act* de 1981) s'il ne s'applique pas directement à la personne elle-même, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme.

Aucune date limite n'est fixée pour la présentation des demandes au titre des sections 10 et 22 de la *British Nationality Act* de 1981, mais puisqu'il faut qu'un demandeur ait été en vie le 31 décembre 1982, il s'ensuit qu'il faudra peut-être au moins 60 ans avant que meure la dernière personne remplissant les conditions requises. C'est dans ce sens qu'on peut dire des dispositions qu'elles sont transitoires ou temporaires. Comme expliqué plus haut, la section 50(9) de la Loi de 1981 est une disposition permanente.

#### Article 9

*Note: Bien que les deux déclarations qui suivent figurent sous le titre article 9, elles s'appliquent toutes deux à l'article 10.*

*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.*

Cette déclaration demeure le reflet exact de la position du Royaume-Uni sur la liberté de choix des parents ainsi que des personnes physiques ou morales de créer et de diriger des établissements d'enseignement. Cette déclaration a été faite à l'origine pour clarifier la position du Royaume-Uni à l'égard des obligations assumées au titre d'autres traités internationaux. Le Gouvernement du Royaume-Uni ne juge plus nécessaire de préciser cette relation de façon explicite et c'est pourquoi il est en mesure de retirer cette déclaration.

*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.*

Cette déclaration précise encore de façon exacte comment l'enseignement est organisé au Royaume-Uni ainsi que la politique du Gouvernement du Royaume-Uni; en particulier, le gouvernement a la responsabilité de définir le cadre du programme d'études, tandis qu'il appartient aux autorités locales d'en fixer les modalités d'application. La réserve avait été formulée à l'origine aux fins de clarification. Le Gouvernement du Royaume-Uni ne juge plus nécessaire de le déclarer de façon explicite et c'est pourquoi il est en mesure de retirer cette déclaration.

#### Article 11

*Le Royaume-Uni interprète le "droit au travail" visé à l'alinéa a) du paragraphe 1 comme 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.*

Cette déclaration décrit encore de façon exacte l'interprétation par le Royaume-Uni de l'expression "droit au travail" telle qu'elle est définie dans d'autres instruments relatifs aux droits de l'homme. Toutefois, le gouvernement du Royaume-Uni ne juge plus nécessaire de le préciser de façon explicite et c'est pourquoi il est en mesure de retirer cette déclaration.

*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.*

Cette déclaration clarifie l'interprétation par le Royaume-Uni de la disposition en question.

Cette déclaration exprime encore de façon exacte la politique du Royaume-Uni dans ce domaine, à savoir que l'imposition de restrictions à l'emploi de femmes (ou d'hommes) pourrait être justifiée pour des raisons touchant la santé et la sécurité du travailleur ou du fœtus humain. Toutefois, abstraction faite de la protection en rapport avec la maternité, la politique du Gouvernement du Royaume-Uni est qu'il ne doit y avoir aucune interdiction, restriction ou condition applicable uniquement à l'emploi des femmes.

Au cours des dix dernières années, le Royaume-Uni a supprimé quelques interdictions légales périmées qui étaient conçues à l'origine comme un moyen approprié pour protéger les femmes mais dont on pense aujourd'hui qu'elles limitent les possibilités qui leur sont offertes. Par exemple, les femmes peuvent désormais travailler dans les mines de charbon. Des mesures spéciales sont prévues au Royaume-Uni pour protéger la fonction de reproduction chez les femmes qui exercent un emploi. Compte tenu de cette analyse des déclarations du Royaume-Uni, le gouvernement estime que ces mesures sont compatibles avec les obligations pertinentes au titre de la Convention (article 4.2, article 11.1(f), article 11.2(d) et article 11.3). Des mesures précises sont exposées d'une manière plus détaillée dans le présent rapport au titre de l'article 11.

En conséquence, le Gouvernement du Royaume-Uni peut accepter de retirer cette déclaration.

*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.*

Ces déclarations ont été faites parce qu'à l'époque de l'adhésion la législation du Royaume-Uni en matière de pensions de retraite et de pensions de veuve prévoyait un traitement différent pour les femmes et pour les hommes. Cette différence reflétait les schémas historiques dans les domaines du travail et de la retraite.

Bien que la législation du Royaume-Uni sur la sécurité sociale continue d'évoluer vers l'égalité, la législation n'est pas encore totalement égalitaire. Les hommes et les femmes prennent encore leur retraite à des âges différents et sont encore traités d'une manière légèrement différente dans les régimes de retraite pour ce qui est des prestations versées au titre de personnes adultes à charge. Il est prévu d'apporter des modifications au système des pensions de retraite. Dans le cadre du projet de loi sur les pensions qui est actuellement soumis au Parlement, l'âge auquel commencera à être versée la pension d'Etat sera le même, c'est-à-dire 65 ans, pour les hommes et pour les femmes. Cette modification sera appliquée progressivement sur dix ans à compter d'avril 2010. Comme conséquence de ce changement, il sera mis fin en avril 2010 à toute inégalité pouvant subsister en ce qui concerne l'augmentation des versements au titre de personnes adultes à charge pour ceux qui reçoivent une pension de retraite.

Les femmes âgées de plus de 45 ans bénéficient de prestations pour veuves, mais leur époux ne peut pas recevoir de la même façon une prestation pour veufs car les hommes qui cotisent au régime d'assurance national sont en mesure de financer des prestations pour veuve en faveur de leur épouse. Il n'est pas prévu de modifier ces dispositions qui, d'une manière générale, sont plus favorables pour les femmes.

En conséquence, il n'est pas prévu de retirer cette déclaration.

*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.*
- a) Cette déclaration peut être retirée. Les *Social Security (Severe Disability Allowance and Invalid Care Allowance) Amendment Regulations* de 1994, qui sont entrés en vigueur le 28 octobre 1994, ont supprimé la discrimination exercée contre les femmes et qui, avant cette date, fixait l'âge limite pour déposer une demande à 60 ans pour les femmes contre 65 ans pour les hommes.
- b) *Majoration des prestations pour les adultes à charge, conformément aux articles 44 à 47, 49 et 66 du Social Security Act de 1975 et aux articles 44 à 47, 49 et 66 du Social Security (Northern Ireland) Act de 1975.*
- b) A l'exception de la pension de retraite, toutes les augmentations au titre des adultes à charge sont désormais accordées sur une base d'égalité aux hommes et aux femmes. La législation actuellement soumise au Parlement égalisera les augmentations de pensions de retraite pour tous les adultes à charge à compter d'avril 2010. Jusqu'à cette date, cette déclaration doit rester valable.
- 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.*
- c) Cette déclaration peut être retirée étant donné que cette législation n'est plus applicable.
- d) *Allocations familiales, conformément au Family Income Supplements Act de 1970 et au Family Income Supplements Act (Northern Ireland) de 1971.*
- d) La position en ce qui concerne la *Family Income Supplements Act* de 1970, maintenant remplacée par les dispositions concernant le crédit familial au titre de la *Social Security Contributions and Benefits Act* de 1992, reste la même. Il est prévu en l'occurrence que, dans les familles comportant deux parents, la demande de crédit familial est faite par la mère et c'est à elle qu'est versée toute prestation. L'enquête publique de grande ampleur menée avant l'adoption du crédit familial a révélé que l'opinion était fortement favorable au versement à la mère. Cependant, la déclaration générale a) prévoit déjà que les femmes sont traitées plus favorablement au titre du droit et de la pratique au Royaume-Uni, de sorte que nous pouvons retirer cette déclaration.

*Cette réserve s'appliquera également à toutes les nouvelles loi 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.*

Le raisonnement étant le même que pour les alinéas a) à d) plus haut, cette déclaration peut être retirée.

*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.*

Cette déclaration reflète le fait qu'au Royaume-Uni pour deux prestations pour maternité (l'allocation de maternité et le salaire de congé de maternité légal) il est fixé un "seuil" basé sur les antécédents les plus récents de la femme en matière d'emploi et sur ses cotisations au régime d'assurance national; des précisions sont fournies à cet égard dans le présent rapport au titre de l'article 2. De nombreuses autres prestations sont versées tant aux hommes qu'aux femmes et comportent des seuils analogues.

De l'avis du Gouvernement du Royaume-Uni, les particuliers de sexe masculin ou féminin ne doivent pas bénéficier d'une prestation en rapport avec leurs gains quand ils n'ont pas payé d'impôts ni cotisé au régime d'assurance national ou quand ils n'ont pas exercé récemment un emploi. Les personnes qui n'ont pas d'autres revenus peuvent solliciter une aide au titre du système de complément de revenus. Le gouvernement ne prévoit pas de supprimer ces seuils et cette déclaration reste donc valable.

#### 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.*

Cette déclaration d'interprétation n'est formulée qu'en vue d'assurer une certitude légale. Elle demeure exacte, mais le Royaume-Uni ne juge pas nécessaire de maintenir cette déclaration officiellement. Cette déclaration peut donc être retirée.

*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.*

Cette déclaration est formulée dans un but d'interprétation. Elle s'explique d'elle-même et répond à ce que le Royaume-Uni perçoit comme une réelle ambiguïté dans le texte de la CEDAW. Le gouvernement ne pense pas qu'il serait dans l'intérêt des femmes que soit considérée comme nulle la totalité d'un contrat contenant des éléments discriminatoires. Il importe d'éviter tout doute éventuel sur ce point. En conséquence, il n'est pas prévu de retirer cette déclaration.

#### 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.*

Cette déclaration reflète avec exactitude la législation actuelle du Royaume-Uni. La Loi de 1976 sur l'adoption stipule que, si le bien-être de l'enfant est la première considération, il ne supplante pas cependant tous les facteurs. Le Gouvernement du Royaume-Uni estime que la question du caractère primordial ou autre de l'intérêt de l'enfant n'est pas directement en rapport avec l'élimination de toute discrimination à l'égard des femmes.

Le gouvernement élabore actuellement un nouveau projet de loi sur l'adoption qui sera soumis dès que les travaux parlementaires le permettent, et qui, s'il est voté, rendra essentiellement primordiaux les intérêts de l'enfant dans toute décision concernant l'adoption. Si les événements se déroulent comme prévu, nous serons en mesure de revoir la nécessité de cette déclaration.

*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.*

Ce paragraphe est une déclaration d'interprétation qui est formulée simplement pour assurer une certitude légale. Ce texte demeure exact, mais le Royaume-Uni ne juge plus nécessaire de faire explicitement une telle déclaration. Cette déclaration peut donc être retirée.

Lorsque la notification de retrait aura été communiquée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies conformément à l'article 28.3 de la Convention, les déclarations qui subsisteront en ce qui concerne le Royaume-Uni seront les suivantes:

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

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

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

#### Article 9

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

#### Article 11

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

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

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

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

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

Article 15

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

Article 16

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

## ANNEXE B

### LISTE DES TABLEAUX

#### ARTICLE 2: DISPOSITIONS JURIDIQUES

- Tableau 2.1 Plaintes déposées au titre de la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe en Grande-Bretagne, 1989-1994
- Tableau 2.2 Plaintes déposées au titre de la Loi sur l'égalité de rémunération en Grande-Bretagne, 1989-1994
- Tableau 2.3 Plaintes déposées au titre de la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe et de la Loi sur l'égalité de rémunération en Irlande du Nord, 1989-1994
- Tableau 2.4 Pourcentage de toutes les personnes reconnues coupables par toutes les instances judiciaires ou ayant fait l'objet d'une mise en garde pour tous les types de délits, à l'exclusion des infractions mineures au Code de la route, par type d'infraction et sexe, 1983 et 1993
- Tableau 2.5 Délinquants âgés de 21 ans et plus ayant fait l'objet de divers types de condamnation, par sexe, 1993, en Angleterre et au Pays de Galles.

#### ARTICLE 5: PRÉJUGÉS ET RÔLES STÉRÉOTYPÉS

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

#### ARTICLE 6: L'EXPLOITATION DES FEMMES

- Tableau 6.1 Nombre de femmes ayant fait l'objet de poursuites, ayant fait l'objet d'une mise en garde, ou déclarées coupables pour délit de racolage au titre de la Loi de 1959 sur les délits sexuels, 1990-1993, Angleterre et Pays de Galles
- Tableau 6.2 Nombre d'hommes et de femmes reconnus coupables du délit de tenue d'un établissement de prostitution ou du délit de proxénétisme, 1990-1993, Angleterre et Pays de Galles
- Tableau 6.3 Personnes contre lesquelles des poursuites ont été engagées pour "kerb-crawling" en Angleterre et au Pays de Galles

#### ARTICLE 7: LES FEMMES DANS LA POLITIQUE ET LA VIE PUBLIQUE

- Tableau 7.1 Femmes élues députés à la Chambre des Communes lors d'élections générales au Royaume-Uni.
- Tableau 7.2 Conseillers municipaux de sexe féminin au Royaume-Uni, 1993 et 1994, lors de l'élection la plus récente
- Tableau 7.3 Pourcentage de femmes par classe dans la fonction publique non industrielle au Royaume-Uni: 1990-1994

Tableau 7.4 Nominations aux emplois publics de femmes de minorités ethniques au Royaume-Uni

Tableau 7.5 Pourcentage des emplois publics occupés par des femmes au Royaume-Uni: 1990 et 1994

#### **ARTICLE 8: LES FEMMES EN TANT QUE REPRÉSENTANTS INTERNATIONAUX**

Tableau 8.1 Femmes occupant des postes de direction dans le service diplomatique britannique, ambassadeurs inclus

Tableau 8.2 Femmes dans les forces armées en poste au Royaume-Uni et à l'étranger

#### **ARTICLE 10: EDUCATION**

Tableau 10.1 Niveau maximum d'aptitude des élèves sortants au Royaume-Uni: 1985, 1991, 1992/93

Tableau 10.2 Pourcentage de femmes par rapport à l'ensemble des inscriptions dans l'enseignement complémentaire, par discipline, en 1988/89 et 1992/93 au Royaume-Uni

Tableau 10.3 Nombre d'hommes et de femmes ayant acquis des diplômes d'enseignement supérieur au Royaume-Uni pour le premier cycle et le troisième cycle

Tableau 10.4 Pourcentage de femmes par rapport au nombre total d'inscriptions aux cours d'enseignement supérieur à plein temps et à temps partiel au Royaume-Uni: 1988/89 et 1992/93

Tableau 10.5 Diplôme le plus élevé décerné à des femmes en Grande-Bretagne, pour chaque groupe ethnique

#### **ARTICLE 11: EMPLOI, SANTÉ ET SÉCURITÉ, ET PRESTATIONS SOCIALES**

Tableau 11.1 Taux d'activité économique chez la population en âge de travailler, par groupe ethnique, sexe et âge, printemps 1994

Tableau 11.2 Activité économique des femmes en fonction de l'âge du plus jeune enfant à charge, printemps 1994

Tableau 11.3 Personnes travaillant à temps partiel qui ont déclaré ne pas vouloir un emploi à plein temps - motifs invoqués

Tableau 11.4 Salariés et travailleurs indépendants: par sexe et par emploi, printemps 1994

Tableau 11.5 Répartition des tâches dans le ménage, 1983 et 1991

Tableau 11.6 Les avantages perçus de la formation, par sexe, 1991

Tableau 11.7 Taux de traumatismes pour 100 000 salariés, par sexe des personnes atteintes, et degré de gravité des traumatismes, 1988/89 - 1993/94

Tableau 11.8 Permis de travail délivrés aux hommes et aux femmes au Royaume-Uni: 1993

Tableau 11.9 Etablissement: hommes et femmes admis en tant que titulaires d'un permis au Royaume-Uni: 1993

Tableau 11.10 Soins de jour: Nombre d'établissements, effectifs du personnel et nombre de places en Angleterre

Tableau 11.11 Soignants: lien avec la personne à charge, 1990

#### **ARTICLE 12: LA SANTÉ DES FEMMES**

Tableau 12.1 Certaines causes de décès au Royaume-Uni, par sexe, 1985 et 1992

Tableau 12.2 Malades consultant un généraliste: par sexe et par maladie ou affection, 1991/92

Tableau 12.3 Usage de la cigarette: par sexe et groupe socio-économique

Tableau 12.4 Nouveaux cas d'infection à VIH-1 au Royaume-Uni: femmes et hommes, 1988-1993

Tableau 12.5 Taux de fécondité pour la période totale (TFPT) au Royaume-Uni: 1980-1992

Tableau 12.6 Utilisation actuelle de la contraception, par âge

Tableau 12.7 Avortements en Angleterre et au Pays de Galles, 1982-1993

#### **ARTICLE 13: LES FEMMES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET CULTURELLE**

Tableau 13.1 Participation à certaines activités de loisirs pendant les quatre semaines précédant l'enquête, par sexe et par âge; personnes âgées de 16 ans ou plus; Grande-Bretagne, 1993

Tableau 13.2 Les six sports principaux pratiqués par des femmes dans certains groupes d'âge en Grande-Bretagne en 1993; classement d'après le pourcentage de femmes participant au cours des quatre semaines qui ont précédé l'enquête

#### **ARTICLE 14: LES FEMMES RURALES**

Tableau 14.1 Population de femmes rurales en Grande-Bretagne en 1991

Tableau 14.2 La main-d'oeuvre agricole au Royaume-Uni, 1982-1984 et 1993

#### **ARTICLE 15: L'ÉGALITÉ DEVANT LA LOI**

Tableau 15.1 Autorisations d'aide judiciaire délivrées en Angleterre et au Pays de Galles: 1992/93/94

Tableau 15.2 Nombre d'hommes et de femmes dans la magistrature en Angleterre et au Pays de Galles: 1992 et 1994

#### **ARTICLE 16: MARIAGE ET RAPPORTS FAMILIAUX**

Tableau 16.1 Sexe des personnes coupables d'actes de violence en Grande-Bretagne

Tableau 16.2 Hommes poursuivis pour viol: résultats des poursuites, 1990-1993, Angleterre et Pays de Galles