



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

Distr. générale
4 juin 2009
Français
Original : anglais

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

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

Quatrièmes rapports périodiques des États parties

Malte¹

¹ Le présent rapport n'a pas été revu par les services d'édition.



1. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes examinera, au cours de sa trente-septième session, les rapports des pays suivants : Autriche, Azerbaïdjan, Colombie, Grèce, Inde, Kazakhstan, Maldives, Namibie, Nicaragua, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Singapour, Suriname et Tadjikistan.

2. Aux termes de l'article 22 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les institutions spécialisées sont invitées à « soumettre des rapports sur l'application de la Convention dans les domaines qui entrent dans le cadre de leurs activités » et à transmettre des informations sur leurs derniers programmes, politiques et activités mis en œuvre pour appliquer l'article 10 et les articles connexes (pour l'UNESCO, il s'agit surtout de ceux ayant trait à l'application de l'article 10). La section II du présent rapport résume les activités menées par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation,

Première partie

Article premier : Définition de la discrimination à l'égard des femmes

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.

1.1. Cadre législatif

Le cadre législatif maltais inclut une série de dispositions qui engagent la société à sauvegarder l'égalité entre les hommes et les femmes. En outre, la législation prévoit une série de recours en cas de violation d'une disposition quelconque de la loi garantissant l'égalité des sexes. Les dispositions législatives suivantes traitent de manière spécifique ou générique de la discrimination fondée sur le sexe :

- la Constitution de Malte
- la loi sur la Convention européenne
- la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes
- la loi sur l'emploi et les relations du travail
- la loi sur l'emploi et les services de formation
- le Code civil
- la loi sur la sécurité sociale
- la loi sur l'impôt sur le revenu
- la loi sur l'éducation
- la loi sur la citoyenneté maltaise
- la loi sur les sports
- le Code pénal

Dispositions subsidiaires :

- le règlement gouvernant l'emploi à temps partiel
- le règlement protégeant la maternité (en matière d'emploi)
- le règlement gouvernant le droit au congé parental
- le règlement gouvernant le congé d'urgence pour raisons de famille
- le règlement gouvernant les contrats de service de durée déterminée
- le règlement sur l'égalité de traitement en matière d'emploi
- le règlement sur l'égalité de traitement dans les systèmes de sécurité sociale professionnels

- l'ordonnance relative à l'égalité de traitement des personnes
- l'ordonnance relative à l'égalité de traitement dans l'activité indépendante et les professions

La Constitution

La politique du Gouvernement et la législation de Malte mandatent la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, principe énoncé dans la Constitution maltaise. Les principes de l'égalité de traitement et de la non-discrimination ont été introduits pour la première fois dans la Constitution en 1964. La disposition en question protégeait contre la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine, l'opinion politique, la couleur ou la croyance. La Constitution garantit l'égalité et stipule qu'aucune loi ne contiendra une disposition discriminatoire par elle-même ou par ses effets¹.

En 1991, l'égalité des sexes a été renforcée grâce à un amendement à la Constitution qui y incorpore l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe. Cette mesure était conforme à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommée la Convention). Conformément à l'article 14 de la Constitution :

« L'État promeut le droit des hommes et des femmes de jouir également de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques et à cette fin prend des mesures appropriées pour éliminer toute forme de discrimination entre les sexes par toute personne, organisation ou entreprise que ce soit; l'État vise en particulier à assurer aux femmes travailleuses des droits égaux et des salaires égaux pour le même travail qu'aux hommes»².

Depuis des années, le Gouvernement est chargé de prendre l'initiative en ce qui concerne l'application de la politique de promotion de l'égalité des sexes et l'intégration d'une perspective correspondante dans tous les plans et activités de l'État. Sur de longues périodes, les dirigeants politiques maltais ont manifesté leur engagement en faveur de l'égalité des sexes en adoptant une série d'initiatives, entre autres en apportant des amendements à la législation nationale destinés à éliminer la discrimination fondée sur le sexe et à promouvoir l'égalité des sexes. Ces amendements ont abouti à la prise de mesures concrètes, en particulier dans la fonction publique maltaise.

Les Maltaises ont obtenu une série de droits même avant l'accession de Malte à l'Union européenne en 2004. Toutefois, ce n'est que depuis la fin des années 1980 que les questions relatives à l'égalité des sexes figurent à l'ordre du jour national en tant que domaine prioritaire. Depuis l'entrée de Malte dans l'Union européenne, plusieurs dispositions et amendements législatifs ont été adoptés à cet égard. Il convient de mentionner en particulier la loi sur l'égalité des hommes et des femmes et la loi sur la violence familiale (ainsi que les modifications consécutives apportées au Code pénal).

Jusque vers les années 1980, les femmes fonctionnaires étaient obligées à démissionner en se mariant. Cette obligation a été éliminée à l'issue d'un discours de présentation du budget, le Gouvernement de l'époque renonçant au droit de mettre un terme à l'emploi des femmes fonctionnaires au moment de leur mariage. Il a également déclaré son intention d'accorder aux femmes ayant un emploi un congé

de maternité à compter du 1er janvier 1981³. Ces changements ont permis aux femmes de décider de prendre un congé de maternité sans renoncer à leur emploi. Les femmes pouvaient ainsi cesser de considérer leur travail comme une mesure temporaire en attendant de se marier et pouvaient planifier leur vie professionnelle à long terme.

À la suite de la ratification de la Convention par Malte en 1991, et des modifications consécutives apportées à la Constitution, les services de l'État et les organisations parastatales ont été chargés d'appliquer les dispositions de la Convention qui entrent dans leur domaine de compétence⁴.

Dans les années 1990, on a également apporté des modifications aux procédures gouvernant la sélection, la formation et la promotion dans la fonction publique. En vertu d'une circulaire publiée par le Bureau de l'administration du personnel en 1990, le fait d'évaluer une personne en fonction de son sexe et de son statut matrimonial constitue une discrimination. La circulaire précisait que les fonctionnaires masculins et féminins devaient avoir les mêmes chances d'être sélectionnés pour des postes vacants⁵. Les chefs de départements étaient invités à veiller à ce que les comités d'interview soient composés d'hommes et de femmes. De son côté, le comité de sélection était invité à évaluer les candidats en fonction de leurs qualifications et de leur capacité personnelle à accomplir le travail.

1.2. Autres dispositions législatives relatives à l'égalité des sexes

La protection contre la discrimination est assurée à la fois par la législation générale et des lois spécifiques. En plus des dispositions de la Constitution et de la loi sur la Convention européenne, qui contiennent des interdictions globales contre tout traitement discriminatoire, il existe des lois spéciales renfermant des dispositions spécifiques contre la discrimination dans certains domaines –principalement en matière d'emploi - ou qui visent des catégories spécifiques - principalement les personnes handicapées - et des dispositions concernant la discrimination fondée sur le sexe⁶.

Conformément à la loi sur l'emploi et les relations du travail, il est interdit à l'employeur de soumettre ses travailleurs ou travailleurs prospectifs à un traitement discriminatoire fondé sur le sexe, l'état matrimonial, la grossesse effective ou potentielle, la couleur, le handicap, la croyance, l'opinion politique ou l'appartenance à un syndicat ou une association d'employeurs⁷.

L'emploi dans la fonction publique est gouverné principalement par le code de l'administration de la fonction publique. La loi sur l'emploi et les relations du travail autorise le Premier ministre à appliquer aux fonctionnaires les dispositions de cette loi qui concernent la discrimination. Dans les cas où la discrimination à l'égard des fonctionnaires est le fait des autorités publiques, les parties lésées peuvent se réclamer des dispositions antidiscriminatoires de la Constitution et de la loi sur la Convention européenne. La loi sur l'emploi et les services de formation stipule qu'il est illégal pour toute personne de favoriser ou de défavoriser une personne en raison de son sexe, sa race, sa couleur, sa croyance, ses opinions politiques ou de son affiliation à une association⁸.

La loi sur l'emploi et les relations du travail interdit la discrimination dans le domaine de la formation et de l'orientation professionnelles et en matière de rémunération pour un travail de valeur égale.

Une personne qui s'estime victime de discrimination peut chercher à faire valoir ses droits en présentant un recours en vertu de la Constitution, de la loi sur la Convention européenne, de la loi sur l'emploi et les relations du travail et la loi sur le Médiateur⁹.

1.3. Le Code civil

En 1993, la loi XXI a introduit une série de réformes dans les dispositions juridiques réunies dans le Code civil. Elle visait à promouvoir des pratiques culturelles fondées sur une prise de décisions consensuelles dans le mariage. Les dispositions qui constituaient une discrimination à l'égard des femmes mariées et de leur capacité en tant qu'épouses et mères ont été éliminées et on a reconnu le principe fondamental de l'égalité des conjoints. Les mères assument désormais la même autorité et les mêmes responsabilités à l'égard de leurs enfants que les pères. Les parents mariés partagent une autorité et des responsabilités égales en ce qui concerne l'administration de leurs biens communs.

1.4. La violence familiale

En décembre 2005, le Parlement a approuvé la loi sur la violence familiale qui définit la violence familiale comme « tout acte de violence, même verbale, commis par un membre du ménage contre un autre membre du ménage et inclut toute omission qui lui cause un préjudice physique ou moral ».

La loi prévoit des mesures qui sont essentielles pour protéger les victimes et leurs personnes à charge, entre autres en érigeant le harcèlement (y compris les assiduités intempestives) et la menace de violences en infractions pénales et en définissant les conditions gouvernant les ordonnances de protection et les ordonnances d'interdiction temporaire que les tribunaux peuvent imposer et qui peuvent inclure l'interdiction de l'accès du délinquant à son domicile, son lieu de travail ou d'autres lieux qu'il fréquente.

Conformément à cette loi et les modifications consécutives apportées au Code pénal, toute personne, non seulement la victime, peut porter plainte, ce qui libère celle-ci de l'obligation de le faire et permet à la police d'agir d'office. Bien que la victime puisse demander au tribunal de prononcer un non-lieu, la loi stipule qu'il appartient au tribunal lui-même de décider s'il veut poursuivre la procédure ou non¹⁰. La loi permet également au tribunal de rendre des ordonnances de traitement qui obligent les auteurs de violences à se faire traiter.

Par ailleurs, la loi sur la violence familiale crée une Commission sur la violence familiale chargée, entre autres, de donner au Gouvernement des avis autorisés en la matière¹¹. Le texte du mandat de la Commission figure à l'Annexe au présent document.

En outre, conformément à la loi sur la violence familiale, le Gouvernement doit désigner une agence ou des agences spécifiques pour garantir que les victimes de la violence familiale bénéficient, en tant que de besoin, d'une multitude de services. Le Gouvernement a chargé l'agence Appogg de cette fonction. Parmi les services que cette agence est censée fournir, on peut citer les suivants :

- a) un programme de prévention et/ou de traitement pour les victimes et les auteurs de la violence familiale,

- b) une permanence téléphonique publique permettant l'accès d'urgence aux services de soutien dans ce domaine,
- c) des services d'experts chargés dévaluer les besoins des victimes de la violence familiale, y compris l'élaboration d'un plan de soins pour chaque victime,
- d) la création de moyens d'accueil pour les victimes de la violence familiale, entre autres en partenariat avec d'autres organisations, institutions ou organismes qui fournissent des tels moyens,
- e) la collecte et la diffusion aux personnes et organismes intéressés de documents concernant les droits des victimes de la violence familiale et les recours à leur disposition et
- f) la collecte de données concernant la violence familiale à l'intention des tribunaux, des procureurs, des forces de l'ordre, des agents sanitaires, des assistants sociaux et d'autres agences et entités, d'une manière qui protège l'identité des victimes.

À Malte, il existe également une série d'organisations bénévoles qui gèrent des centres d'accueil pour les victimes de la violence familiale.

La dénonciation des cas de violence familiale leur donne une visibilité accrue. L'une des raisons de ce phénomène, c'est que par le passé ces actes étaient inconnus du public, et la police était saisie seulement d'un petit nombre de dénonciations. Il ne faut pas oublier non plus que bon nombre de cas demeurent inconnus, puisque les victimes ne sont pas à même de les dénoncer. En 2005, quelque 800 cas de violence familiale ont été signalés à l'Appogg, dont 550 cas nouveaux et 250 cas de récidive. Sur ce total, 35 cas ont été dénoncés par des hommes victimes de partenaires violents.

1.5. Discrimination directe et indirecte

Les dernières années, le Parlement maltais a promulgué deux lois qui renforcent le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et la position des femmes sur le marché du travail. Il s'agit de la loi sur l'emploi et les relations du travail, chapitre 452 de la législation maltaise, entrée en vigueur en 2002¹² et de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, chapitre 456 de la législation, entrée en vigueur en 2003¹³.

La loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes interdit toutes les formes de la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe et rend exécutoire la Directive 76/207/EEC de l'Union européenne concernant l'égalité de traitement entre les hommes et femmes en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de promotion et de conditions de travail. Elle reprend également les dispositions de la Directive 86/613 de l'Union européenne concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes exerçant une activité rémunérée, y compris une activité indépendante, et la Directive 87/80/EC, qui traite du fardeau de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. La loi interdit toutes les formes de harcèlement sexuel dans l'emploi, l'éducation et la formation. Elle interdit aux institutions financières de pratiquer une discrimination à l'égard des hommes des femmes, tout en soulignant que les conjoints de personnes exerçant une activité indépendante qui participent à l'activité du partenaire ont droit à une rémunération équitable.¹⁴

De même, la loi sur l'emploi et les relations du travail interdit la discrimination en matière d'emploi, en particulier toute forme de discrimination fondée sur le sexe pendant la procédure de recrutement et en cours d'emploi. Le licenciement injustifié fondé sur le sexe ou la maternité est également interdit. La loi gouverne également le droit au congé de maternité et ses incidences.¹⁵

Ces deux lois protègent également contre toutes les formes de harcèlement en matière d'emploi. Le harcèlement est défini comme une forme de traitement discriminatoire qui a pour effet de porter atteinte à la dignité de la victime ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou blessant pour la victime. Par ailleurs, la législation maltaise n'exige pas des actes répétés avant que la victime ne soit habilitée à agir.

Il convient de mentionner que l'interdiction du harcèlement fait également partie du code de l'administration de la fonction publique qui gouverne les conditions d'emploi dans ce secteur.

Article 2 : Mesures prises par les pouvoirs publics

Les États 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) Incrire dans leur constitution 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, 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.*

2.1. Conventions internationales

La loi sur la Convention européenne a été promulguée en 1987. En vertu de cette loi, les articles de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales font partie intégrante de la législation maltaise et sont exécutoires par les tribunaux maltais quand les droits et libertés fondamentaux d'une personne sont enfreints en raison d'une discrimination. Toute personne est habilitée à recourir à la justice en cas de violation présumée. Les personnes qui n'ont pas les moyens financiers pour faire valoir leurs droits dans la procédure judiciaire peuvent demander d'une aide juridique à l'État.¹⁶

Outre la protection générale offerte par la loi sur la Convention européenne, Malte a adopté des dispositions législatives spécifiques destinées à incorporer les directives 2000/78/EC et 2000/43/EC du Conseil dans la législation, entre autres :

- a) la loi sur l'emploi et les relations du travail ;
- b) la loi sur l'égalité des chances (personnes handicapées) ;
- c) la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- d) l'ordonnance relative à l'égalité de traitement des personnes ;
- e) l'ordonnance relative à l'égalité de traitement des personnes exerçant une activité indépendante et des membres des professions

À ce jour, il n'existe aucun organisme national chargé de promouvoir l'égalité de traitement par rapport à l'ensemble des motifs de discrimination. Les entités existantes qui garantissent l'égalité à l'échelon national sont la Commission nationale pour les personnes handicapées et la Commission nationale pour la promotion de l'égalité qui, à l'heure actuelle, est chargée de promouvoir l'égalité des sexes. Par ailleurs, l'ordonnance relative à l'égalité de traitement des personnes a élargi le mandat de la Commission nationale en y incluant la race.

Malte est également signataire d'une série d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme qui protègent contre la discrimination, entre autres :

- a) la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et ses divers protocoles, à l'exclusion du Protocole 12 ;
- b) la Charte sociale européenne ;
- c) la Convention cadre pour la protection des minorités nationales ;
- d) la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ;
- e) le Pacte internationale relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
- f) le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ;
- g) la Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la discrimination en matière d'emploi.

Malte a ratifié la Charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe.

Malte est l'un des États qui a participé à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue en 1995 à Beijing. Le Gouvernement maltais s'est engagé à mettre en œuvre, à côté d'autres États, le Programme d'action de Beijing et a souscrit aux textes découlant de l'examen Beijing + 10 de 2005. Le programme d'action énonce une série d'objectifs stratégiques. Il traite de la pauvreté et de la discrimination à

l'égard des femmes ainsi que de la promotion de l'autonomisation des femmes et de leur accès aux ressources économiques et sociales.

En tant que membre de l'OIT, Malte applique la Déclaration sur les principes fondamentaux et les droits en matière de travail et le suivi de 1998. Elle a souscrit à diverses conventions et recommandations de l'OIT qui ensemble constituent les normes internationales du travail. Les conventions de l'OIT sont des instruments juridiques et les États signataires sont tenus d'aligner leur législation et leurs pratiques nationales sur les dispositions de ces conventions et de soumettre à l'OIT des rapports périodiques à cet égard.

L'un des grands principes découlant de ces conventions concerne l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de profession. Malte n'a pas encore ratifié les conventions n° 111 et 156 relatives aux travailleurs qui combinent des responsabilités familiales et professionnelles.

Toutefois, le Gouvernement maltais s'est engagé à protéger les travailleurs comme le montre la promulgation de la loi sur l'emploi et les relations du travail, les différentes dispositions subsidiaires qui en découlent et les diverses mesures annoncées par le Gouvernement dans le discours de présentation du budget de 2006 qui visent à concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Ces mesures, qui avant la réforme budgétaire étaient applicables uniquement aux fonctionnaires, ont été étendues au secteur public dont les travailleurs bénéficient désormais des mêmes droits en matière de congé parental, de durée de travail réduite, d'interruption de la carrière, d'horaires souples et de télétravail. En adoptant ces mesures, le Gouvernement est devenu le moteur d'une évolution en faveur de l'instauration d'une culture qui reste attachée à la stabilité des familles tout en encourageant le progrès dans la carrière et l'utilisation du potentiel humain. Les mesures en question sont un moyen essentiel de promouvoir la participation active des femmes dans la vie publique et sociale.

En tant que membre de l'Union européenne, Malte souscrit aux mesures de politique générale énoncées dans la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010. La Feuille de route définit les six domaines prioritaires pour l'action de l'Union européenne dans le domaine de l'égalité des sexes, et identifie dans chaque domaine des mesures et objectifs prioritaires. Elle réaffirme la double approche à l'égalité des sexes fondée sur l'intégration d'une démarche soucieuse l'égalité des sexes et l'emploi de mesures spécifiques.

Les six domaines prioritaires (action de l'Union européenne en partenariat avec les États membres et d'autres acteurs) sont les suivants :

- a. Indépendance économique égale pour les femmes
- b. Conciliation de la vie privée et professionnelle
- c. Représentation égale dans la prise de décision
- d. Éradication de toute forme de violence sexiste
- e. Élimination des stéréotypes sexistes
- f. Promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques de développement extérieur.

2.2. Assiduités intempestives et harcèlement sexuel

Le harcèlement et la discrimination sur les lieux de travail, y compris le secteur public, sont considérés à Malte comme des infractions graves. Le code de déontologie des fonctionnaires, publié en 1994, traite de ces questions pour la première fois. Tous les fonctionnaires ont l'obligation de s'abstenir dans les relations du travail de tout acte de harcèlement ou de discrimination fondée sur le sexe, l'état matrimonial, la grossesse et l'orientation sexuelle.¹⁷ Les assiduités intempestives et le harcèlement sexuel sont également interdits en vertu de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes¹⁸, de la loi sur l'emploi et les relations du travail et du Code pénal.

Depuis sa création, la Commission nationale pour la promotion de l'égalité s'est employée à créer des comités de l'égalité (élargissant le concept de coordonnateurs adopté par la Commission consultative précédente pour la promotion de la femme) dans chaque ministère qui, en liaison avec la Commission elle-même, encouragent l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes et la protection contre des contraventions à la loi. En outre, la Commission nationale a lancé un code intitulé « Harcèlement sexuel : un code pratique » en vue de sensibiliser les employeurs de tout niveau aux éléments constitutifs du harcèlement sexuel et aux droits et obligations existant dans ce domaine. La Commission est également l'entité chargée d'examiner les plaintes présentées par les victimes. Toutefois, le tribunal industriel créé en vertu de la loi sur l'emploi et les relations du travail offre également un recours en cas de licenciement injuste motivé par le harcèlement sexuel ou la discrimination.

2.3. Interventions de l'État

Depuis la présentation du rapport initial, le Gouvernement, les agences nationales et les organisations bénévoles se sont employés à renforcer les politiques, programmes et mesures de sensibilisation existants qui visent à promouvoir la participation des femmes dans la vie sociale et publique, le partage égal des responsabilités familiales et une égalité authentique plutôt qu'une simple égalité de forme.

La Commission nationale pour la promotion de l'égalité est l'entité nationale chargée des questions relatives à l'égalité des sexes. Il s'agit d'un organisme autonome créé en 2004 à l'issue de la promulgation de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes. En sa qualité de mécanisme national chargé de promouvoir l'égalité, la Commission nationale travaille en liaison constante avec les ministères, organisations et départements en vue de responsabiliser tous les citoyens dans le domaine de l'égalité des sexes grâce à l'éducation et la diffusion d'informations. Dans le même temps, la Commission agit par le biais des décideurs dans le cadre d'un processus de consultations, jouant ainsi un rôle majeur dans la prise des décisions. Depuis son accession à l'Union européenne, Malte a bénéficié d'une série de projets cofinancés qui ont contribué sensiblement à l'investissement de l'État maltais dans les questions relatives à l'égalité des sexes et le développement des connaissances.

Pendant la période 2004 à 2006, l'office du Premier ministre a publié une série de circulaires qui appellent attention sur les problèmes posés par l'égalité des sexes et la nécessité de trouver un équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles. En décembre 2003, il a distribué une circulaire décrivant les résultats d'un projet d'évaluation de l'impact sexospécifique. Conformément à ses principales conclusions, il fallait:

- a. Examiner plus attentivement la nécessité de mesures en faveur des femmes au niveau des cadres supérieurs ;
- b. Renforcer les coordonnateurs et les contacts avec eux et leur participation à l'élaboration des plans et des politiques ;
- c. Ouvrir des crédits pour les questions concernant l'égalité des sexes, entre autres pour la formation en matière de sensibilisation à l'égalité des sexes et à l'égalité de rémunération ;
- d. Utiliser les compétences en matière d'égalité des sexes dans l'élaboration des politiques dans la fonction publique ;
- e. Inclure dans les rapports annuels d'une section consacrée aux questions sexospécifiques ;
- f. Élaborer des statistiques ventilées par sexe ;
- g. Examiner les perspectives de promotion et les critères de recrutement ainsi que la planification du renouvellement des effectifs.¹⁹

Durant la même période, on a publié une série de circulaires qui décrivent la nécessité de l'adoption de mesures sensibles aux besoins des familles, et soulignent l'importance qu'il y a à familiariser tous les fonctionnaires avec ces mesures, qui incluent

- a. Le congé d'urgence pour raisons de famille²⁰
- b. Le congé parental²¹
- c. Le congé spécial sans solde²²
- d. Le congé d'adoption²³
- e. Le congé parental souple et la durée du travail réduite²⁴
- f. La réduction de la durée du travail²⁵
- g. Les horaires de travail souples²⁶

On a publié de circulaires additionnelles concernant le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. On a rappelé aux chefs de département leur obligation consistant à examiner sérieusement toutes les plaintes déposées à cet égard, et à ne pas tolérer ou cautionner une forme quelconque de harcèlement sexuel dans leur service. Les chefs de département ont été autorisés à prendre, dans le cadre du règlement gouvernant la Commission de la fonction publique (procédure disciplinaire), des mesures disciplinaires contre des fonctionnaires accusés de harcèlement sexuel. On a souligné l'importance de la sensibilité, de la confidentialité et du respect des droits à la fois du plaignant et de la personne accusée de harcèlement, aussi bien avant et pendant la procédure disciplinaire ou pénale.²⁷

Une autre circulaire (**OPM n° 12/2006**) informe les fonctionnaires de la publication d'un document intitulé « La fonction publique : Directives concernant la définition du harcèlement sexuel et les procédures à suivre en cas de harcèlement sexuel ». Ce document, rédigé avec l'aide de la Commission nationale pour la promotion de l'égalité et de la Commission de la fonction publique, est un outil dynamique conforme à l'engagement du Gouvernement en faveur de la création d'un environnement de travail fondé sur le respect, la compréhension et l'appréciation

mutuels décrits comme constituant la pierre angulaire de toutes les relations du travail. Il sert d'orientation à la fois pour les cadres supérieurs et l'ensemble des fonctionnaires quant à la manière d'aborder les cas de harcèlement sexuel de manière équitable, cohérente et rapide, tout en observant les bonnes pratiques, les principes de la justice naturelle et une confidentialité totale. En publiant ce document, on a signalé que la fonction publique s'emploie à promouvoir un cadre de travail décent et les relations harmonieuses entre tous les fonctionnaires sans distinction de sexe. La circulaire indique clairement que la prévention du harcèlement sexuel constitue un élément fondamental d'une bonne gestion, puisque le harcèlement sexuel et les conséquences négatives qu'il entraîne ont un impact négatif sur le cadre de travail dans son ensemble, travailleurs et clients compris.²⁸

En 2006, le Gouvernement a publié la circulaire OPM 32/2006 adressée à tous les secrétaires permanents, directeurs généraux, directeurs et chefs de services officiels les invitant à modifier les formulaires officiels qui contenaient encore un langage discriminatoire. Avant cette initiative, les formulaires utilisant un langage discriminatoire à l'égard des femmes étaient encore utilisés largement et diffusés par les ministères, départements et autres entités publiques. Par conséquent, chaque ministère a été invité à examiner la situation dans son domaine de compétence et de soumettre à la Commission nationale pour la promotion de l'égalité un rapport sur l'évolution de la situation ou les mesures prises de manière à rendre tous les formulaires officiels non sexistes.

Les différentes entités ont réagi en communiquant à la Commission nationale les versions modifiées des formulaires officiels dans les cas où les formulaires précédents n'étaient pas conformes à la circulaire susmentionnée. Les entités dont les formulaires étaient sexistes mais qui découlaient d'avis juridiques ou de décisions parlementaires ont envoyé les modifications proposées au bureau de l'Attorney General de manière à ce qu'elles puissent être examinées par la Chambre des représentants et que les formulaires puissent être alignés sur la politique du Gouvernement.

2.4. La Constitution

La Constitution, loi suprême gouvernant les îles Maltaises, garantit l'égalité entre les femmes et des hommes et charge l'État de garantir l'égalité des sexes.

Elle stipule qu'aucune personne ne sera traitée de manière discriminatoire. Si ce droit fondamental est enfreint, la partie lésée a le droit de recours. Le Code civil et le Code pénal contiennent certaines dispositions qui jettent la base de l'action judiciaire intentée contre les personnes qui auraient chargé une autre personne de pratiquer la discrimination.²⁹

2.5. Cour constitutionnelle

La Cour constitutionnelle est l'institution chargée d'offrir un recours en cas de violation des droits de l'homme. Elle est habilitée à interpréter la Constitution en dernier recours. Ses pouvoirs sont définis par la Constitution. Par sa jurisprudence, elle a donné à la Constitution une doctrine bien définie quant à la manière d'interpréter les notions d'égalité et de non-discrimination fondée sur le sexe.

2.6. Cadre juridique et institutionnel

Si les droits fondamentaux sont enfreints, et si des personnes considèrent qu'elles sont victimes d'un traitement discriminatoire, elles sont protégées par la législation qui définit les différents recours à leur disposition.

En plus d'une plainte déposée devant le tribunal civil, la première chambre judiciaire ou la Cour constitutionnelle, il existe d'autres entités auxquelles la victime peut s'adresser, entre autres :

- a. Le tribunal industriel (créé en vertu de la loi sur l'emploi et les relations du travail)
- b. La Commission nationale pour la promotion de l'égalité (créée en vertu de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes et les avis officiels n° 85 et 86 de 2007, qui constituent des dispositions législatives subsidiaires découlant de la loi sur l'Union européenne)
- c. La Commission de la fonction publique (créée en vertu de la Constitution)
- d. Le Médiateur (ombudsman) (créé en vertu de la loi sur le Médiateur)
- e. L'autorité de la radio et de la télévision (créée en vertu de la Constitution)
- f. La Commission de l'emploi (créée en vertu de la Constitution).

Il incombe aux plaignants eux-mêmes de saisir les entités en question. Toutefois, aucune disposition de la législation maltaise n'empêche une association ou un autre organisme de saisir les autorités au nom d'une personne qui aurait été victime d'un traitement discriminatoire. Le règlement gouvernant l'égalité de traitement en matière d'emploi (avis officiel n° 461 de 2004) stipule que rien n'empêche une association ou une autre entité juridique ayant un intérêt légitime de voir que le règlement est respecté d'intervenir au nom du plaignant avec son approbation ou son appui dans toute procédure judiciaire ou administrative destinée à assurer l'observation des obligations découlant de ce règlement.³⁰

Conformément à la loi sur l'emploi et les relations du travail, si un traitement discriminatoire est invoqué, il est permis d'intenter une action pour le compte de la victime présumée. Quand on soupçonne qu'un travailleur a été licencié injustement par l'employeur, ou en cas de violation d'une obligation ou de traitement discriminatoire, on peut saisir le tribunal industriel. Conformément aux principes généraux du système juridique, la charge de la preuve incombe à la personne qui se plaint. Toutefois, la loi sur l'emploi et les relations du travail et les règles pertinentes qui en découlent ont déplacé le fardeau de la preuve, et en conséquence, il suffit que la personne qui déclare être victime d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi de démontrer l'existence d'un traitement discriminatoire, et le défendeur devra prouver que ce traitement n'a pas eu lieu ou a été justifié. En l'absence d'une telle preuve, le tribunal donnera suite à la plainte de la victime. En outre, la loi sur l'emploi et les relations du travail précise que la notion générale de traitement discriminatoire inclut le fait d'engager ou de sélectionner une personne moins qualifiée pour un poste qu'une personne de l'autre sexe, à moins que l'employeur ne puisse démontrer de manière concluante que la sélection repose sur des raisons valables liées à la nature du travail, ou est basée sur le travail précédent et l'expérience.

S'agissant du harcèlement sexuel, la loi stipule que «Des personnes qui soumettent d'autres personnes à un harcèlement sexuel sont réputées avoir enfreint le présent article et sont passibles, sans préjudice de sanctions plus sévères prévues par d'autres lois, d'une amende ne dépassant pas 1000 livres maltaises (2329,3 euros) ou d'une peine de prison de ne dépassant pas six mois ou à la fois d'une amende et d'une peine de prison ».

Il incombe à la personne lésée d'intenter une action en justice. Quand le cas relève de la juridiction civile, le fardeau de la preuve passe du plaignant à la partie présumée coupable. En pareil cas, il appartient à la personne accusée de discrimination de prouver que le principe de l'égalité de traitement n'a pas été enfreint. En revanche, quand l'affaire est examinée par un tribunal pénal, le fardeau de la preuve est partagé ; en droit pénal, une personne est présumée innocente en attendant d'être trouvée coupable.

La Commission nationale pour la promotion de l'égalité accueille des plaintes et y donne suite. Elle peut également agir en tant que médiateur entre les parties, mais le consentement de tous les intéressés est nécessaire à cet égard.

2.7. Les fonctions du Médiateur

Le bureau du Médiateur est une institution créée en vertu de la loi sur le Médiateur de 1995 telle que modifiée en 1997. Le Médiateur a pour mission d'enquêter sur les plaintes présentées par des membres du public qui s'estiment lésés par les autorités publiques ou d'autres organismes publics, mais peut aussi enquêter de son propre chef. Ses enquêtes portent sur des actes, commissions, décisions et recommandations de ministères, départements, organes statutaires, sociétés, fondations, fonctionnaires et partenariats dans lesquels l'État a une participation majoritaire et qui exercent des fonctions administratives au nom du Gouvernement.

Avec la Cour constitutionnelle, le bureau du Médiateur est l'une des entités chargées de sauvegarder les droits fondamentaux des personnes et de surveiller l'application des dispositions constitutionnelles. À Malte, le Médiateur est une instance de dernier recours. Il ne peut pas enquêter sur des plaintes dans les cas où il eût été possible de saisir un tribunal indépendant. De même, son mandat ne lui permet pas d'enquêter sur les décisions prises par les tribunaux.

Le Médiateur est un agent du Parlement et sa nomination doit être approuvée par les deux tiers de tous les membres de la Chambre des représentants. Il est autonome et complètement indépendant du Gouvernement et rend compte à la Chambre des représentants.

2.8. Mécanisme national dans le domaine de l'égalité des sexes

Dans le cadre de la législation relative à l'égalité entre les hommes et les femmes, la Commission nationale pour la promotion de l'égalité des sexes est chargée, en qualité de mécanisme national, de promouvoir et garantir l'égalité. Il s'agit d'une instance autonome dont le rôle consiste, entre autres, à procéder à des analyses et des consultations concernant les initiatives indispensables pour permettre aux femmes de participer activement à la vie politique, sociale, culturelle et économique du pays, et à prendre de telles initiatives.

La Commission nationale contrôle les efforts destinés à aligner la législation nationale sur le principe de l'égalité des sexes. Elle a principalement pour but de réaliser l'égalité en encourageant la réalité de fait plutôt que la réalité de forme. Elle

examine les plaintes reçues de personnes qui s'estiment victimes d'une injustice liée à leur sexe. Elle coordonne les politiques en matière d'égalité avec les différents ministères et départements ainsi qu'avec les organisations bénévoles et les syndicats.

Depuis le budget de 2007, le budget annuel de la Commission nationale augmente lentement mais régulièrement.

Les différentes fonctions confiées à la Commission nationale sont énumérées à l'Annexe au présent document.

2.9. Mise à jour de la législation

La Commission nationale pour la promotion de l'égalité est actuellement en train d'exécuter un projet intitulé «L'égalité des sexes dans une perspective juridique ».

Le projet vise à accroître la participation et la promotion des femmes sur le marché du travail principalement grâce à l'élimination des barrières structurelles inhérentes à une série de codes et de lois susceptibles d'empêcher les femmes d'entrer sur le marché du travail, d'y rester ou d'y avancer, en raison d'inégalités qui pourraient exister dans le cadre juridique de l'emploi et des lois gouvernant la vie civile et de famille. Il est prévu de compléter cette action grâce à l'organisation d'activités de formation et la diffusion des résultats du projet.

Le projet est réalisé grâce à une étude exécutée sous contrat sur les systèmes d'éducation, d'emploi et de formation, la sécurité sociale et la fiscalité ainsi que la législation pénale, civile et familiale. L'étude aboutira à des recommandations tendant à modifier la législation maltaise conformément au principe de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes, et en vue de refléter toutes les conséquences des directives de l'Union européenne et de la Communauté concernant la promotion de l'égalité dans tous les domaines d'activité.

Les objectifs spécifiques du projet sont les suivants :

1. Incorporer le principe de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans certains textes législatifs ;
2. Aligner la législation maltaise sur les principes énoncés dans les directives de l'Union européenne ;
3. Promouvoir l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes au plan national ;
4. Jeter les bases d'une participation accrue des femmes dans la société en général et sur le marché du travail en particulier ;
5. Sensibiliser les législateurs, les fournisseurs de services juridiques et les administrateurs du personnel aux principes de l'égalité des sexes et de l'intégration d'une démarche correspondante.

Par conséquent, le projet est composé de quatre éléments qui seront réalisés successivement :

- a. Étude des systèmes d'éducation, d'emploi et de formation, de la sécurité sociale et de la fiscalité et de la législation pénale, civile et familiale ;

- b. Élaboration de recommandations concernant l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans la législation maltaise en vue de promouvoir l'égalité dans tous les domaines d'activité ;
- c. Organisation de cours de formation à l'intention des législateurs et des personnes et entités qui fournissent des services juridiques (en particulier la rédaction de textes juridiques) ;
- d. Organisation de cours de formation à l'intention des administrateurs du personnel sur d'intégration d'une démarche soucieuse l'égalité des sexes et sur les lois européennes et maltaises pertinentes.

Les activités énumérées ci-devant sont censées provoquer un changement dans l'orientation de la législation maltaise et cela de deux façons : par la mise à jour de la législation existante et par l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes :

Mise à jour de la législation actuelle

Conformément aux directives de l'Union européenne et à l'objectif de la Communauté consistant à promouvoir l'égalité dans tous les domaines et activités, le rapport esquissera des améliorations à apporter aux dispositions législatives actuellement en vigueur, et formulera des recommandations concernant la modification des projets de loi en cours d'examen.

Diffusion du principe de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes

Pour garantir qu'une telle démarche est intégrée pleinement, la Commission nationale pour la promotion de l'égalité a présenté des projets intitulés respectivement « Comment progresser dans l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes » et « L'égalité des sexes dans une perspective juridique ». Vers la fin de l'exécution de ces projets, on organisera des activités de formation à l'intention des juristes travaillant dans les différents ministères et des personnes et entités qui fournissent des services juridiques (en particulier la rédaction de textes juridiques), les administrateurs du personnel et des étudiants en droit en ce qui concerne l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans le contexte des lois pertinentes de l'Union européenne et de Malte. Il s'agit de sensibiliser tous les intéressés à l'importance des principes de l'égalité des sexes et de l'intégration d'une démarche correspondante.

On établira des dossiers spécifiques à l'intention des législateurs et des fournisseurs de services juridiques, y compris les rédacteurs de projets de loi, ainsi que des administrateurs du personnel en vue de diffuser les résultats du projet et de suppléer aux activités de formation.

2.10. Clause relative à l'égalité des sexes

Les derniers mois, la Commission nationale pour la promotion de l'égalité a aussi établi, grâce un projet financé par l'Union européenne, des contacts avec le département des contrats en vue d'assurer que tous les marchés publics incorporent une clause qui engage les contractants à observer l'égalité des sexes en s'acquittant de leurs obligations contractuelles.

2.11. Violence familiale

En 2005, le Parlement a adopté la loi sur la violence familiale et une série d'amendements aux codes civil et pénal. En vertu de ces amendements, certaines infractions pénales sont passibles de peines plus lourdes si elles sont commises en milieu familial. Deux nouvelles infractions pénales ont été ajoutées au Code pénal qui concernent le harcèlement (y compris les assiduités intempestives) et le fait de susciter chez d'autres la crainte de violences. La loi prévoit également des ordonnances de protection et d'interdiction temporaire. Il est même possible pour le tribunal, lorsque les circonstances le justifient, de rendre de telles ordonnances sans que la victime en fasse la demande. La police est désormais autorisée à intenter des poursuites dans les cas de violence familiale même en l'absence d'une plainte spécifique de la victime.

Article 3 : Garantie des droits de l'homme et des libertés fondamentales

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

3.1. Politique de promotion de l'égalité des sexes

Le Gouvernement maltais n'a cessé de réaffirmer son engagement en faveur de la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes et a adopté une série d'initiatives et de politiques à cet effet. La législation maltaise est complétée par des mesures concrètes qui facilitent la réalisation de l'égalité de fait.

Le Gouvernement ne manque jamais de souligner que l'égalité constitue une priorité nationale. Par conséquent, grâce aux activités de développement des connaissances et d'éducation, aux mesures politiques et aux initiatives entreprises à cet égard, la recherche de l'égalité des sexes dans tous les secteurs de la société passe d'une approche fondée sur l'égalité des chances à une approche visant l'égalité des résultats.

Le Gouvernement maltais est conscient du fait que la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes représente une valeur commune et une affaire de droits de l'homme et de justice sociale. Plus que jamais, les êtres humains se rendent compte que la cause des femmes est une cause de toute l'humanité ; par conséquent, les questions concernant les femmes ne peuvent pas être analysées en les séparant des autres questions. De même, la pleine participation des femmes dans tous les domaines de la vie est une condition indispensable à la réalisation des objectifs de croissance, d'emploi et de cohésion sociale partagés par les États membres de l'Union européenne.³¹

Les dernières années, on a identifié les domaines d'importance générale suivants :

- a. L'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes
- b. La conciliation des responsabilités professionnelles et familiales
- c. L'accroissement de la participation des femmes sur le marché du travail

- d. La participation des femmes à la prise des décisions
- e. L'augmentation du nombre de filles étudiant des matières scientifiques et techniques
- f. L'éducation et formation
- g. La recherche et innovation
- h. La sensibilisation
- i. La surveillance

À Malte, diverses entités, officielles et non officielles, s'emploient activement à éliminer la discrimination fondée sur différents motifs et à promouvoir l'application du principe de l'égalité de traitement. En plus des mesures prises aux fins de l'application des directives de l'Union européenne, le Gouvernement a recherché et continue de rechercher le dialogue et des consultations avec des personnes et organisations qui luttent contre la discrimination.³²

3.2. Législation

Sur le plan juridique, l'égalité des sexes est garantie par un ensemble de dispositions législatives, y compris la Constitution, la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, la loi sur l'emploi et les relations du travail et les dispositions subsidiaires correspondantes, la loi sur la Convention européenne, le Code civil, le Code pénal, la loi sur les sports, la loi sur l'éducation, la loi sur la radio et la télévision et les dispositions subsidiaires découlant de la loi sur la sécurité sociale et la loi sur l'Union européenne.

3.3. Mécanisme national de promotion de l'égalité des sexes

À la suite de la promulgation de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes en 2003, la Commission nationale pour la promotion de l'égalité a été créée officiellement en janvier 2004 ; elle est chargée de servir de catalyseur pour les activités menées en faveur des femmes et de moyen d'identifier et d'établir toutes les politiques relatives à l'égalité des sexes et leur mise à jour. La Commission nationale a décidé de concentrer son attention sur des mesures concrètes en vue d'exécuter son mandat sur une base solide. Ses activités ont revêtu une variété de formes et ont été basées sur différentes stratégies pour garantir que tous les Maltais et toutes les Maltaises sans distinction de situation économique, éducative et sociale soient informés des politiques poursuivies et coordonnées par la Commission, et que toute la société maltaise puisse participer à la réalisation des changements. L'autonomisation à la fois des hommes et des femmes est une condition essentielle à la réalisation du progrès politique, social, économique, culturel et environnemental.

Le processus d'accession à l'Union européenne a montré qu'il fallait adopter rapidement des lois et des politiques pour régler des problèmes particuliers qui entravent la réalisation de l'égalité, entre autres :

- a. La faible participation des Maltaises sur le marché du travail par rapport à la moyenne de l'Union européenne
- b. La faible participation des femmes dans les organes représentatifs et de décision qui entrave la démocratisation authentique de la société.

Face à ces problèmes, on a adopté une politique novatrice en quatre éléments qui inclut les dimensions économique, législative, culturelle et sociale.

La stratégie politique adoptée par la Commission pour la promotion de l'égalité vise à réaliser l'égalité dans la vie économique et civile grâce à une représentation équitable. Elle s'est fixée des priorités suivantes pour l'année en cours et les années suivantes :

- a. Établissements d'un bilan de la situation actuelle
- b. Modification des lois en tant que de besoin
- c. Application d'une politique d'inclusion dans tous les domaines
- d. Renforcement de la capacité de la Commission nationale
- e. Formation, éducation, sensibilisation et action sur les médias
- f. Élargissement du réseau composé d'entités nationales et internationales, y compris les conseils locaux et les organisations bénévoles
- g. Mise en œuvre des accords bilatéraux conclus par le Gouvernement

La Commission nationale adoptera des mesures et stratégies spécifiques lui permettant d'évaluer la participation à la prise des décisions et de réaliser une approche multiple en matière de travail, qui portera en particulier sur :

- a. L'impôt sur le revenu, la sécurité sociale, la réforme du système de pension et l'entrepreneuriat
- b. Des mesures favorables à la vie de famille
- c. L'organisation du travail
- d. La diversité

3.4. Intégration d'une perspective soucieuse de l'égalité des sexes

À l'issue de la publication de la circulaire n° 24/2000 du bureau de l'administration du personnel, le Gouvernement a défini sa politique en matière d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes et ses incidences et l'a communiquée aux ministres, secrétaires parlementaires et autres hauts fonctionnaires. Le Conseil des ministres a réaffirmé son engagement en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'adoption de la stratégie d'intégration d'une perspective soucieuse de l'égalité des sexes aux fins de la réalisation d'une égalité authentique.³³

La Directive n° 2002/73/EC est entrée en vigueur à Malte en octobre 2005. Conformément à cette directive, l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes doit faire partie intégrante des politiques officielles, et cet aspect doit être pris en considération par tous les décideurs. La circulaire n° 24/2000 avait déjà fait figurer l'intégration d'une telle démarche à l'avant-plan des politiques du Gouvernement.

La Commission nationale pour la promotion de l'égalité agit en tant que mécanisme national en veillant à ce que toutes les autorités intègrent d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans les processus d'analyse, d'élaboration, d'exécution et de surveillance de tous les politiques, programmes et projets. Des projets de recherche et des conférences organisés par la Commission nationale aux fins du partage de l'information ont permis de diffuser des informations à l'ensemble des entités

parastatales, conseils d'administration, comités, commissions et autorités nommés par le Gouvernement ainsi qu'aux entreprises publiques et au public en général.

Conformément au concept de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes, la dimension de l'égalité des chances est incorporée dans la conception, l'application, l'analyse et la surveillance de l'ensemble des politiques, mesures et activités. En l'absence de la participation des femmes dans tous les secteurs de la vie sociale, il sera impossible de réaliser les objectifs d'égalité et de développement qui sont indispensables pour assurer la cohésion durable de la société. À l'issue de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing et de l'adoption du quatrième plan d'action communautaire, le principe de l'intégration d'une perspective soucieuse de l'égalité des sexes est devenu un élément intégral de l'action des pouvoirs publics. Si les plans sont dressés eu égard à l'égalité des sexes, on améliorera la qualité de vie et on inculquera des valeurs et attitudes respectueuses de l'égalité.

3.5. Emploi

La promotion de l'égalité des sexes dans la vie économique, en particulier sur le marché du travail, représente une priorité pour la société maltaise. Le langage sexiste dans les avis de vacances a été éliminé grâce à des circulaires officielles du Gouvernement et les comités chargés des interviews ont été informés que des questions discriminatoires n'étaient pas acceptables.

Les données statistiques montrent que les femmes sont souvent absentes du marché du travail pendant la période pendant laquelle elles ont de plus fortes chances d'avoir des enfants. Le taux d'emploi est relativement élevé jusqu'à l'âge de la procréation, puis accuse une baisse. À l'heure actuelle, il est de 32,6 pour cent. Le travail à temps partiel en tant que principal type d'emploi est plus répandu parmi les femmes.

D'après les estimations, seulement 8,1 pour cent des mères célibataires travailleraient à temps complet.³⁴ L'analyse statistique reflète une situation qu'il faut étudier en vue d'identifier les causes qui empêchent les femmes de participer activement à l'économie.

Le problème consistant à parvenir à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale revêt une importance centrale pour toute une série de questions sociales. Dans les conditions actuelles, l'équilibrage des responsabilités familiales et professionnelles incombe le plus souvent aux femmes. Les fluctuations dans la composition de la main-d'oeuvre, les nouvelles formes de l'organisation du travail, la restructuration de la protection sociale et la répartition des responsabilités parentales entre les hommes et les femmes se répercutent fortement sur les familles.

3.6. Éducation

Tous les Maltais ont le même accès à l'éducation, qui est gratuite depuis l'éducation préscolaire jusqu'à l'université. À présent, les femmes représentent la majorité des étudiants du niveau tertiaire, ce qui correspond à la composition de la population des îles Maltaises où le pourcentage de femmes est légèrement supérieur à celui des hommes. Toutefois, les femmes ne sont pas représentées également dans toutes les disciplines, bien que la situation évolue lentement. Les disciplines les moins populaires chez les femmes sont l'architecture, le génie civil, la mécanique et l'électrotechnique.

L'augmentation relative des femmes diplômées améliore la qualité des ressources humaines maltaises. Toutefois, la diminution de l'emploi des femmes aboutit à des pertes de ressources, un grand nombre de femmes qualifiées abandonnant le travail pour se consacrer à la famille, ou pour d'autres raisons.

3.7. Formation

La formation à l'égalité des sexes et aux principes de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes est une fonction dont la Commission nationale pour la promotion de l'égalité est chargée depuis sa création.

On est en train de mettre au point des indicateurs et des moyens d'analyse pour la situation locale de manière à permettre de surveiller les données et d'analyser les aspects sexospécifiques de l'accès aux ressources et de leur maîtrise ainsi qu'à la prise des décisions dans leur ensemble.

Diverses organisations officielles, écoles et autres entités publiques ont eu recours aux compétences de la Commission nationale pour la formation de leurs travailleurs et à ses informations en vue de les diffuser à tous les niveaux de leurs services.

3.8. Directives

La Commission nationale pour la promotion de l'égalité élabore des directives concernant les questions d'égalité à l'intention des ministères, départements, organisations et autres entités officielles. Les dernières années, elle a pris l'initiative d'élaborer des directives concernant les politiques de promotion de l'égalité des sexes, un code de pratiques en matière de harcèlement sexuel, l'évaluation de l'impact sexospécifique, et des directives générales concernant le fonctionnement opérationnel d'ensemble des entreprises.

3.9. Données ventilées par sexe

La collecte et l'analyse de données ventilées par sexe sont un complément nécessaire à l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes. Les statistiques constituent la base de l'analyse des relations actuelles entre les sexes, de l'établissement de prévisions et de l'évaluation des politiques en gestation.

Article 4 : Mesures spéciales

1. L'adoption 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 des chances et de traitement ont été atteints.

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

4.1. Introduction

Un engagement politique en faveur de l'instauration d'une égalité authentique, à la fois grâce à l'application des lois et l'adoption de mesures concrètes, existe depuis plusieurs années dans les îles Maltaises et a fait figurer les questions relatives à

l'égalité à l'avant-plan des programmes politiques. La politique du Gouvernement en faveur d'une approche intégrée à la réalisation de l'égalité des sexes poursuit les principaux objectifs suivants :

- a. La promotion de l'égalité des sexes
- b. L'élimination de la discrimination fondée sur le sexe
- c. La représentation des femmes dans les domaines politique, économique, social et culturel
- d. La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles
- e. La réalisation de la cohésion sociale grâce à l'éducation, la justice et l'autonomisation

4.2. Généralités

La création du mécanisme national de promotion de l'égalité, à savoir la Commission nationale pour la promotion de l'égalité, est la principale de plusieurs mesures adoptées par le Gouvernement en faveur de l'égalité de fait.

La Constitution prévoit la possibilité d'adopter des mesures temporaires pour accélérer la réalisation de l'égalité des sexes.

Sa section 45 (11) stipule que « Rien dans les dispositions du présent article ne s'applique à toute loi ou toute mesure prise en application d'une loi, d'une procédure ou d'un arrangement si cette loi, action, procédure ou arrangement prévoient adoption de mesures spéciales qui visent à accélérer l'égalité de fait entre les hommes et les femmes, si ces mesures tiennent compte du tissu social de Malte et s'il est démontré qu'elles sont raisonnables et justifiées dans une société démocratique ».

Il appartient à la Cour constitutionnelle, qui est souveraine à l'égard de toutes les autres lois, d'interpréter la portée de cette disposition.

Par ailleurs, conformément à la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, la protection spéciale accordée aux femmes lors de l'accouchement et la grossesse, et les mesures préférentielles qui visent l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes, ne sont pas considérées comme discriminatoires.

En accédant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1991, Malte s'est engagée à éliminer toutes les formes de discrimination dans tous les domaines de la vie, à garantir le plein développement et le progrès des femmes afin qu'elles jouissent des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les mêmes conditions que les hommes, et cela vaut pour leur représentation dans les domaines privé, public et politique.

Le paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention évoque l'action positive en tant que moyen de parvenir à une égalité de fait.

« L'adoption 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 des chances et de traitement ont été atteints. »

L'article 119.4 du Traité d'Amsterdam permet explicitement d'adopter des mesures préférentielles en matière d'emploi et de formation en faveur du sexe sous-représenté. Aussi bien les hommes que les femmes bénéficient de l'élimination des stéréotypes et de la distribution égale des ressources.

À l'occasion du discours de présentation du budget pour 2006, le Gouvernement maltais a déclaré que l'être humain se trouvait au centre des activités de la nation. Le marché, le commerce, le cadre juridique, les mesures fiscales, la technologie, l'Union européenne et la dimension monétaire, entre autres, ne représentent pas une fin en soi, mais un moyen de servir la population et la société en général.

En outre, ce discours mettait en relief le fait que bien que toutes les personnes, nonobstant leurs différences, possèdent la même dignité, leurs besoins diffèrent. Par conséquent, l'une des réformes mentionnées visait à permettre de donner un traitement préférentiel aux personnes socialement plus vulnérables, tout en sauvegardant la dignité de tous. En ménageant la possibilité d'adopter des mesures spéciales temporaires pour accélérer l'égalité de fait, on assure le développement durable sans être tenté de répondre aux besoins de gratification immédiate en adoptant des politiques à court terme et de négliger les besoins à long terme.³⁵

4.3. Idéologie politique

Le système politique maltais n'encourage pas par lui-même la discrimination à l'égard de la représentation des femmes dans la politique. Les citoyens qui souhaitent se présenter aux élections locales ou nationales obtiennent le soutien des partis politiques à leur candidature après un examen préliminaire. Il n'existe pas de processus de sélection primaire ni de listes électorales qui soulèvent des difficultés particulières pour les femmes candidates. Le système électoral lui-même, fondée sur la représentation proportionnelle moyennant le vote transférable, est considéré par bien des gens comme favorisant l'élection de femmes parlementaires. Les partis politiques eux-mêmes s'emploient accroître le nombre de militantes en leur sein en vue d'obtenir une meilleure représentation des femmes à la Chambre des représentants.

Les principaux partis politiques maltais, le Partit Nazzjonalista (PN), le Parti travailliste maltais (MLP) et l'Alternattiva Demokratika (AD) adoptent des mesures spéciales destinées à réduire les inégalités existant dans leurs appareils. Tous les trois ont également pris des mesures concrètes dans le cadre d'une démarche délibérée en faveur de l'augmentation de la part des femmes dans leur parti.

Les mesures adoptées par chaque parti politique sont d'une ampleur différente.

Le parti au pouvoir, le Partit Nazzjonalista, ne considère pas que des quotas représentent une bonne solution au problème d'une égalité authentique des sexes à long terme. Il est attaché au principe de la représentation proportionnelle. Il a introduit un système interne de représentation proportionnelle conformément auquel les femmes sont représentées dans chaque comité et à tous les niveaux du parti en fonction de leur proportion parmi les membres.

Il y a quelques années, il a réservé des sièges à des femmes et des jeunes au niveau des comités de section de façon à garantir une représentation adéquate au niveau local.

En 2005, le parti a apporté des modifications radicales à son statut qui font partie du programme d'action positive du PN.

Le Conseil général qui compte 855 membres, dont 236 femmes, est la structure la plus importante du parti. Le nombre de femmes à ce niveau a augmenté puisque la majorité des membres sont tirées des comités de section et doivent représenter le nombre total des membres.

Le Conseil général élit les 13 membres du Comité exécutif. La représentation proportionnelle garantit que 4 sur les 13 candidats sont des femmes. L'élection des 4 femmes les mieux placées est automatique, même si elles ne figurent pas parmi les 13 candidats arrivés en tête.

Le Parti compte des sections pour les femmes, les jeunes, les personnes âgées et les représentants de la petite et moyenne entreprise et des conseils locaux. Chaque section compte trois membres au sein du Comité exécutif et là encore, la politique de représentation proportionnelle est respectée.

Cette politique s'est soldée par une augmentation notable du nombre de femmes dans l'appareil du parti à l'issue des dernières élections internes.

Le Parti travailliste maltais, principal parti d'opposition, estime que les quotas sont un moyen de progresser vers une égalité réelle entre les hommes et les femmes. En vertu des modifications apportées au statut du Parti en 1993, au moins 20 pour cent des délégués à la conférence générale du Parti doivent être des femmes. Par la suite, ce pourcentage a été augmenté et étendu à la représentation des femmes dans l'Exécutif, organe le plus important de l'appareil du Parti après la Conférence générale. À l'heure actuelle, le quota est de 40 pour cent pour la Conférence générale et l'exécutif. Le programme électoral du Parti travailliste pour 1996 prévoit des mesures positives concernant la représentation des femmes au sein des comités créés par le Gouvernement et à certains niveaux de la fonction publique. Le Parti est un membre actif de l'Internationale socialiste qui œuvre activement en faveur de l'adoption de quotas par ses membres.

L'Alternative Demokratika, le parti 'vert' maltais est persuadé que les quotas sont un concept légitime dans une démocratie aussi longtemps que les inégalités entre les hommes et les femmes persistent. Le manifeste politique du parti déclare qu'il n'existe pas de démocratie véritable en l'absence d'une pleine représentation des femmes à tous les niveaux et dans toutes les sphères de la société. Le parti a réservé des sièges aux femmes dans son Conseil exécutif, mais le niveau de participation des femmes au sein du parti n'a pas augmenté les dernières années.

Un problème majeur du monde politique maltais réside dans le faible pourcentage de femmes candidates sur le plan local et national. Il est essentiel d'augmenter cette proportion. Il existe de nombreuses raisons qui expliquent ce manque d'intérêt de la part des femmes, dont les influences culturelles ne sont pas des moindres. Les responsabilités familiales empêchent sans doute des femmes de se présenter aux élections. Les observateurs de la scène politique citent également le manque d'assurance et de confiance en soi en tant que raisons possibles de ce manque de participation.

Mécanisme national

En 2004, on a créé la Commission nationale pour la promotion de l'égalité, ce qui représentait une percée en matière d'égalité et, partant, pour le progrès des femmes. En sa qualité d'entité nationale chargée des questions sexospécifiques, elle veille à la prise en compte complète des besoins et préoccupations des femmes et à

l'incorporation d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans les politiques et programmes du Gouvernement.

La Commission nationale a exécuté une étude sur les avantages et les inconvénients des mesures spéciales destinées à accélérer l'égalité des sexes en vue d'analyser le concept de mesures préférentielles dans son intégralité et de formuler des recommandations à l'échelle nationale.

La Commission nationale accorde la priorité à la sensibilisation des décideurs, chefs de département et éducateurs ainsi que du grand public à la question de l'égalité des sexes, et conduit des activités connexes dans tous les domaines de la vie sociale. Par des séminaires, conférences, débats, ateliers, projets de recherche, publications et activités médiatiques, elle a cherché à sensibiliser le public à l'importance de la question de l'égalité des sexes, à développer des connaissances en la matière et à améliorer la condition de la femme.

4.4. Publications

La Commission nationale pour la promotion de l'égalité des sexes publie des rapports annuels qui résument les activités menées au cours de l'année et donnent des informations détaillées sur les projets présentés au niveau de l'Union européenne et à l'échelle nationale. Les rapports donnent un aperçu des activités et servent à évaluer les résultats des politiques de promotion de l'égalité des sexes. Ils mettent également en relief les inquiétudes des femmes et identifient les domaines où il faut agir pour améliorer la qualité de vie les hommes, des femmes et des familles dans la société maltaise. Ils contiennent également des évaluations et une analyse comparative des changements survenus pendant la période considérée.

Les rapports annuels et d'autres rapports découlant des études exécutées par la Commission nationale sont distribués aux parlementaires, aux ministères et départements, aux organisations bénévoles, aux organisations parastatales, aux médias et au grand public.

4.5. Mesures visant à concilier l'exercice des responsabilités professionnelles et familiales

Le Gouvernement a pris une série de mesures destinées à permettre aux travailleurs d'équilibrer les responsabilités familiales et professionnelles. Dans le cadre de la réforme budgétaire, le Gouvernement a annoncé que les mesures favorables à la vie de famille prises dans la fonction publique seraient étendues au secteur public, ce qui affectera quelque 13,000 familles.

Ces mesures doivent être considérées comme le début de la réalisation de l'égalité des chances et de la représentation entre les hommes et les femmes, non seulement dans le monde du travail, mais aussi dans la famille. Le Gouvernement est persuadé que des mesures spéciales accroîtront la productivité des travailleurs, et que les familles seront les principaux bénéficiaires de ces initiatives.

La loi sur l'emploi et les relations du travail prévoit une série de mesures favorables à la vie de famille dont jouissent tous les travailleurs, à la fois dans le secteur public et le secteur privé, en particulier :

Congé de maternité de 14 semaines, 13 semaines payées et 1 semaine non payée

Congé parental de 3 mois :

1) Tous les travailleurs et toutes les travailleuses ont droit à titre individuel à un congé parental non payé à l'occasion de la naissance, de l'adoption et de la prise en tutelle d'un enfant leur permettant de s'occuper de l'enfant pendant trois mois jusqu'à l'âge de huit ans. Le congé parental est utilisé en des tranches d'un mois chacune.

2) À moins que des conventions collectives en disposent autrement, l'employeur et le travailleur peuvent convenir d'utiliser le congé parental à temps complet ou à temps partiel, en plusieurs tranches ou sous forme de crédit horaire.

Congé d'urgence

Tous les travailleurs ont droit à un congé pour raisons de famille en cas de force majeure - maladie ou accident - qui exige la présence immédiate du travailleur.

L'employeur a l'obligation d'accorder à chaque travailleur au minimum 15 heures de congé payé par an pour des raisons de famille urgentes.

5.1 Fonction publique

La fonction publique s'est toujours vantée d'être à l'avant-garde de l'introduction de politiques et mesures susceptibles d'aider les travailleurs à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales. En plus des dispositions prévues par la législation, le Gouvernement a introduit, entre autres, un congé parental étendu non payé, un système de durée du travail réduite et un congé pour responsabilités familiales réservé aux travailleurs de niveau inférieur au grade 6.

Tous les fonctionnaires permanents peuvent tirer parti de ces politiques sensibles aux besoins des familles, mais il est manifeste qu'il faut tenir compte des circonstances particulières du travail pour assurer l'efficacité continue des services.

Dans le même temps, certaines de ces mesures ne s'appliquent pas aux fonctionnaires ayant des contrats de durée déterminée et aux fonctionnaires recrutés en vertu d'un contrat de services. Il faut dire que les fonctionnaires qui acceptent des contrats de durée déterminée pour avancer dans leur carrière ont la possibilité de retourner à leur grade effectif pour avoir accès aux mesures favorables à la vie de famille.

5.2 Secteur public

Les dispositions en question ne s'appliquent pas au secteur public dont les travailleurs sont couverts par les dispositions de leurs conventions collectives respectives.

5.3 Secteur privé

S'agissant du secteur privé, outre les mesures obligatoires minimales prévues par la loi, les travailleurs sont gouvernés par les dispositions des conventions collectives s'il en existe. Alors que les études reflètent un changement d'attitude en ce qui concerne les mesures favorables à la vie de famille, les attitudes et mesures varient en fonction de l'entreprise, de son secteur, de sa taille et de la composition de son personnel par sexe (étude non publiée de la Commission nationale). Toutefois, les employeurs manifestent une attitude positive à l'égard de mesures favorables à la vie de famille et la majorité des entreprises considèrent que les mesures disponibles devraient s'appliquer à tous les travailleurs sans distinction de sexe, de statut ou de responsabilités familiales. Il convient également de noter que ces études montrent

que ces mesures ne sont pas disponibles de manière générale, ce qui montre qu'il faut développer les dispositions législatives gouvernant l'emploi de manière à couvrir les travailleurs du secteur privé (ibid.) Compte tenu de cette situation, il faut ouvrir des discussions avec les employeurs.

Article 5 : Stéréotypes et préjugés sexistes

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

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

5.1 Évolution des attitudes sociales et culturelles

Traditionnellement, la vie des Maltaises était centrée sur le ménage et la famille. Il était communément admis que le rôle des femmes se limitait au foyer. Leur rôle social et politique était très restreint ; la société était un bastion masculin où les décisions étaient prises entièrement par les hommes. Toutefois, la deuxième guerre mondiale a rendu nécessaire l'emploi des femmes. La transition d'une présence limitée des femmes sur le marché du travail à leur entrée dans le monde du travail rémunéré les a aidées à obtenir une plus grande indépendance économique et, en fin de compte, la plénitude des droits politiques. Cette évolution a bouleversé certaines des attitudes culturelles traditionnelles quant à la séparation des rôles des hommes et des femmes. Toutefois, les stéréotypes sexistes sont toujours présents, bien que l'opposition à l'émancipation des femmes ait faibli nettement. Le changement social et culturel a été lent : seulement 32,6 pour cent des femmes participent au marché du travail, taux le plus faible dans l'Union européenne. Par le passé, les mécanismes juridiques, les attitudes sociales et les normes culturelles représentaient le principal obstacle à la pleine participation des femmes à la vie sociale, économique, culturelle et politique. Toutefois, de nos jours, les décideurs sont conscients de la nécessité qu'il y a à disposer d'une main-d'œuvre diversifiée où à la fois les hommes et les femmes ont la liberté de choix et ne sont pas empêchés d'exercer leurs droits.

À la suite de la promulgation de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes en 2003, et de la création consécutive de la Commission nationale pour la promotion de l'égalité, on a adopté une série de directives qui accordent la priorité à l'égalité des sexes et à la protection des droits des femmes pendant la grossesse et la maternité, dans l'accès à l'emploi et lors des procédures de recrutement, et qui visent à inciter les femmes à reprendre le travail et les employeurs à les garder, pour ne citer que quelques exemples.

Le Gouvernement prend une série de mesures dans différents domaines qui visent à promouvoir une image équilibrée et non stéréotypée des femmes et qui sont destinées

non seulement aux administrations publiques, mais englobent tous les secteurs et l'ensemble du comportement des personnes à tous les niveaux de la société.

5.2 Mécanisme national

À Malte, c'est la Commission nationale pour la promotion de l'égalité qui est chargée des questions relatives à l'égalité. La Commission travaille en liaison étroite avec d'autres entités, dont les organismes officiels, les organisations bénévoles et les organisations de femmes. L'établissement de repères et la création de réseaux font partie de la politique menée par le mécanisme national. L'un des principaux objectifs consiste à promouvoir la représentation des femmes dans les domaines économique, politique, social et culturel et à renforcer les relations familiales et personnelles. La Commission a élaboré un plan d'action pour les années à venir qui définit les objectifs prioritaires, entre autres l'élimination des stéréotypes et préjugés accompagnée du renforcement de l'égalité culturelle des sexes et du respect accordé à toute personne.

La Commission nationale s'emploie à sensibiliser tous les ministères et départements à l'importance de l'égalité des sexes grâce à une collaboration et une coordination étroites. On a créé un réseau de comités d'égalité qui incarnent l'idée initiale de la présence de coordonnateurs dans chaque ministère, et qui ont l'obligation de faire rapport à la Commission nationale sur les mesures adoptées en faveur de l'égalité des sexes. Dans le même temps, la Commission nationale s'efforce de sensibiliser les décideurs et d'autres fonctionnaires grâce à l'organisation de programmes de formation, de séminaires et de conférences consacrés à la lutte contre les pratiques discriminatoires.

Pendant les trois années qui se sont écoulées depuis la création de la Commission nationale, elle a organisé des réunions de sensibilisation à l'intention des enseignants, des conseillers scolaires, des élèves et des étudiants, des agents de police, des administrateurs du personnel, des juristes, des secrétaires permanents, des hauts fonctionnaires, des professionnels des médias et du grand public. Elle s'emploie constamment à intégrer la notion de l'égalité des sexes dans l'ensemble des activités menées aux différents niveaux. Ses membres sont invités régulièrement à prononcer des discours liminaires à l'occasion de conférences et de séminaires, à parler aux médias, et à participer à des réunions internationales tenues à l'étranger.

La Commission nationale attache la priorité à l'exécution de projets de recherche sur la situation des femmes dans différents domaines, y compris leur rôle dans la politique et la prise des décisions ; elle exécute également des études sur l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes ainsi que sur l'éducation, l'économie, l'image des femmes et le harcèlement sexuel.

La Commission nationale publie des manuels et des documents techniques destinés à faciliter les activités des organisations des secteurs privé et public. En outre, elle conduit des activités de sensibilisation pour les questions qui ne sont pas encore passées à l'avant-plan.

5.3 Éducation et promotion de l'égalité

L'éducation constitue l'un des grands piliers de la société maltaise, mais aussi un domaine prioritaire identifié par le Gouvernement dans sa vision de développement durable du pays. La Commission nationale pour la promotion de l'égalité concentre son attention sur une éducation qui permet à la fois aux garçons et aux filles d'être

persuadés que s'ils ont confiance en leurs capacités, toutes les tâches sont à leur portée.

La Commission nationale organise des réunions avec les autorités du système d'éducation sur les moyens d'intégrer la promotion de l'égalité des sexes dans les activités éducatives, mais aussi des programmes de sensibilisation destinés spécifiquement aux éducateurs.

5.4 Égalité d'accès à l'éducation

Tous les écoliers maltais suivent le même Programme d'études national minimum. Le programme reflète le fait que l'éducation joue un rôle fondamental dans le façonnement social des enfants : «L'éducation est le moyen approprié de mettre les individus à même de réaliser leur plein développement personnel, social et moral (page 63 du programme).

Le programme d'éducation formel et caché influence la manière dont les enfants apprennent à comprendre les rôles des sexes et leur différenciation dans la société. Pendant l'enseignement primaire, on enseigne aux enfants ce que c'est que d'être masculin et féminin. En tant que domaine de socialisation secondaire, l'école peut influencer les perceptions des enfants concernant le rôle des sexes. Elle peut aussi bien encourager les préjugés sexistes que combattre les images stéréotypées.

Les enfants sont influencés par la culture et leur environnement général. Leur réseau inclut la famille et les amis, et l'éducation leur inculque des idées susceptibles d'influencer leur mentalité pour le reste de leur vie. Les facteurs qui font partie de l'environnement extérieur, telles que les attentes à l'égard des sexes et les stéréotypes doivent être abordés dans le cadre de l'éducation.

Dans les universités, une série de cours, dont la licence en éducation, en politique sociale et en protection sociale, mettent l'accent sur l'intégration du principe de l'égalité des sexes et forment les futurs professionnels aux problèmes posés par l'égalité et l'équité entre les sexes.

Des cours qui, par le passé, établissaient une nette distinction entre les rôles des sexes, sont remaniés de manière à permettre aux deux sexes de poursuivre des études considérées traditionnellement comme exclusivement féminines ou masculines. La diversité des rôles professionnels témoigne du caractère arbitraire d'une séparation des rôles fondée sur le sexe.

Bien que l'énoncé de leur politique oblige les institutions à dispenser une éducation sensible à l'égalité des sexes, on observe souvent qu'au niveau de l'exécution, les programmes et méthodes d'études et le matériel didactique ne sont que rarement sensibles à l'égalité des sexes. C'est là que réside la différence entre l'égalité de jure et l'égalité de facto.

Le principe de l'« Éducation pour tous » doit être interprété comme l'éducation de l'ensemble des hommes et des femmes grâce à la diffusion de messages appropriés. Ce n'est qu'à ce moment-là que l'éducation pour tous cesse d'être un slogan et devient une réalité.

5.5 Sensibilisation des enseignants à l'égalité des sexes

Les éducateurs sont très bien placés pour se rendre compte que des images et des idées stéréotypées quant aux rôles des hommes et des femmes, longtemps considérées comme naturelles, doivent être mises en cause et contestées. L'analyse

de la situation passée et présente donne à penser que la scolarisation peut bien augmenter, mais que l'accès ne représente que la partie visible de l'iceberg. Le contenu des programmes d'études, les méthodes et les matériels didactiques utilisés dans l'éducation sont des instruments susceptibles à la fois de renforcer ou de bouleverser les stéréotypes.

La question de l'éducation du jeune d'enfant ne s'arrête pas aux ressources. Les enseignants jouent un rôle majeur dans le succès ou l'échec des élèves. Leur interprétation du programme d'études, leur attention, leur interaction avec les élèves et la manière dont ils répartissent les devoirs ne devraient pas être définies par une vision patriarcale d'un univers qui préserve la hiérarchie des sexes. Le traitement différencié des filles et des garçons par les enseignants et l'absence de modèles à imiter pour les deux sexes contribuent au renforcement des stéréotypes sexistes.

La Commission nationale pour la promotion de l'égalité s'emploie à intégrer une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans l'éducation, les éducateurs de tout niveau bénéficiant de réunions de sensibilisation à cet égard.

5.6 Textes de lecture non sexistes

Les préjugés sexistes sont transmis implicitement par le langage et les images utilisés dans les livres qui peuvent être un moyen important d'éliminer les stéréotypes et de renforcer l'égalité. En revanche, s'ils sont sexistes, ils peuvent empêcher la réalisation de l'égalité des chances pour les deux sexes. En l'absence d'une contribution par les femmes, certains livres scolaires manquent d'équilibre.

Certains programmes d'études et matériels didactiques renforcent les stéréotypes. « Id-Denfil » et « Lejn il-Missier » sont de livres scolaires utilisés depuis longtemps dans les écoles maltaises qui perpétuent des préjugés sexistes. Le Gouvernement s'est également employé à modifier les livres scolaires qui contiennent un langage discriminatoire. Les livres de la série « Ladybird » ont été remplacés par d'autres livres qui ne reflètent pas des comportements stéréotypés.

5.7 Médias et professionnels des médias

La représentation dans les médias est un moyen efficace d'éliminer les stéréotypes sexistes, mais elle constitue également l'un des principaux facteurs qui renforcent la ségrégation des sexes et, si elle est utilisée à mauvais escient, elle peut donner une image trompeuse de la nature des hommes et des femmes.

Le langage, les images, les attitudes et les comportements fréquemment présentés dans les médias ne contribuent guère à l'élimination de la discrimination et des stéréotypes. L'Autorité maltaise de la radio et de la télévision a élaboré une série de directives et elle est chargée de surveiller la manière dont les femmes sont représentées dans les publications et émissions et les rôles qui leur sont attribués. L'Autorité observe et d'examine les plaintes relatives aux images diffusées par les médias. En cas de violation du code de conduite, elle est habilitée à imposer la diffusion d'images des femmes non stéréotypées.

Une plainte peut être déposée soit auprès de la Commission nationale pour la promotion de l'égalité ou auprès de l'Autorité elle-même. Pendant les deux années qui se sont écoulées depuis la création de la Commission nationale, plusieurs plaintes ont été déposées. Elles ont été examinées en collaboration entre la Commission nationale et l'Autorité, ou par le Comité des affaires du consommateur. Quand les plaintes portent sur des affiches, c'est ce Comité qui est chargé de

corriger la situation. La présentation de plaintes reflète une évolution positive, car elle montre que les gens sont de plus en plus conscients des problèmes liés à l'égalité des sexes et du contenu sexiste négatif présent dans les médias. Les plaintes portent sur toute une gamme de questions différentes, entre autres l'absence de femmes quand certaines questions sont examinées, l'utilisation de l'image de la femme en tant qu'objet sexuel, le manque de respect à l'égard des femmes professionnelles, la représentation des femmes et des filles engagées dans les travaux de ménage, et les stéréotypes dans la publicité concernant les jouets et autres objets destinés aux enfants.

La société maltaise s'est engagée à aligner l'image des femmes sur les changements modernes qui répondent à l'évolution des besoins et des avantages de la diversité et non sur des classifications stéréotypées.

La Commission nationale pour la promotion de l'égalité a participé à plusieurs campagnes de promotion de l'égalité des sexes. Tout au long de l'année 2006, on a diffusé un programme télévisé intitulé « Nahdem u Kif » destiné à modifier les pratiques sociales et culturelles. Le programme figurait parmi les candidats au prix décerné au meilleur programme dans les catégories « programme d'éducation » et « scénario original ». En outre, on a diffusé des affiches, entre autres à l'extérieur et à l'intérieur des autobus, dans le cadre d'un projet co-financé par l'Union européenne en vue de mettre en relief les problèmes relatifs à l'égalité des sexes et d'informer le public de ses droits et obligations.

5.8 Politique

Dans le domaine politique, on a pris diverses mesures destinées à accroître la participation des femmes dans la politique et à éliminer les comportements stéréotypés. Les femmes doivent toujours surmonter des obstacles culturels en se lançant dans la politique, mais la Commission nationale pour la promotion de l'égalité intervient auprès des partis politiques aux fins de l'élimination de ces obstacles. Les trois partis politiques ont adopté en leur sein des mesures qui visent à promouvoir la participation active des femmes dans la politique.

5.9 Conciliation des responsabilités familiales et professionnelles

La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles constitue l'une des principales priorités de la Commission nationale pour la promotion de l'égalité depuis sa création. Elle n'a cessé de mettre en relief les rôles des hommes et des femmes dans la vie professionnelle et familiale en inculquant le message que toute tâche peut-être accomplie à la fois par des hommes et des femmes confiants en leurs capacités. Tout en soulignant les avantages personnels et familiaux qui découlent du partage des responsabilités, la Commission nationale a souligné que l'égalité des sexes et l'élimination de leur ségrégation résultant des stéréotypes traditionnels profitent à la société dans son ensemble, à la fois sur le plan économique et social.

Le nombre de femmes recherchant un travail rémunéré à l'extérieur est en train d'augmenter. Cette tendance a été renforcée à la fois par nombre croissant de femmes faisant des études supérieures et par la nécessité économique. Bien que les femmes aient le même accès et les mêmes possibilités en matière d'éducation, bon nombre d'entre elles trouvent difficile de rester sur le marché du travail pendant la période de procréation et de concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Cela tient peut-être au fait que cette conciliation est considérée comme incombant surtout aux femmes. Les hommes ont un rôle essentiel dans la

réalisation d'une conciliation effective, et ils doivent être informés des avantages qui découlent de mesures qui assurent la viabilité non seulement dans le monde du travail, mais également dans la famille.

En 2006, la Commission nationale pour la promotion de l'égalité a exécuté une étude cofinancée par l'Union européenne consacrée spécifiquement au problème des stéréotypes sexistes chez les écoliers. Les résultats de l'étude « Faciliter l'égalité par l'éducation » donnent à penser que les stéréotypes sexistes sont toujours un élément majeur dans la société maltaise. Certaines des conclusions qui découlent des interviews qualitatives sont présentées à l'annexe au présent document.

Article 6 : Prostitution

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

6.1 Pays de destination

Malte est surtout un pays de destination de la traite des femmes et des enfants aux fins de l'exploitation sexuelle. Les femmes proviennent principalement de l'Europe orientale, en particulier de l'Ukraine et de la Russie. Située au carrefour de l'Europe méridionale et de l'Afrique du Nord, Malte a été fortement touchée par la traite de personnes vulnérables, en particulier le transit croissant de femmes émigrant illégalement des pays de l'Afrique subsaharienne.³⁶

6.2 Législation sur la traite des femmes et des filles

Le Gouvernement reconnaît que la traite constitue un grave problème pour le pays et s'est employé les dernières années à le régler par la loi. La législation sur la prévention de la traite des femmes et des filles existe depuis 1930, quand Malte a promulgué l'ordonnance sur la suppression de la traite des blanches (chapitre 63 de la législation) qui interdit la traite des personnes aux fins de la prostitution. Cette loi a été modifiée plusieurs fois après sa promulgation, pour la dernière fois en 2006. Elle érige en infraction pénale passible d'une peine de prison n'excédant pas deux ans le fait de forcer par la violence, la menace ou la tromperie une femme âgée de 21 ans ou plus à se prostituer. La peine peut être portée jusqu'à 10 ans de prison si l'infraction est commise en abusant de relations familiales, de l'autorité ou de la confiance, si elle est commise habituellement ou à but lucratif. Si l'infraction concerne une personnes âgée de moins de 21 ans, la peine est d'une durée de deux à cinq ans. En présence de circonstances aggravantes, c'est-à-dire si la victime a moins de 12 ans, et si elle a été forcée par la violence, par la menace ou par la tromperie, ou si le délinquant a exploité la consanguinité ou l'affinité, ou avait la charge, même temporaire, de l'éducation ou de l'instruction d'une personne âgée de moins de 21 ans, ou si l'infraction est commise habituellement ou à but lucratif, la peine est d'une durée de 3 à 10 ans.

La loi interdit l'exploitation d'une maison de prostitution, l'utilisation de locaux aux fins de la prostitution et le fait de vivre de la prostitution d'autrui ou de séquestrer une personne dans une maison de prostitution. Quand il s'agit d'une personne mineure, la loi prévoit son évacuation. En pareil cas, et compte tenu des circonstances, le tribunal peut décider de livrer la personne mineure à ses parents ou autres ascendants, ou à un tuteur qui est chargé de veiller à son éducation et de

surveiller son comportement. Si les intéressés ne s'acquittent pas de leurs responsabilités, le tribunal est habilité à placer la personne mineure dans une institution ou un autre lieu sûr.³⁷

Si une personne est condamnée une deuxième fois pour l'une des infractions visées dans cette ordonnance, la peine peut être augmentée de deux niveaux, et en cas de troisième condamnation ou de plusieurs condamnations successives, la peine peut être majorée de trois niveaux.³⁸

La loi pénalise la traite internationale, le travail des enfants et l'exploitation sexuelle. L'ordonnance sur suppression de la traite des blanches³⁹ interdit explicitement la traite internationale ; le fait d'inciter une personne de quitter Malte ou de venir à Malte pour se prostituer.

En mai 2005, le Conseil de l'Europe a adopté la Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains. La Convention va plus loin que le Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, en renforçant la capacité des États membres à prévenir et combattre la traite des êtres humains et à protéger les droits de ses victimes.

6.3 Prostitution

La prostitution en soi n'est pas une infraction pénale si elle est pratiquée en privé à l'abri des regards du public ou en un lieu difficile d'accès. Le vagabondage délictueux, le racolage sur la voie publique et l'outrage aux bonnes mœurs constituent des actes sanctionnés par la loi. L'outrage aux bonnes mœurs commis en public est passible d'un emprisonnement n'excédant pas trois mois et d'une amende. Conformément à l'article 11 du code pénal, le montant de l'amende est de 10 livres au minimum et de 500 livres au maximum, sauf si le tribunal en décide autrement.

Tableau 6.1. : Infractions enregistrées par la police 1997-2000

<i>Infractions enregistrées par la police 1997-2000</i>				
Année	Août-décembre 1997	1998	1999	2000
Prostitution	1	9	28	23

40

Graphique 6.1

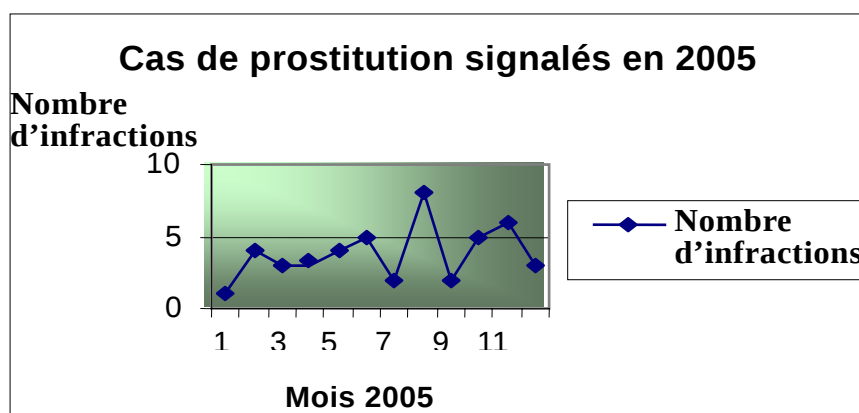


Tableau 6.2. : Cas de prostitution signalés en 2005⁴¹

<i>Cas de prostitution signalés en 2005</i>											
Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
1	4	3	3	4	5	2	8	2	5	6	3

Tableau 6.3. : Cas de prostitution signalés en 2006⁴²

<i>Cas de prostitution signalés en 2006</i>							
Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août
5	---	3	4	4	4	2	5

--- Données inexistantes

Deuxième partie

Article 7 : Vie politique et publique

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

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

7.1 Droit de vote et droit d'être élu des femmes

Au début du XXI^e siècle, plus de 95 pour cent de toutes les nations du monde avaient accordé à leurs citoyens les deux droits démocratiques les plus fondamentaux : le droit de vote et le droit de se faire élire. Malte a accordé ces deux droits aux femmes le 5 septembre 1947.

Avec l'accession à l'indépendance en 1964, Malte a cessé d'être une colonie et a introduit les droits et libertés fondamentaux dans sa Constitution, loi suprême du pays.

L'élection des membres de la Chambre de représentants a lieu tous les cinq ans au plus tard selon le système de représentation proportionnelle avec un vote unique transférable.

En 1993, la décentralisation s'est soldée par l'introduction de conseils locaux qui représentent un pas positif vers une politique fondée sur la participation. Les conseils locaux servent de médiateurs entre le Gouvernement et la population. Ils sont censés veiller à la satisfaction des besoins des communautés. Chaque année, un tiers des conseils locaux sont renouvelés pour un mandat de trois ans. La liste électorale inclut tous les citoyens de Malte qui répondent aux exigences de la Constitution. Malte peut se vanter d'un pourcentage élevé de la de la population qui participe aux élections à la fois sur le plan local et national.

Malte s'est engagée à sauvegarder l'égalité des sexes en adoptant des dispositions constitutionnelles :

1. une disposition spécifique concernant l'égalité des sexes – l'article 14
2. une clause prévoyant des mesures positives en faveur de l'égalité des sexes – l'article 45.11

7.2 Rôle des femmes dans la politique

Les dernières années, la participation des femmes dans la vie politique a augmenté, mais les progrès sont trop lents pour permettre à la société de réaliser

l'émancipation des femmes dans le domaine politique. Le tableau ci-après montre la représentation des femmes au Parlement entre 1990 et 2006.

Tableau 7.1. : Pourcentage de femmes parlementaires

<i>Pourcentage de femmes parlementaires</i>										
1990	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
2,9	5,8	5,8	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2

Les chiffres montrent que depuis 1999, il n'y a eu aucun progrès en ce qui concerne le nombre de femmes élues au Parlement, sauf que deux d'entre elles sont actuellement ministres sur un nombre total de 14, ce qui représente 14,28 pour cent. Il s'agit de Mme Giovanna Debono, Ministre pour Gozo depuis 1998, et de Mme Dolores Cristina, Ministre de la famille et de la solidarité sociale depuis 2004. Mme Hélène d'Amato, Secrétaire parlementaire au Ministère de la santé, des personnes âgées et de la communauté est une autre personnalité politique en vue. Sur les 65 députés, 6 ou 9,2 pour cent sont des femmes.

Les élections aux conseils locaux sont le tremplin pour l'entrée dans la vie politique. Pourtant, la représentation des femmes dans les conseils locaux reflète leur présence au Parlement national. Il y a 6 femmes maires sur un total de 68 (8,8 pour cent), et 20 pour cent des conseillers sont des femmes (2006).

Les partis politiques sont des éléments indispensables de la démocratie et un moyen de parvenir au développement, à l'égalité et à la justice. Une démocratie sans femmes ne peut plus être considérée désormais comme une démocratie, car des institutions démocratiques qui ne sont pas fondées sur l'égalité des sexes ne respectent pas pleinement les principes des droits de l'homme.

Les trois principaux partis politiques utilisent l'action positive pour attirer des femmes plus nombreuses dans la politique. Le Partit Nazzjonalista (PN) au pouvoir rejette les quotas, mais observe le principe de la représentation. En outre il s'emploie activement à appliquer le principe de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes. Il est en train de mettre à jour son programme d'action en faveur de l'égalité des sexes, surveille la réalisation de l'égalité et encourage de futurs progrès.

Le Parti travailliste maltais (MLP) estime que les quotas sont un moyen efficace de parvenir à une égalité réelle entre les hommes et les femmes. Conformément à ses statuts, 20 pour cent des délégués à la Conférence générale devaient être des femmes. Par la suite, ce pourcentage a été majoré et étendu à la représentation minimale des femmes dans l'Exécutif national du Parti, organe le plus important après la Conférence générale de l'appareil ; à l'heure actuelle, les quotas sont de 40 pour cent pour la Conférence générale et l'Exécutif national.

L'Alternativa Demokratika (AD) défend les quotas en tant que moyen efficace de réaliser l'égalité de fait et de parvenir à une représentation égale dans la vie politique, sociale et publique. La démocratie exige que l'ensemble de la population soit représenté et que ses besoins soient pris en compte attentivement. Si les femmes ne peuvent pas faire entendre pleinement leur voix, cela est impossible.

7.3 Rôle des femmes dans la vie publique

Le niveau atteint par les femmes dans les études supérieures n'est pas reflété de manière appropriée dans leur participation à la vie politique et leur représentation parmi les cadres supérieurs. Dans les 25 pays de l'Union européenne, près d'un tiers des cadres sont des femmes (32 pour cent), alors qu'à Malte leur pourcentage est parmi les plus faibles avec 14,5 pour cent. La sous-représentation des femmes aux postes clés sape les valeurs démocratiques de la société.

Il faut éliminer la ségrégation verticale à Malte pour éliminer l'absence frappante de femmes parmi les décideurs. L'élimination du « plafond de verre » est un moyen positif et essentiel de remédier à l'absence de femmes aux postes de décision.

À l'heure actuelle, Malte compte 19 juges, dont 2 de femmes nommées en 2006. Leur nomination a marqué un progrès majeur pour les femmes et leur représentation égale. Les femmes juges n'ont pas obtenu leurs postes en raison d'une discrimination positive, mais parce qu'elles répondaient aux critères de sélection. Depuis des années, il y a des magistrates à Malte qui exercent leurs fonctions de manière professionnelle. Il y a également une Maltaise juge au Tribunal de première instance à Luxembourg, mais elle n'est pas considérée comme un membre de l'appareil judiciaire aux termes de la Constitution maltaise.

La justice est une fonction publique importante, bien que le manque de ressources lui crée des difficultés. Ses services jouent un rôle essentiel dans une société démocratique fondée sur le droit. La nomination de deux femmes juges, Mmes Abigail Lofano et Anna Felice, représente un pas vers l'élimination de la disparité entre les hommes et les femmes aux postes de décision. Malte compte 17 magistrates, dont 4 femmes. Après l'accession du pays à l'Union européenne, Mme Ena Cremona, avocate ayant la plus grande ancienneté, a été nommée juge à la Cour de justice de l'Union européenne à Luxembourg. Ces nominations montrent que l'égalité avance constamment. Par ses nominations, le Gouvernement maltais a démontré que les femmes présentent les compétences et l'engagement nécessaires pour servir de pays dans des fonctions délicates et difficiles.

7.4 Appartenance à un syndicat

À Malte, la grande majorité des travailleurs syndiqués sont des hommes (73 pour cent), proportion qui correspond aux taux de participation des femmes sur le marché du travail (33,6 pour cent). Toutefois, la proportion de travailleurs affiliés à un syndicat est légèrement inférieure pour les femmes. Parmi les principaux syndicats nationaux, la part des femmes est la plus élevée dans le syndicat des sages-femmes et infirmières et le syndicat des enseignants.

Tableau 7.2. : Proportion de femmes inscrites dans des syndicats

Nom du syndicat	Proportion de femmes inscrites dans des syndicats	
	Membres inscrits	Proportion de femmes
Syndicat général des travailleurs	46 156	18,4
Syndicat des travailleurs unis	26 129	31
Syndicat des enseignants	6 830	68,7
Syndicat des employés de banque	3 027*	--
Syndicat des sages-femmes et infirmières	2 466	70,9

<i>Proportion de femmes inscrites dans des syndicats</i>		
<i>Nom du syndicat</i>	<i>Membres inscrits</i>	<i>Proportion de femmes</i>
Autres	1 658	19,8
Total	83 239	28

(Source : Observatoire européen des relations industrielles - en ligne)

*en 2004/2005

-- données non disponibles

7.5 Loi sur les élections générales

La loi sur les élections générales (telle que modifiée en 1996) ne contient aucune disposition garantissant l'égalité des sexes sur les listes de candidats. Il appartient aux partis politiques de décider des méthodes à adopter pour les élections et la sélection des candidats présentés en leur nom. Toutefois, rien n'empêche des candidats indépendants de se présenter aux élections générales.

7.6 Citoyenneté

Malte reconnaissait une seule citoyenneté pendant 25 ans, c'est-à-dire entre l'accession à l'indépendance en 1964 et 1989, année où la législation a été modifiée par l'introduction de la double citoyenneté, principalement au bénéfice des émigrants maltais.

Malte est devenu un État indépendant le 21 septembre 1964. La Constitution a été promulguée par l'ordonnance relative à l'indépendance de Malte et son Chapitre III traite de la citoyenneté. Conformément à la Constitution, une personne née à Malte avant le 21 septembre 1964, dont l'un des parents est également né à Malte, devient automatiquement citoyen le 21 septembre 1964 (jus soli/jus sanguinis). Elle stipule également que les personnes nées à Malte après l'indépendance obtiennent la citoyenneté en naissant à Malte (jus soli).

À ce moment-là, on avait également adopté le principe conformément auquel un citoyen de Malte ne pouvait pas avoir une autre citoyenneté et si un citoyen de Malte avait une autre citoyenneté quand il était encore mineur, il devait choisir sa citoyenneté entre le 18^e et 19^e anniversaire. En outre, des citoyens de Malte qui, ayant acquis la citoyenneté maltaise à la majorité, choisissaient la citoyenneté d'un autre pays, cessaient automatiquement d'être des citoyens de Malte. Les étrangers acquérant la citoyenneté maltaise par inscription ou naturalisation devaient renoncer, dans les six mois ou les trois mois selon le cas, à toute autre citoyenneté. Des lois qui étaient censées protéger la notion de citoyenneté entraînaient souvent des expériences humiliantes et posaient des problèmes aux familles.

Il convient de signaler que plusieurs amendements ont été apportés à la législation en 1965, au moment de la promulgation de la loi sur la citoyenneté, en 1970, au moment de la promulgation de la loi sur l'immigration, et en 1974, quand Malte est devenu une république. Toutefois, jusqu'en 1989, la situation en matière de double citoyenneté n'a guère changé. Il était difficile d'obtenir la double citoyenneté, car il fallait répondre à une série de critères. En outre, il fallait le consentement de l'autre État concerné, car il aurait été vain d'obtenir la citoyenneté maltaise, puis de perdre la citoyenneté du pays d'immigration. Ces conditions pourraient être considérées comme rigoureuses, néanmoins, plusieurs anciens citoyens de Malte les ont remplies et ont été rétablis dans la citoyenneté maltaise.

Les modifications les plus importantes à la législation concernant la citoyenneté, surtout en ce qui concerne la double citoyenneté, ont pris effet en février 2000. À la suite de l'addition de nouvelles dispositions à la loi sur la citoyenneté, la double citoyenneté ou la citoyenneté multiple est devenue la règle plutôt que l'exception. Le Gouvernement a décidé en effet qu'il était temps d'apporter des modifications plus importantes et plus libérales à la loi sur la citoyenneté et de permettre aux Maltais de posséder une autre ou d'autres citoyennetés. Cette réforme a affecté la situation de milliers de Maltais de première génération nés à l'étranger de migrants maltais dans des pays qui permettaient la double citoyenneté, dont la majorité résidait en Australie, au Royaume-Uni, au Canada et aux États-Unis d'Amérique. Il convient de noter également que depuis 2000, les personnes naturalisées ne sont plus obligées à renoncer à leur autre citoyenneté ou leurs autres citoyennetés, comme cela était le cas précédemment. Elles pouvaient donc avoir la double citoyenneté ou de multiples citoyennetés.

Effets des amendements concernant la double citoyenneté

1. *Conformément à la section 7 de la loi modifiée : « Toute personne peut légalement être simultanément citoyen de Malte et d'un autre pays ».*

Cela signifie également qu'une personne mineure citoyen de Malte et qui a également une citoyenneté étrangère, ainsi que les personnes ayant la double citoyenneté, par exemple s'ils sont Maltais par descendance et Canadiens pour être nés au Canada, et qui avaient 18 ans révolus mais non encore atteint leur 19^e anniversaire, peuvent désormais garder les deux citoyennetés indéfiniment. (Avant le 10 février 2000, la loi obligeait ces personnes à choisir la citoyenneté entre les 18^e et 19^e anniversaires. Cela n'est plus le cas).

2. *Conformément à la section 9 de la loi modifiée : « Une personne (née à Malte ou à l'étranger) citoyen de Malte par naissance ou filiation et qui a résidé en dehors de Malte pour une période cumulative de non moins de six années, et qui a acquis ou préservé la citoyenneté d'un autre pays, est réputée n'avoir jamais cessé d'être citoyen de Malte. »*

Pour illustrer cette disposition par un exemple : une femme ayant la citoyenneté de Malte a émigré vers l'Australie et y est restée pendant trois années, puis est rentrée à Malte. Ayant séjourné quatre ans à Malte, elle est retournée en Australie où elle est restée pendant cinq ans, période pendant laquelle elle a acquis la citoyenneté australienne. Comme elle :

- était citoyen de Malte ;
- a résidé en dehors de Malte pendant huit ans au total, et
- a acquis la citoyenneté australienne,

elle remplit les conditions de la loi et est éligible automatiquement pour la double citoyenneté.

Il convient de noter que si cette personne, au lieu d'aller en Australie, s'était rendue dans un autre pays, elle serait toujours éligible.

3. *Conformément à la section 8 de la loi modifiée : « Une personne qui (avant le 10 février 2000) a cessé d'être citoyen de Malte, ayant perdu la citoyenneté de Malte pour avoir acquis une citoyenneté étrangère ou n'avoir pas renoncé à la citoyenneté étrangère dans les délais prescrits par la loi, est habilitée à recouvrer la citoyenneté maltaise par inscription.*

Cela signifie dans la pratique que les anciens citoyens de Malte qui ont acquis cette citoyenneté le 21 septembre 1964 ou à la naissance, mais qui n'ont pas résidé à l'étranger pendant six années au moins et les personnes citoyens de Malte par inscription ou naturalisation, sont désormais habilités à se faire inscrire comme citoyens de Malte.

Donc, avec effet immédiat, et sans avoir à satisfaire des conditions en matière de résidence et indépendamment de leur lieu de résidence actuel (à Malte ou à l'étranger), ces personnes peuvent demander à être inscrites en tant que citoyens de Malte.

Toutefois, il convient de noter que s'agissant des anciens citoyens de Malte qui ont acquis la citoyenneté par inscription ou naturalisation, la citoyenneté de Malte est accordée uniquement si le Ministre responsable des questions relatives à la citoyenneté est persuadé que cela n'est pas contraire à l'intérêt public.

4. *Acquisition de la citoyenneté par le mariage*

Les conjoints étrangers de citoyens de Malte peuvent demander à être inscrits en tant que citoyens de Malte uniquement après cinq années de mariage et s'ils vivent toujours avec leur conjoint. En acquérant la citoyenneté de Malte, ils peuvent également garder leur citoyenneté d'origine.

Les personnes séparées peuvent également demander la citoyenneté maltaise aussi longtemps qu'elles ont vécu avec leur conjoint pendant cinq années après le mariage.

Les veuves ou veufs étrangers peuvent également demander la citoyenneté maltaise aussi longtemps que cinq années se sont écoulées depuis la conclusion du mariage.

5. *Acquisition de la citoyenneté par des enfants dont la mère est citoyenne de Malte.*

La loi a également été modifiée pour permettre à des enfants nés de mère maltaise le 21 septembre 1964 et après cette date mais avant le 1er août 1989 (date à partir de laquelle il est possible d'acquérir la citoyenneté de Malte automatiquement si la mère est citoyenne) d'être inscrits en tant que citoyens de Malte.

Cela signifie que les personnes âgées actuellement des 18 ans ou plus, qu'elles résident à Malte ou à l'étranger, peuvent désormais demander la citoyenneté de Malte et la garder en même temps qu'une citoyenneté étrangère. Pour les enfants mineurs, la demande peut-être présentée par la mère.

Amendements apportés au chapitre III de la Constitution en 1989

1. i) *Double citoyenneté*

L'article 27 (3) de la Constitution a été modifié de manière à permettre aux émigrants maltais d'avoir la double citoyenneté, à condition, bien sûr, que le pays dont ils sont les citoyens admettent la double citoyenneté.

Une personne remplissant toutes les conditions nécessaires était censée ne pas avoir cessé être citoyen de Malte en obtenant la citoyenneté du pays d'immigration. À titre d'exemple, si elle était devenue citoyen du Canada le 20 août 1978 (et conformément à la loi en vigueur à l'époque, elle cessait d'être citoyen de Malte à cette date), elle était réputée ne pas avoir cessé être citoyen de Malte.

ii) *Effets de la double citoyenneté sur les enfants nés à l'étranger après que leur père est devenu citoyen du pays d'immigration.*

Avant le 1^{er} août 1989, un enfant né à l'étranger d'un ancien citoyen de Malte (c'est-à-dire d'une personne qui cessait d'être citoyen en acquérant la citoyenneté du pays d'immigration) ne devenait pas citoyen de Malte à la naissance.

Toutefois, comme le père a recouvré (au 1^{er} août 1989) le statut de citoyen de Malte avec effet à la date à laquelle il a acquis la citoyenneté étrangère, l'enfant obtient la citoyenneté maltaise à la naissance, puisque le père est censé avoir été citoyen de Malte au moment de la naissance de l'enfant.

2. *Acquisition de la citoyenneté maltaise à la naissance à Malte*

Avant le 1^{er} août 1989, une personne née à Malte devenait automatiquement citoyen par le seul fait de naître dans ce pays. La Constitution a été modifiée de manière à limiter ce droit. À partir du 1^{er} août 1989, une personne née à Malte devient citoyen seulement si l'un de ses parents :

- i. est citoyen de Malte ; ou
- ii. est né à Malte, a émigré et est actuellement citoyen d'un autre pays.

3. *Acquisition de la citoyenneté maltaise par des personnes nées à l'étranger*

Avant le 1^{er} août 1989, une personne née à l'étranger obtenait la citoyenneté maltaise si, au moment de sa naissance, le père était citoyen de Malte du fait d'y être né ou d'avoir acquis la citoyenneté par inscription ou naturalisation.

À partir du 1^{er} août 1989, une personne née à l'étranger devenait citoyen de Malte si l'un de ses parents était citoyen conformément aux paragraphes précédents. En d'autres termes, à partir de cette date, un enfant né d'une citoyenne de Malte devenait également citoyen par filiation.

4. *Acquisition de la citoyenneté maltaise par le mariage*

Avant le 1^{er} août 1989, une étrangère qui épousait un citoyen de Malte ou une personne devenue citoyen de Malte avait le droit de devenir citoyenne par inscription.

À partir du 1^{er} août 1989, le mari étranger d'une Maltaise jouit également de ce droit.

Cette disposition s'applique également au veuf ou à la veuve d'une personne

- i. qui serait devenue citoyen de Malte le 21 septembre 1964 si elle n'avait pas décédé avant cette date ; ou
- ii. qui était citoyen de Malte au moment de son décès.

Toutefois, dans les deux cas, le Ministre chargé des questions relatives à la citoyenneté doit être persuadé que l'octroi de la citoyenneté à une telle personne n'est pas contraire à l'intérêt public.

5. *Acquisition de la citoyenneté maltaise par adoption*

À avant le 1er janvier 1977, une personne adoptée légalement par des citoyens de Malte devenait citoyen par adoption. Toutefois, depuis cette date, il n'est plus possible d'obtenir la citoyenneté maltaise par adoption.

La Constitution a été modifiée une nouvelle fois pour réintroduire l'acquisition de la citoyenneté par adoption. À partir du 1er janvier 1989, un enfant devient citoyen de Malte par adoption à condition d'avoir moins de 10 ans à la date de l'adoption.

Amendements apportés en 1989 à la loi sur la citoyenneté maltaise (CAP 188)

6. *Acquisition de la citoyenneté maltaise par naturalisation*

Avant le 1^{er} août 1989, les personnes souhaitant devenir citoyens de Malte pouvaient :

- i. être inscrites en tant que citoyens de Malte si elles étaient des citoyens du Commonwealth ou de l'Irlande ou des personnes britanniques protégées, à condition d'avoir résidé à Malte pendant cinq ans au minimum en vertu de l'article 3 1) de la loi ; ou
- ii. être naturalisées en tant que citoyens de Malte si elles étaient étrangers (c'est-à-dire des personnes autres que celles visées à l'alinéa i), à condition d'avoir résidé à Malte pendant six ans au minimum en vertu de l'article 6 de la loi.

Depuis le 1^{er} août 1989, toute personne peut se faire naturaliser à Malte à condition d'y avoir résidé depuis au moins cinq ans.

7. *Naturalisation de personnes qui peuvent prouver qu'elles descendent d'une personne née à Malte et qui sont citoyens d'un pays auquel leur accès est limité.*

Une nouvelle disposition de la loi -l'article 3 (4) permet à certaines personnes, dont la majorité réside à l'étranger, de demander la citoyenneté maltaise si :

- i. elles sont citoyens d'un pays autre que le pays dans lequel elles résident ; et
- ii. leur accès au pays dont ils sont les citoyens est limité ; et
- iii. elles peuvent prouver qu'elles descendent d'une personne née à Malte.

Toutefois, le Ministre chargé des questions relatives à la citoyenneté doit être persuadé que l'octroi de la citoyenneté à ces personnes n'est pas contraire à l'intérêt public.

Amendements apportés à législation relative à la citoyenneté en 2000

1. *Modification du chapitre III de la Constitution*

Le chapitre III de la Constitution a été modifié par la loi n° III de 2000 de manière à ne contenir que des principes généraux concernant la citoyenneté maltaise. Toutes les dispositions détaillées gouvernant la citoyenneté ont été incorporées à la loi sur la citoyenneté maltaise (CAP 188).

L'ancien article 22 de la Constitution a été remplacé par les dispositions suivantes :

22 1) : L'acquisition, la possession, la renonciation et la perte de la citoyenneté maltaise sont déterminées par la loi ;

22 2) : La citoyenneté double ou multiple est permise conformément à toute loi en vigueur à Malte.

Les articles 23, 24, 25, 26, 27, 30 et 31 sont supprimés.

Les articles 28 et 29 sont devenus les articles 23 et 24 respectivement.

2. *Amendements apportés à la loi sur la citoyenneté maltaise (Cap. 188)*

Citoyenneté double ou multiple

La loi n° IV de 2000 a apporté des modifications à la loi sur la citoyenneté maltaise qui donnent effet à des dispositions nouvelles gouvernant la citoyenneté double ou multiple.

L'article 7 introduit le nouveau principe cardinal suivant :

Toute personne peut légalement être citoyen de Malte et simultanément citoyen d'un autre pays.

Cela signifie que si un citoyen de Malte acquiert une autre citoyenneté, après le 10 février 2000 - date à laquelle toutes les dispositions de la nouvelle loi sont entrées en vigueur - cette personne peut avoir cette autre citoyenneté en même temps que sa citoyenneté maltaise.

Cela signifie aussi qu'un mineur qui est citoyen de Malte et possède aussi une citoyenneté étrangère ainsi que des personnes qui au 10 février 2000 avaient plus de 18 ans, mais n'avaient pas encore atteint leur 19e année et étaient en possession de deux citoyennetés, par exemple la citoyenneté maltaise qu'ils avaient acquise par filiation et une autre citoyenneté qu'ils avaient acquise par la naissance dans un pays étranger, peuvent garder les deux citoyennetés indéfiniment.

L'article 9 de la loi stipule qu'une personne née à Malte ou à l'étranger qui était citoyen de Malte par naissance ou par filiation et qui résidait en dehors de Malte pendant une période d'au moins 6 ans et a acquis ou gardé la citoyenneté d'un autre pays sera censée n'avoir jamais cessé d'être citoyen de Malte.

Cela signifie, par exemple que des enfants nés à l'étranger d'émigrants maltais, qui avaient plus de 19 ans le 10 février 2000 et qui avaient toujours résidé dans le pays de leur naissance, recouvrent automatiquement la citoyenneté maltaise (c'est-à-dire qu'ils n'ont pas besoin de faire quoi que ce soit pour recouvrer cette citoyenneté mais l'obtiennent involontairement).

L'article 8 de la loi stipule qu'une personne qui, avant le 10 février 2000, avait cessé d'être citoyen de Malte parce qu'elle avait perdu la citoyenneté en acquérant une citoyenneté étrangère ou parce qu'elle avait négligé de renoncer à une citoyenneté étrangère dans le délai prescrit par la loi, peut recouvrer la citoyenneté maltaise par inscription.

Les anciens citoyens de Malte qui sont nés ou qui ont acquis la citoyenneté après le 21 septembre 1964, mais qui n'ont pas résidé à l'étranger pendant au moins 6 ans et les personnes qui étaient citoyens de Malte par inscription ou naturalisation et ont perdu leur citoyenneté peuvent maintenant se faire inscrire comme citoyens de Malte. En d'autres termes, ces personnes, sans avoir à remplir des conditions quelconques en matière de résidence et indépendamment de leur domicile actuel (à Malte ou à l'étranger), peuvent demander à être inscrites en tant que citoyens de Malte. Toutefois, il convient de noter que dans le cas des anciens citoyens de Malte

qui ont acquis cette citoyenneté par inscription ou naturalisation, la citoyenneté maltaise leur sera accordée seulement si le Ministre chargé des questions relatives à la citoyenneté est persuadé que cela n'est pas contraire à l'intérêt public.

Dans tous les cas où un ressortissant étranger doit demander à acquérir la citoyenneté maltaise (c'est-à-dire lorsque la citoyenneté est acquise par un acte volontaire) il est important que le demandeur vérifie si, conformément à la législation de son pays d'origine, il risque de perdre la citoyenneté de ce pays du fait de son acte volontaire.

3. *Acquisition de la citoyenneté maltaise par le mariage*

Avant le 10 février 2000, le conjoint étranger d'un(e) citoyen (citoyenne) de Malte pouvait demander à être inscrit comme citoyen (citoyenne) de Malte immédiatement après le mariage. Cela n'est plus le cas. À partir de cette date, le conjoint étranger peut demander la citoyenneté maltaise uniquement s'il (si elle) est marié (mariée) avec un citoyen (citoyenne) de Malte depuis au moins cinq ans et si les conjoints vivent toujours ensemble au moment de la présentation de la demande (articles 4 et 6 de la loi).

Une personne étrangère dont le conjoint maltais meurt avant la cinquième année de mariage, a le droit de demander la citoyenneté maltaise après une période de 5 ans à partir de la date du mariage et à la condition que le conjoint étranger vivait toujours avec son conjoint maltais au moment de sa mort.

La loi a été modifiée pour permettre aux étrangers qui sont séparés de jure ou de facto de leur conjoint maltais d'avoir le droit à la citoyenneté dans la mesure où la séparation se produit après la cinquième année de mariage et que le couple a vécu ensemble durant cette période de cinq ans.

4. *Acquisition de la citoyenneté maltaise par des enfants dont la mère est citoyenne de Malte au moment de leur naissance*

Par le passé, la citoyenneté était transmise aux enfants seulement par le père. Conformément à l'évolution de la législation relative à la citoyenneté dans d'autres pays, Malte a introduit au 1^{er} août 1989 la transmission de la citoyenneté par la mère, et depuis cette date, tous les enfants nés à l'étranger d'une mère citoyenne de Malte obtiennent automatiquement la citoyenneté de Malte.

La loi a été également modifiée pour permettre à toutes les personnes qui sont nées après le 21 septembre 1964 et avant le 1^{er} août 1989 d'acquérir la citoyenneté maltaise par inscription. Qu'elles résident à Malte ou à l'étranger, elles peuvent se faire inscrire comme citoyens de Malte et garder cette citoyenneté en même temps que leur citoyenneté existante sans avoir à remplir une condition quelconque en matière de résidence.

Lorsqu'un ressortissant étranger demande la citoyenneté maltaise, c'est-à-dire si cette citoyenneté est acquise par un acte volontaire, le demandeur doit vérifier s'il perd la citoyenneté de son pays du fait de cet acte volontaire.

5. *Un nouveau-né trouvé abandonné à Malte est considéré comme un citoyen de Malte.*

Avant les récentes modifications apportées à la loi, un nouveau-né trouvé abandonné à Malte était censé être né à Malte. Cependant, il ne pouvait pas réclamer la citoyenneté maltaise car on ignorait manifestement si l'un de ses parents était

citoyen de Malte, condition indispensable pour acquérir la citoyenneté maltaise à la naissance. Cet enfant était donc apatride.

La loi a maintenant été modifiée de manière à ce que cet enfant est désormais considéré comme citoyen de Malte jusqu'à ce que son droit à tout autre citoyenneté soit établi.

Observations générales

1. Toute personne peut être légalement citoyen de Malte et simultanément citoyen d'un autre pays.
2. La législation maltaise n'établit aucune distinction entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'acquisition, la modification ou la perte de la nationalité.
3. Toute personne, homme ou femme, qui acquiert la citoyenneté maltaise n'est pas obligée à renoncer à tout autre nationalité qu'elle possède.
4. Le conjoint étranger d'un(e) citoyen (citoyenne) de Malte a le droit de séjourner et de travailler à Malte (en vertu de son mariage). Il peut également acquérir la citoyenneté de Malte, mais seulement après être marié depuis cinq ans et à condition de vivre toujours avec son conjoint maltais.
5. En cas de mariage mixte, les enfants peuvent acquérir la nationalité des deux parents.
6. Toute personne peut demander la naturalisation après avoir résidé à Malte au moins cinq ans.
7. Conformément aux directives actuelles concernant la citoyenneté,
 - a. On examine favorablement les demandes de naturalisation présentées par :
 - i. des anciens citoyens de Malte,
 - ii. les enfants de migrants maltais rentrés ou de parents maltais vivant à Malte,
 - iii. les enfants de parents non maltais qui ont acquis la citoyenneté maltaise par la suite,
 - iv. les personnes nées à l'étranger mais de descendance maltaise.
 - b. Les demandes présentées par des personnes qui n'appartiennent pas à l'une des catégories énumérées ci-dessus ne sont examinées favorablement qu'en présence de facteurs humanitaires.

Article 8 : Représentation à l'étranger

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

8.1 Participation à des réunions et conférences internationales

Il n'existe aucune disposition juridique qui empêcherait les femmes de représenter Malte sur le plan national ou international. Les Maltaises ont les mêmes droits et les

mêmes chances en ce qui concerne la participation à des conférences internationales et aux travaux des organisations internationales.

Bon nombre de fonctionnaires ont l'habitude des réunions internationales, surtout depuis l'accession de Malte à l'Union européenne. La participation à la plupart des réunions internationales est l'affaire des hauts fonctionnaires du ministère compétent. Toutefois, les délégations comprennent souvent des fonctionnaires subalternes.

Bien que la participation des femmes à la vie politique et publique ait augmenté progressivement, il existe toujours une disparité qualitative et quantitative marquée. Le phénomène est encore plus frappant dans le domaine des relations internationales, surtout pour les postes de niveau élevé.

La situation est particulièrement grave au Parlement européen, où Malte figure au bas de la liste sans aucune femme parmi les cinq membres qui représentent le pays. En revanche, il y a des femmes :

- dans les institutions de l'Union européenne
- à l'ONU
- dans les ambassades
- au Conseil de l'Europe

En 2005, Mme Joanna Drake a été nommée à la tête de la représentation de Malte à la Commission européenne. Mme Ena Cremona est devenu juge au tribunal de première instance des communautés européennes après l'accession de Malte à l'Union européenne en mai 2004 et après que sa nomination eut été confirmée par le Conseil de l'Union européenne. Son mandat expire le 31 août 2007. Au 1er juillet 2006, Malte comptait 11 fonctionnaires au Secrétariat de l'ONU, dont 7 hommes et 4 femmes. Mme Marherita Amodeao est un cadre supérieur auprès de l'Opération des Nations unies en Côte d'Ivoire. Mme Annabel Borg est administrateur adjoint à la section du recrutement et du placement. Mme Marilyn Carmela Micallef est le fonctionnaire responsable du registre à la Mission des Nations unies au Kosovo, et Mme Rachel Rico est administrateur adjoint pour les droits de l'homme au Bureau d'appui pour les procédures spéciales des droits de l'homme. Il y a également trois Maltaises employées par le Conseil de l'Europe et ses institutions subsidiaires.

8.2 Participation aux travaux des organisations internationales

Le rôle des femmes dans le règlement des conflits internationaux et la consolidation de la paix suscite un intérêt croissant. Les femmes diplomates maltaises travaillant dans des missions accréditées auprès des organisations internationales ont les mêmes droits et obligations que les hommes.

Le Gouvernement maltais est attaché au principe de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes non seulement sur le plan national, mais aussi sur le plan international. Il souligne la promotion des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que de la démocratie, de la participation et de la non discrimination.

Depuis sa création, la Commission nationale pour la promotion de l'égalité a participé à la coopération internationale en faveur de la promotion des femmes dans tous les domaines de la vie publique et civile. L'intégration de l'égalité commence à la base et va au-delà des normes traditionnelles en vue d'éliminer les facteurs qui entravent le progrès des femmes dans les différents domaines de la représentation.

8.3 Service diplomatique

La proportion de femmes au service diplomatique augmente progressivement. Les tableaux suivants présentent des données concernant la composition du personnel diplomatique du Ministère des affaires étrangères maltais ventilée par sexe entre décembre 2000 et septembre 2006.

Tableau 8.1 : Service diplomatique

<i>Grade</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Décembre 2000		
Ambassadeur*	30	0
Conseiller principal	0	0
Premier conseiller	3	0
Conseiller	11	3
Premier secrétaire	15	11
Second secrétaire	2	7
Total	61	21
Décembre 2003		
Ambassadeur*	35	2
Conseiller principal	2	0
Premier conseiller	1	0
Conseiller	11	2
Premier secrétaire	20	22
Second secrétaire	13	20
Total	82	46
Septembre 2006		
Ambassadeur*	34	2
Conseiller principal	1	0
Premier conseiller	9	3
Conseiller	6	4
Premier secrétaire	29	34
Second secrétaire	8	7
Total	87	51

* Désigne à la fois les ambassadeurs résidents et non résidents

Source : Ministère des affaires étrangères

Article 9 : Nationalité

1. *Les États parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de 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 la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.*

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

9.1 Principaux principes et dispositions

Malte est devenue un État indépendant en 1964, année où elle a cessé d'être une colonie britannique. La Constitution maltaise a été promulguée en vertu de l'ordonnance relative à l'indépendance de Malte, et son Chapitre III est consacré à la citoyenneté. Les lois et règlements gouvernant les aspects sexospécifiques de la nationalité n'ont pas changé depuis la présentation du dernier rapport.

9.2 Nationaux et non nationaux

Tableau 9.1 : Nationaux et non nationaux dans la population maltaise en 1990 et 2004

<i>Année</i>	<i>Nationaux (1000)</i>	<i>Non nationaux (1000)</i>	<i>Non nationaux Pour cent</i>
1990	352	6	1,6
2004	389	11	2,8

Source : Eurostat : Statistiques en résumé, population et conditions sociales – 8/2006

La majeure partie des non-nationaux vient du Royaume-Uni, ce qui reflète l'histoire de Malte.

Tableau 9.2 : Étrangers âgés de 16 à 24 ans résidant à Malte et détenant un permis de travail en 2005

<i>Âge</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Pourcentage</i>
16	-	-	-	-
17	-	-	-	-
18	1	-	1	0.0
19	3	4	7	0.2
20	7	8	15	0.4
21	12	14	26	0.8
22	24	20	44	1.3
23	28	32	60	1.7
24	46	30	76	2.2
Total	121	108	76	2.2

Source : Communiqué de presse du Bureau national de statistique n° 179/2000 publié à l'occasion de la Journée internationale de la jeunesse

La position de l'État maltais à l'égard des demandeurs d'asile évolue sensiblement d'année en année. La position géographique de Malte en fait une destination de choix et permet à bon nombre d'immigrants irréguliers d'y débarquer. En 2005, on a enregistré 48 embarcations qui avaient pénétré dans les eaux maltaises conduisant un total de 1 882 immigrants irréguliers à Malte, ce qui représente une augmentation de 434 personnes par rapport à l'année précédente. Pendant le premier semestre de 2006, 9 embarcations étaient parvenues à Malte pour un total de 378 immigrants irréguliers.⁴³

Le nombre des arrivées va de pair avec le nombre des demandeurs d'asile. En 2005, le bureau du Commissaire aux réfugiés a reçu 1199 demandes contre 997 en 2004, une augmentation de 20 pour cent. Pendant les cinq premiers mois de 2006, le

nombre de demandes a atteint 557, ce qui donne à penser que la tendance à l'augmentation persistera en 2006.⁴⁴

On a également enregistré une augmentation du nombre d'immigrants qui ont été rapatriés, qui est passé de 709 en 2004 à 954 en 2005. Pendant les quatre premiers mois de 2006, le nombre de rapatriements s'est élevé à 349. Ces chiffres incluent tous les étrangers expulsés du pays pour telle ou telle raison, y compris les personnes qui sont arrivées légalement mais ont dépassé la durée autorisée de leur séjour, les personnes arrivées en Malte sans la documentation requise et d'autres personnes arrivées à Malte de manière irrégulière.⁴⁵

En 2005, le bureau du Commissaire aux réfugiés a statué sur un total de 1102 demandes d'asile, dont 49,3 pour cent ont été décidées favorablement grâce à l'octroi du statut de réfugié ou de personne protégée pour des raisons humanitaires. Les 50,5 pour cent restants ont été rejetés. Par rapport aux deux années précédentes, on constate une augmentation du pourcentage de demandes rejetées. Entre 2002 et 2005, 160 personnes ont obtenu le statut de réfugié, 1509 personnes ont obtenu la protection humanitaire et les demandes présentées par 1290 personnes ont été rejetées.⁴⁶

Troisième partie

Article 10 : Éducation

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

- a) Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique et 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 des qualifications du 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 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.*

10.1 Éducation

Le Gouvernement maltais est persuadé que la clé d'un avenir durable réside dans l'éducation. L'investissement dans l'éducation garantit à tous les enfants des possibilités illimitées. L'éducation permet à la fois le succès individuel de l'enfant et le succès du pays.

La Constitution maltaise et la loi sur l'éducation de 1988 (loi n°XXIV) telle que modifiée en 2006 énoncent les objectifs du système d'éducation. La Constitution charge l'État des tâches suivantes :

- o L'organisation de la scolarité obligatoire,
- o L'organisation de l'enseignement primaire obligatoire qui est gratuit dans toutes les écoles publiques,
(Chap.II, article 10 : « L'enseignement primaire est obligatoire ; il est gratuit dans les écoles publiques »),
- o La fourniture de bourses et d'une assistance financière pour assurer le droit de toutes les personnes de poursuivre leurs études et d'atteindre le niveau d'instruction le plus élevé possible,
(Chap. II, article 11 1) : « Les étudiants capables et méritants sont fondés à atteindre les plus hauts grades universitaires, même s'ils manquent de ressources financières »
Article 11 2) : « L'État met ce principe en application en accordant des bourses, des allocations aux familles des étudiants et en prenant d'autres mesures reposant sur des concours ».
- o Le développement de la recherche culturelle, scientifique et technique.
(Chap. II, article 8 : « L'État s'attache à développer la culture, ainsi que la recherche scientifique et technique ».
- o Le développement de la formation professionnelle et technique.
(Chap. II, article 12 (2) : L'État « organise l'enseignement professionnel et technique, ainsi que la promotion ouvrière ». Article 17 (3) : « Les handicapés et les personnes inaptes au travail ont droit à l'éducation et à la formation professionnelle ».

La loi sur l'éducation (loi n°XXIV de 1988) est le principal instrument juridique gouvernant l'éducation à Malte. Elle définit les droits et obligations des élèves, des parents et des établissements d'enseignement qui participent à l'éducation.

Elle interdit la discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne l'accès à tous les types d'orientation, de formation et de reconversion professionnelles. Cette disposition s'applique à tous les établissements d'enseignement ou à toute autre entité organisant la formation ou l'orientation professionnelle. En particulier : « Les

établissements d'enseignement et les entités qui impartissent une formation professionnelle veillent, dans les limites de leurs compétences, à ce que les programmes d'études et les livres scolaires n'encouragent par la discrimination et s'acquittent de leur obligation de supprimer le harcèlement sexuel (alinéa 2) de l'article 9).

10.2 Programme d'études national minimum

Le Gouvernement maltais est persuadé que l'éducation de toutes les personnes représente une priorité universelle pour l'épanouissement et le développement de chaque citoyen et de la société dans son ensemble. Le Programme d'études national minimum aide à créer un environnement favorable à l'étude qui donne à tous les élèves la possibilité de réaliser pleinement leur potentiel en matière d'éducation. Le Programme représente une initiative globale destinée à placer d'éducation au coeur des priorités de l'État.

Les politiques gouvernant l'éducation et la formation sont des moyens importants de réaliser l'égalité des sexes.

C'est la loi sur l'éducation (Cap. 327) qui jette les bases du Programme d'études national minimum. L'une des dispositions générales figurant dans la première partie de la loi sur l'éducation définit le droit à l'éducation : « Chaque citoyen de la République de Malte a le droit de recevoir un enseignement et une instruction sans distinction d'âge, de sexe, de croyance ou de moyens économiques ».

La directive de 2000 intitulée : « *Le Programme d'études national minimum : édifier l'avenir en commun* » s'applique à l'ensemble des écoles publiques, religieuses et indépendantes. Elle constitue le cadre obligatoire pour l'élaboration de programmes d'études séparés pour les trois différents niveaux de l'enseignement : préscolaire, primaire et secondaire. Conformément à ce Programme : « Dans une société démocratique, tout individu doit être respecté. Par conséquent, la communauté de l'enseignement doit s'opposer activement à toutes les formes de discrimination en encourageant des attitudes correspondantes et la volonté d'agir ». (page 25 du Programme)

Le Programme d'études national minimum s'applique à tous les établissements qui dispensent un enseignement à des élèves âgés de 5 à 16 ans, âge de la scolarité obligatoire. Le Programme observe le principe de la justice et de l'inclusion sociales. L'une de ses politiques consiste à rendre l'enseignement accessible à tous : « La communauté de l'enseignement doit assurer l'égalité d'accès au système d'éducation sans discrimination fondée sur l'aptitude, le sexe, la religion, la race ou l'origine socioculturelle et économique ».

Le Programme d'études national minimum vise à renforcer l'engagement de la communauté nationale en faveur de l'égalité de chances pour tous sans distinction de sexe. L'un des principes énoncés dans le Programme concerne le renforcement de l'égalité des sexes.

Découlant de l'engagement de la société en faveur du principe de l'égalité des sexes, le Programme d'études charge la communauté de l'enseignement de veiller à ce que les garçons et les filles :

- suivent le même programme d'enseignement,
- soient traités d'une manière leur garantissant le même accès à l'emploi,
- aient la même expérience en matière d'éducation,

- aient l'occasion de choisir effectivement et en connaissance de cause les matières qu'ils veulent étudier.

Le Programme d'études souligne que la question de l'égalité des sexes ne doit pas être abordée isolément et exclusivement à l'école :

« L'égalité est un thème que l'école ne doit pas aborder isolément ou dans le cadre de l'enseignement d'une matière particulière. Elle doit constituer un thème interdisciplinaire que les enseignants peuvent développer dans le contexte de leur matière, en confrontant les préjugés et en encourageant des solutions plus inclusives en matière de sexe ». (page 31)

L'école a une très grande influence en façonnant les croyances et les attitudes. Pour cette raison, les écoles doivent veiller à ce que les ressources fournies par la communauté de l'enseignement ne contreviennent en aucune manière au principe de l'égalité. Conformément au Programme, le changement structurel doit aller de pair avec le renouvellement de la pédagogie. Dans un milieu scolaire mixte, les enseignants doivent mettre l'accent sur :

- l'interaction entre les sexes pendant les activités de groupe
- l'attention consacrée aux personnes de sexe différent
- l'attente à l'égard des personnes de sexe différent
- les responsabilités données aux personnes de sexe différent

L'objectif 5 du Programme d'études national minimum concerne le renforcement de l'égalité des sexes. Conformément à cet objectif, une fois qu'ils ont achevés leur éducation dans une école maltaise, l'homme et la femme doivent être considérés comme des égaux. Les élèves doivent acquérir en particulier :

- des connaissances et des informations sur la législation relative à l'égalité des sexes
- des compétences en ce qui concerne l'appréciation et l'acceptation des différences existant entre les sexes ; une capacité d'analyse et la capacité de critiquer des attitudes et situations discriminatoires
- des attitudes qui incluent l'attachement à la justice sociale, entre autres au principe fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Programme d'études national minimum est une excellente source d'orientation. Toutefois, il ne suffit pas par lui-même. Il aura un maximum d'impact quand il sera appliqué dans les écoles et quand ses objectifs auront été atteints. En 2001, le Comité directeur national a élaboré un plan stratégique en tant qu'instrument d'application du Programme dans les écoles et les institutions centrales. Il représente les éléments minimums qui sont obligatoires pour toutes les écoles publiques et non publiques aux fins de l'application du Programme. Conformément au plan stratégique, des éléments sexospécifiques seront incorporés dans :

A. Les politiques

1. Élaborer des lois garantissant l'égalité des sexes.
2. Veiller à ce que le déploiement du personnel administratif et des enseignants soit sensible à l'égalité des sexes.
3. Obliger les écoles à adopter leurs propres politiques en matière d'égalité des sexes.

4. Adopter une déclaration de politique écrite sur les stéréotypes sexistes.

5. Mettre en place un cadre garantissant qu'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes est intégrée dans toutes les activités qui relèvent du Programme d'études national minimum.

B. Structures - on prévoit notamment la création d'un

1. poste de fonctionnaire chargé de la question de l'égalité des sexes
2. comité pour la formation à l'égalité des sexes
3. comité de surveillance

C. Processus

1. Organisation de la formation en cours d'emploi à la question de l'égalité des sexes
2. Élaboration d'un programme commun accompagné d'un enseignement différencié
3. Organisation de programmes de sensibilisation à l'intention des conseillers scolaires

10.3 Établissements d'enseignement

Les établissements d'enseignement maltais incluent des écoles publiques, religieuses et privées. La scolarité dans les écoles publiques est obligatoire pour les enfants âgés de 5 à 16 ans. L'enseignement est gratuit dans toutes les écoles publiques, depuis l'éducation préscolaire (à partir de 3 ans) jusqu'aux études supérieures. Les écoles religieuses sont fortement subventionnées par l'État et l'enseignement est gratuit.

En 2003, on comptait 62 550 enfants d'âge scolaire (16,1 pour cent de la population). Sur ce total, 64 pour cent fréquentaient des écoles publiques à temps complet, alors que les 36 pour cent restants étaient inscrits dans des écoles non publiques.⁴⁷ Bien que l'éducation préscolaire ne fasse pas partie de la scolarité obligatoire, quelque 98 pour cent des enfants âgés de 3 à 4 ans fréquentent un jardin d'enfants.⁴⁸

Il existe des écoles primaires publiques dans chaque ville et chaque village des îles Maltaises. L'enseignement secondaire public est réparti entre les lycées et les écoles secondaires. Après avoir achevé trois années d'études secondaires, les élèves peuvent choisir de passer à une école professionnelle. Toutefois, la majorité poursuit les études en vue de l'obtention du certificat d'études secondaires MATSEC (baccalauréat).

10.4 Études supérieures

Le développement économique et social est étroitement lié au niveau d'instruction des personnes qui ont fait des études supérieures. L'Université de Malte offre des cours dans différentes disciplines. La dimension internationale de l'Université est reflétée dans la Fondation pour les études internationales, qui organise des conférences internationales sur une vaste gamme de sujets. Elle a également appuyé une série de projets à l'échelle mondiale par le biais de son Institut international de l'environnement. Ces projets sont exécutés sur les auspices de l'UNESCO et du

Conseil de l'Europe. On offre également des cours de tourisme culturel et d'études diplomatiques incluant un aspect anthropologique novateur.

En 1998, on a inauguré, sous les auspices de l'ONU, l'Institut international sur le vieillissement. La promotion de la formation et de la recherche, ainsi que l'échange d'informations et de connaissances se trouvent au coeur des travaux de l'Institut ; ils servent de base pour l'élaboration et l'exécution des politiques et mesures sociales. L'Institut offre une éducation et une formation pluridisciplinaires concernant les différents aspects du vieillissement, et sert de catalyseur pour les échanges d'informations en la matière.

Les universités jouent un rôle clé dans la promotion de la transformation sociale dans le contexte du changement économique et politique. Le nombre d'étudiants universitaires est en train d'augmenter. Cela est vrai pour l'ensemble des 25 États membres de l'Union européenne, et Malte ne constitue pas une exception. Entre 1943 et 1964, moins de 100 femmes étaient inscrites à l'Université de Malte. Il y a 20 ans encore, seulement 20 pour cent des étudiants universitaires étaient des femmes. En revanche, en l'année universitaire 2003-2004, elles représentaient 55,8 pour cent des inscrits,⁴⁹ et 57,1 pour cent des diplômés. À l'heure actuelle, l'écart entre les femmes et les hommes diplômés est de 7 pour cent en faveur des femmes.⁵⁰

L'Annexe contient un graphique qui reflète l'évolution du pourcentage de femmes poursuivant des études universitaires pour les années universitaires de 1997-1998 à 2003-2004.

À Malte, les hommes prédominent dans les cours techniques postsecondaires, mais leur prédominance est en train de diminuer ce qui ouvre lentement la voie vers une représentation plus équilibrée dans les professions techniques. Au Collège des arts, de la science et de la technologie, il y a une femme pour deux hommes, une proportion relativement faible ; mais depuis sa création en 2000, leur taux d'inscription augmente.

Dans le monde entier, les femmes sont toujours généralement exclues du domaine de la science de la technologie, notamment au niveau de la prise des décisions et parmi les cadres supérieurs. Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à choisir une carrière scientifique, et si elles le font, leur progrès professionnel est plus lent.

À Malte, on compte quatre hommes diplômés en sciences pour deux femmes, et dans les technologies de l'information, le rapport est de 3 à 1. On considère qu'il faut des politiques radicales pour remédier à la sous-représentation des femmes dans les sciences et les techniques. Les différences dans le choix de la filière éducative sont conformes au même modèle stéréotypé observé sur le marché du travail en général. Les résultats des études montrent qu'un nombre disproportionné de femmes optent pour des matières spécifiques, c'est-à-dire les humanités, les sciences sociales, l'éducation, la santé et les sciences médicales, alors qu'elles sont peu nombreuses dans les cours liés à l'ingénierie et la science.

Le tableau ci-après montre le nombre de diplômés universitaires dans les sciences, les mathématiques, l'informatique, la mécanique et la construction ; les changements intervenus depuis 1998 en pourcentage et la proportion de femmes en 1998 et 2003.

Tableau 10.1 Diplômés universitaires dans certaines disciplines

	<i>Nombre de diplômés en 2003</i>	<i>Changement depuis 1998</i>	<i>Pourcentage de femmes en 1998</i>	<i>Pourcentage de femmes en 2003</i>
Toutes disciplines	2 048	53,1	53,7	54,7
Sciences, mathématiques et informatique	84	200,0	32,1	35,7
Ingénierie, mécanique et construction	98	157,9	2,6	18,4

Source :Eurostat, Statistiques de l'éducation publiées dans « Statistiques en résumé » 19/2005.

Les chiffres montrent que le nombre de diplômés en sciences a plus que doublé à Malte. Dans le domaine de l'ingénierie, Malte est le seul pays parmi les 25 membres de l'Union européenne dont le nombre de diplômés a doublé. Cela tient au fait que par le passé, le nombre des diplômés était très faible dans les deux disciplines.

En 2006/2007 les inscriptions étaient les suivantes, par discipline :

- 30,7 % - sciences sociales, sciences économiques et droit
- 16,0 % – éducation
- 14,2 %- santé et protection sociale
- 12,3 % - humanités et beaux-arts
- 7,8 % - ingénierie, mécanique et construction
- 5,8 7 % – services
- 0,6 % - agriculture et sciences vétérinaires

Un tableau figurant à l'Annexe au présent document donne la répartition des étudiants par faculté en l'année universitaire 2005/2006.

Répartition des diplômés en 2006 par discipline et par sexe :

	<i>femmes</i>	<i>hommes</i>
Éducation	76,9 %	21,3 %
Droit	61,5 %	31,5 %
Pharmacie	73,9 %	26,1 %
Comptabilité	61,2 %	36,8 %
Notariat	65,3 %	34,7 %
Médecine	41,7 %	58,3 %
LLD	41,9 %	51,1 %
Dentisterie	25,0 %	75,0 %
Architecture	46,4 %	44,1 %
Ingénierie	19,4 %	81,6 %

Source : Université de Malte

10.5 Abandon scolaire

Le tableau suivant montre le taux de abandon scolaire ventilé par sexe. Il est calculé comme le pourcentage des personnes âgées de 18 à 24 ans qui ont achevé pour le moins le premier cycle de l'enseignement secondaire, et non comme le pourcentage de toutes les personnes âgées de 18 à 24 ans qui suivent un enseignement.

Tableau 10.2 : Taux d'abandon scolaire

Année	Hommes	Femmes	Total
	Pourcentage		
2002	53,0	50,9	52,0
2003	51,7	48,2	50,0
2004	45,2	39,9	42,8
2005	41,2	34,6	38,1

10.6 Université du troisième âge

L'Université du troisième âge a été créée en 1993 et ses objectifs consistent, entre autres, à organiser des programmes intellectuellement et culturellement enrichissants et informatifs. Elle est destinée à des personnes âgées de plus de 60 ans. En 2006, le nombre d'inscriptions a augmenté après trois années de baisse. La participation des femmes s'est accrue, il y a une femme pour trois hommes inscrits.

Les groupes d'âge les plus nombreux sont les groupes de 70 à 74 ans et de 65 à 69 ans respectivement. 40,9 pour cent des personnes suivant des cours avaient une carrière professionnelle avant de passer à la retraite.

10.7 Éducation des adultes et éducation permanente

La société moderne, qui s'emploie à assurer le plein d'accès à la vie sociale, économique et politique, attache une grande importance à l'éducation et à l'information. Cela exige que les gens continuent à apprendre non seulement au premier stade de leur vie, mais tout au long de celle-ci. L'éducation des adultes et les cours du soir sont populaires chez les femmes en particulier. L'éducation permanente est devenue un but primordial de politique nationale. Depuis son accession à l'Union européenne, Malte s'emploie activement à promouvoir l'éducation permanente et participe aux programmes lancés par la Commission européenne en 1996.

La majorité des personnes participant à des cours d'éducation pour adultes ou à des cours du soir ont 40 ans ou plus. Avec 52,5 pour cent, les femmes en représentent la majorité.

10.8 Dépenses d'éducation

Tableau 10.3 : Dépenses d'éducation par étudiant inscrit dans un établissement d'études supérieures (en euros et en pour cent du PNB par habitant)

<i>Pays</i>	<i>Euros</i>	<i>En pourcentage du PNB par habitant</i>
25 pays de l'Union européenne	7 945,9	37,1
Malte	7 048,0	45,1

Source : Statistiques de l'éducation, publiées dans « Statistiques en résumé » 18/2005.

Le tableau ci-devant donne un aperçu de la situation en ce qui concerne les dépenses d'éducation. Malte investit nettement plus que la moyenne des 25 pays de l'Union européenne, la différence étant de 8 pour cent. Elle dépense 41,1 pour cent du PIB par habitant par étudiant universitaire. Bien que le montant nominal soit inférieur à la moyenne de l'Union européenne, il représente un pourcentage plus élevé. Cela signifie que bien que le montant dépensé effectivement au niveau universitaire augmente généralement avec la richesse d'un pays, en tant que pourcentage du PIB par habitant, le Gouvernement maltais investit plus que la moyenne des 25 pays de l'Union européenne.

Dans son budget pour 2007, le Gouvernement a annoncé le plus grand investissement jamais affecté à tous les niveaux de l'éducation. À l'heure actuelle, sur des recettes totales de 100 millions de livres maltaises, 6 millions sont dépensés pour l'éducation.⁵¹

Les investissements effectués dans l'éducation ont produit une série de résultats. Les cinq dernières années, le nombre d'enfants abandonnant les études a diminué de 10 pour cent. Le pourcentage des élèves abandonnant leurs études après l'école secondaire ne cesse de baisser, tombant d'environ 46 pour cent à 37 pour cent. Le nombre de jeunes suivant des cours postsecondaires ou professionnels a augmenté de 26 pour cent, alors que 20,000 jeunes ont participé à des cours d'études avancées ou supérieures de différents niveaux et dans différentes disciplines.⁵²

Article 11 : Emploi

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

a) *Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains ;*

b) *Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application de 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 de 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 et de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :*

a) *D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondées 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 de 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 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.*

11.1 L'emploi des femmes

L'emploi a accusé une évolution positive en 2004 et 2005 après avoir baissé les deux années précédentes. La baisse était attribuable surtout au déclin de l'industrie manufacturière et à la diminution du secteur public. En 2006, l'emploi s'est accru de 0,6 pour cent.⁵³

Les deux tableaux ci-après montrent la situation de l'emploi à Malte en janvier 2006, et pendant la période de juillet à septembre 2006. Les données sont ventilées par sexe.

Tableau 11.1 : Situation en matière d'emploi en janvier 2006

Situation en matière d'emploi	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Janvier 2006						
Ayant un emploi	103 212	64,8	44 694	27,0	147 907	45,5
Au chômage	7 606	4,8	4 623	2,8	12 229	3,8

<i>Situation en matière d'emploi</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Total</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Inactif	48 431	30,4	116 136	70,2	164 566	50,7
Total	159 249	100,0	165 453	100,0	324 702	100,0
Janvier 2005						
Ayant un emploi	103 100	65,4	46 295	28,2	140 395	46,1
Au chômage	6 740	4,2	4 256	2,6	10 996	3,7
Inactif	47 878	30,4	113 715	69,2	161 594	50,2
Total	157 718	100,0	164 266	100,0	312 985	100,0

Source : Bureau national de statistique, enquête sur la main-d'œuvre de janvier 2006

Tableau 11.2 : Situation en matière d'emploi, juillet-septembre 2006

<i>Situation en matière d'emploi</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Total</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Juillet-septembre 2006						
Ayant un emploi	103 809	65,0	49 883	30,1	153 692	47,2
Au chômage	6 730	4,2	4 399	2,6	11 129	3,4
Inactif	49 254	30,8	111 488	67,3	160 742	49,4
Total	159 793	100,0	165 770	100,0	325 563	100,0
Juillet-septembre 2005 (données révisées)						
Ayant un emploi	102 608	64,4	47 043	28,7	149 651	46,3
Au chômage	7 010	4,4	4 494	2,7	11 504	3,5
Inactif	49 794	31,2	112 583	68,6	162 377	50,2
Total	159 412	100,0	164 120	100,0	323 532	100,0

Source : Bureau national de statistique, enquête sur la main-d'œuvre juillet-septembre 2006 - 001/2007

Les données relatives à l'emploi ventilées selon les rubriques 'ayant un emploi', 'au chômage' et 'inactif' ne reflètent peut-être pas la situation réelle, puisque le nombre assez élevé de femmes inactives pourrait indiquer une plus grande participation des femmes dans l'économie non structurée.

Le tableau ci-après montre la distribution de la main-d'œuvre pour la période juillet-septembre 2006.

Tableau 11.3 : Distribution de la main-d'œuvre juillet-septembre 2006

<i>Situation en matière d'emploi</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Total</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Juillet-septembre 2006						
Ayant un emploi	103 809	93,9	49 883	91,9	153 692	93,2

<i>Situation en matière d'emploi</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Total</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Au chômage	6 730	6,1	4 399	8,1	11 129	6,8
Total	1648	100,0	54 282	100,0	164 821	100,0
Juillet-septembre 2006 (données révisées)						
Ayant un emploi	102 608	93,6	47 043	91,3	149 651	92,9
Au chômage	7 010	6,4	4 494	8,7	11 504	7,1
Total	109 618	100,0	51 537	100,0	161 155	100,0

Les différences d'une enquête à l'autre inférieures à 1 800 sont peut-être le résultat d'erreurs d'échantillonnage.

Source : Bureau national de statistique : Enquête sur la main-d'œuvre juillet-septembre 2006 001/2007

Le tableau ci-après montre le taux d'emploi des hommes et des femmes en janvier 2005 et janvier 2006. Les chiffres reflètent une légère baisse du taux d'emploi des femmes en 2006, bien qu'une analyse de ce phénomène montre l'existence d'une courbe stable qui passe par une période de déclin, puis remonte.

Tableau 11.4 : Taux d'emploi en janvier 2005 et janvier 2006

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Janvier 2006	74,0	32,8	53,4
Janvier 2005	74,3	34,0	54,3

Source : Bureau national de statistique, enquête sur la main-d'œuvre, janvier 2006 83/2006.

Comme le montre le tableau ci-après, le taux d'emploi pour la période de juillet à septembre 2006 a augmenté par rapport au taux enregistré en janvier 2006, qui était de 32,6 pour cent, pour atteindre 36,5 pour cent. Cette augmentation pourrait être le résultat de facteurs saisonniers, les personnes étant plus nombreuses à travailler en été. Toutefois, on a également constaté une légère augmentation par rapport à 2005 où le taux s'élevait à 34,5 pour cent pour la période de juillet à septembre.

Tableau 11.5 : Taux d'emploi par groupes d'âge, juillet-septembre 2005 et juillet-septembre 2006

	Hommes	Femmes	Total
Groupe d'âge	Pourcentage		
Juillet-septembre 2006			
15-24	42,3	44,1	45,8
25-54	89,3	40,1	65,0
55-64	51,1	11,4	30,4
Total	74,3	36,5	55,5
Juillet-septembre 2006 (données révisées)			
15-24	46,7	45,5	46,1
25-54	89,0	36,4	63,0
55-64	49,0	12,1	29,6
Total	73,4	34,5	54,2

Personnes âgées de 15 à 64 ans ayant un emploi en pour cent de la population en âge de travailler (15 à 64 ans)

Source : Bureau national de statistique, enquête sur la main-d'œuvre, avril juin 2006, 001/2007

11.2 Taux d'emploi par groupes d'âge

Le nombre de femmes ayant un emploi à temps complet est le plus élevé pour le groupe d'âge de 15 à 24 ans, puis commence à diminuer. La baisse de l'activité économique des femmes renforce le stéréotype conformément auquel les tâches ménagères, y compris la procréation, sont la principale responsabilité des femmes.

Les statistiques montrent que les femmes sont souvent absentes sur le marché du travail pendant la période où elles ont le plus fréquemment des enfants. Le taux d'emploi des femmes est relativement élevé jusqu'à l'âge de la procréation, mais diminue par la suite.

En 2003, dans les 25 pays de l'Union européenne, le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 49 ans sans enfants de moins de 12 ans était de 75 pour cent contre 60 pour cent pour celles ayant des enfants de moins de 12 ans. C'est le contraire pour les hommes, où le taux d'emploi est de 86 pour cent pour les hommes âgés de 20 à 49 ans qui n'ont pas d'enfants de moins de 12 ans contre 91 pour cent pour ceux qui en ont.

À Malte, le taux d'emploi total pour les femmes âgées de 20 à 49 ans⁵⁴ qui n'ont pas d'enfants âgés de moins de 12 ans est de 37,5 pour cent, dont 8,6 pour cent travaillent à temps partiel, et de 26,7 pour cent pour les femmes ayant des enfants de moins de 12 ans, dont 8,4 pour cent travaillent à temps partiel. 87 pour cent des hommes sans enfants âgés de moins de 12 ans font partie de la main-d'œuvre. L'augmentation enregistrée dans les 25 pays de l'Union européenne pour les hommes ayant des enfants de moins de 12 ans s'observe également à Malte, où le taux est de 90,6 pour cent. Les chiffres montrent que la procréation et l'éducation des enfants fait baisser l'emploi des femmes, alors que l'emploi des hommes augmente. La tendance est encore renforcée par une baisse additionnelle de l'emploi

des femmes quand le nombre des enfants augmente, et une augmentation de l'emploi des hommes après l'arrivée d'un deuxième enfant, puis une légère baisse pour le troisième enfant. Dans les 25 pays de l'Union européenne, le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 49 ans ayant un enfant de moins de 12 ans est de 65 pour cent, de 58 pour cent en présence de deux enfants, et de 41 pour cent en présence de trois enfants ou davantage. Pour les hommes, le taux d'emploi est de 91 pour cent pour le premier enfant, de 92 pour cent pour deux enfants et de 86 pour cent pour trois enfants ou davantage. À Malte, le taux d'emploi des femmes tombe de 29,9 pour cent en présence d'un enfant à 23,8 pour cent en présence de deux enfants, alors que pour les hommes, le taux d'emploi passe de 90,4 pour cent en présence du premier enfant à 95,3 pour cent avec un deuxième enfant, puis à 93,6 pour cent en présence de trois enfants ou davantage.⁵⁵

D'après les enquêtes, le taux d'emploi des femmes baisse après avoir atteint un maximum pour le groupe d'âge de 25 à 34 ans.⁵⁶ Elles montrent également que l'écart entre les taux masculins et féminins est plus élevé chez les personnes ayant un niveau d'instruction plus faible. Il diminue à mesure que le niveau d'instruction augmente.

11.3 Chômage

En janvier 2006, les taux de chômage étaient de 7,6 pour cent pour l'ensemble des travailleurs, de 6,9 pour cent pour les hommes et de 9,4 pour cent pour les femmes.

Tableau 11.6 : Taux de chômage en janvier 2005 et janvier 2006

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Janvier 2006	6,9	9,4	7,6
Janvier 2005	6,1	8,4	6,9

Source : Bureau national de statistique, enquête sur la main-d'œuvre de janvier 2006, 83/2006

Tableau 11.7 : Taux de chômage par groupes d'âge

<i>Groupe d'âge</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Total</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Juillet-septembre 2006						
16-24	2 252	33,5	2 519	57,0	4 771	42,9
25-34	1 062*	15,6	561*	12,7	1 613*	14,5
35-44	1 190*	17,7	549*	12,8	1 730*	15,6
45-54	1 856*	27,7	663*	15,1	2 629	22,7
55-64	370*	5,5	107*	2,4	477*	4,3
Total	8 730	100,0	4 399	100,0	11 120	100,0.
Juillet-septembre 2006 (données révisées)						
16-24	2 671	38,1	2 771	61,7	5 442	47,3
25-34	1 302*	18,6	512*	11,4	1 814	15,8

Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
35-44	1 464*	20,9	526*	11,7	1 990	17,3
45-54	1 339*	19,1	685*	15,2	2 024	17,6
55-64	234*	3,3			234*	2,0
Total	7 010	100,0	4 494	100,0	11 504	100,0

* Sous-représentés

Les différences inférieures à 1800 en nombre absolu enregistrées d'une enquête à l'autre s'expliquent peut-être par des erreurs d'échantillonnage.

Source : Bureau national de statistique : Enquête sur la main-d'œuvre juillet-septembre 2006, 001/2007

L'une des stratégies adoptées pour combattre le chômage consiste à donner des conseils de carrière et à impartir une formation professionnelle. La Société de l'emploi et de la formation offre une série de cours destinés en particulier aux chômeurs. Ces cours sont également offerts aux personnes qui souhaitent améliorer leurs compétences ou se reconverter. Plus le niveau d'instruction des hommes et des femmes est élevé, et plus ils ont des compétences, plus ils ont de chances d'échapper au chômage.

Tableau 11.8 : Taux de chômage par groupes d'âge, juillet-septembre 2005 et juillet-septembre 2006

	Hommes	Femmes	Total
Groupe d'âge	Pourcentage		
Juillet-septembre 2005			
15-24	13,1	16,1	14,5
25 et plus	4,6	4,9	4,6
Total	6,1	8,1	6,8
Juillet-septembre 2006 (données révisées)			
15-24	15,1	17,3	16,1
25 et plus	4,7	4,9	4,8
Total	6,4	8,7	7,1

Chômeurs en pour cent de la main-d'œuvre.

Les personnes s'inscrivant auprès de la Société de l'emploi et de la formation en tant que chômeurs peuvent le faire au titre de la partie I ou de la partie II du registre. Elles sont éligibles pour la partie I si elles sont au chômage :

1. après avoir été licenciées par un employeur sans distinction d'ancienneté ;
2. en cas de liquidation de l'entreprise ou de cessation de ses activités ;
3. si elles sont jugées inaptes à l'issue de la période de stage contractuel ou de la période normative de 13 semaines, si elle est plus longue ;
4. pour des raisons médicales vérifiées par un médecin nommé par la Société ;

5. pour une raison valable étayée par des documents et confirmée par écrit par le Directeur du service de l'emploi ;

Les personnes suivantes sont également éligibles au titre de la partie I :

1. les jeunes ayant terminé leurs études
2. les jeunes dont le 16e anniversaire coïncide avec la même année universitaire ne sont autorisés à s'enregistrer au titre de la partie I uniquement après la date officielle de fin d'études (16 juillet). Cette condition s'applique même s'ils ont déjà 16 ans et possèdent un certificat d'exemption scolaire.
3. les émigrants rentrés
4. les étrangers qui ont épousé des Maltais sur présentation de preuves documentaires
5. les personnes absentes du marché du travail qui souhaitent reprendre un travail à temps complet (femmes qui reprennent le travail)
6. les ressortissants de l'Union européenne

La partie II du registre englobe les personnes non éligibles pour la partie I, à savoir les personnes :

1. qui quittent leur emploi sans raison valable
2. renvoyées pour faute
3. pénalisées pour s'être inscrites au titre de la partie I tout en travaillant
4. dont la demande n'a pas été acceptée par le Service national de l'emploi
5. dont les raisons médicales n'ont pas été validées par le médecin nommé par la Société de l'emploi et de la formation
6. qui n'ont pas présenté tous les documents demandés par la Société de l'emploi et de l'information.

Les deux tableaux ci-après montrent le nombre d'hommes et de femmes qui se sont inscrits en tant que chômeurs auprès de la société de l'emploi et de l'information, par niveau d'instruction.

Tableau 11.9 : Chômeurs par niveau d'instruction

<i>Chômeurs inscrits au titre de la partie I, par niveau d'instruction, fin septembre 2006</i>										
<i>Niveau</i>	<i>Titre/fonction</i>	<i>Hommes</i>			<i>Femmes</i>			<i>Total</i>		
		<i>Alpha-bétisés</i>	<i>Anal-phabètes</i>	<i>Total</i>	<i>Alpha-bétisés</i>	<i>Anal-phabètes</i>	<i>Total</i>	<i>Alpha-bétisés</i>	<i>Anal-phabètes</i>	<i>Total</i>
1	Ayant des compétences pratiques	1 084	522	1 606	202	39	241	1 286	561	1 847
3	Ouvriers qualifiés	2 288	392	2 680	674	27	701	2 962	419	3 381
5	Niveau 'O'/membre d'une corporation	438	0	438	394	0	394	832	0	832
6	Niveau intermédiaire	48	0	48	19	0	19	67	0	67
7	Niveau 'A'/ingénieur ayant une	98	0	98	94	0	94	192	0	192

<i>Chômeurs inscrits au titre de la partie I, par niveau d'instruction, fin septembre 2006</i>										
<i>Niveau</i>	<i>Titre/fonction</i>	<i>Hommes</i>			<i>Femmes</i>			<i>Total</i>		
		<i>Alpha-bétisés</i>	<i>Anal-phabètes</i>	<i>Total</i>	<i>Alpha-bétisés</i>	<i>Anal-phabètes</i>	<i>Total</i>	<i>Alpha-bétisés</i>	<i>Anal-phabètes</i>	<i>Total</i>
	expérience pratique									
8	Diplômé	75	0	75	48	0	48	123	0	123
9	Ingénieur diplômé universitaire	39	0	39	41	0	41	80	0	80
	Total	4 070	914	4 984	1 472	66	1 538	5 542	980	6 522

Tableau 11.10 : Chômeurs par niveau d'instruction

<i>Chômeurs inscrits au titre de la partie II, par niveau d'instruction, fin septembre 2006</i>										
<i>Niveau</i>	<i>Titre/fonction</i>	<i>Hommes</i>			<i>Femmes</i>			<i>Total</i>		
		<i>Alpha-bétisés</i>	<i>Anal-phabètes</i>	<i>Total</i>	<i>Alpha-bétisés</i>	<i>Anal-phabètes</i>	<i>Total</i>	<i>Alpha-bétisés</i>	<i>Anal-phabètes</i>	<i>Total</i>
1	Ayant des compétences pratiques	120	50	170	37	5	42	157	55	212
3	Ouvriers qualifiés	204	14	218	61	1	62	265	15	280
5	Niveau 'O'/membre d'une corporation	67	0	67	43	0	43	110	0	110
6	Niveau intermédiaire	1	0	1	1	0	1	2	0	2
7	Niveau 'A'/ingénieur ayant une expérience pratique	13	0	13	10	0	10	23	0	23
8	Diplômé	12	0	12	4	0	4	16	0	16
9	Ingénieur diplômé universitaire	7	0	7	12	0	12	19	0	19
	Total	424	64	488	168	6	174	592	70	662

11.4 Ségrégation des professions par sexe

La ségrégation des professions fondée sur le sexe est en train de diminuer, puisque des femmes plus nombreuses choisissent des métiers traditionnellement apanage des hommes, mais elle persiste encore dans une certaine mesure.

Tableau 11.11 : Personnes employées en juillet-septembre 2006 par type d'emploi

<i>Groupe professionnel</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Total</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Forces armées	1 861	1,8	-	-	1 861	1,2
Législateurs, haut fonctionnaires et cadres	10 812	10,4	2 280	4,6	13 092	8,5
Professions libérales	9 941	9,6	7 619	15,3	17 560	11,4
Techniciens	13 935	13,4	10 396	20,8	24 331	15,8
Employés de bureau	8 313	8,0	9 912	19,9	18 225	11,9
Travailleurs des services et personnel de vente	14 171	13,6	10 182	20,4	24 353	15,8

<i>Groupe professionnel</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Total</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Agriculteurs et pêcheurs qualifiés	2 276	2,2	137*	0,3	2 413	1,6
Artisans	19 594	18,9	611*	1,2	20 205	13,2
Opérateurs de machines et monteurs	8 267	8,0	4 589	9,2	12 856	8,4
Métiers élémentaires	14 639	14,1	4 157	8,3	18 796	12,2
Total	103 809	100,0	49 883	100,0	153 792	100,0

*Sous-représentés

Source : Bureau national de statistique, enquête sur la main-d'œuvre, juillet-septembre 2006, 001/2007

Comme le montre le tableau ci-après, en 2006, la majorité des travailleurs étaient employés dans le secteur privé, la proportion atteignant 70,7 pour cent pour les hommes et 69,3 pour cent pour les femmes.

Tableau 11.12 : Nombre total de personnes employées par secteur économique

<i>Secteur</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Total</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Juillet-septembre 2006						
Privé	73 386	70,7	34 568	69,3	107 954	70,2
Majoritairement privé	1 878	1,8	892*	1,8	2 770	1,8
Organismes statutaires indépendants	8 612	8,2	2 222	4,4	10 734	7,0
Ministères et départements de l'administration publique	2 033	19,3	12 201	24,5	32 234	21,0
Total	103 809	100,0	49 883	100,0	153 692	100,0
Juillet-septembre 2005 (données révisées)						
Privé	70 729	69,0	31 546	67,1	102 275	68,3
Majoritairement privé	3 929	3,8	1 006*	2,1	4 935	3,3
Organismes statutaires indépendants	9 042	8,8	1 867	4,0	10 909	7,3
Ministères et départements de l'administration publique	18 908	18,4	12 624	26,8	31 532	21,1
Total	102 608	100,0	47.043	100,0	149 651	100,0

*Sous-représentés

Des différences de moins de 1800 d'une enquête à l'autre s'expliquent peut-être par des erreurs d'échantillonnage.

Source : Bureau national de statistique, enquête sur la main-d'œuvre juillet-septembre 2006, 001/2007

La proportion de femmes qui ont des contrats de durée déterminée, et des droits et prestations limitées en conséquence, est supérieure à celle des hommes, mais la différence est relativement faible.

Tableau 11.13 : Travailleurs ayant des contrats de durée déterminée en pour cent de l'ensemble des travailleurs

<i>Année</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
	<i>Pourcentage</i>		
2002	2,7	4,6	3,3
2003	1,7*	4,6	2,6
2004	4,2	1,1	5,1
2005	3,9	5,3	4,3

Source : Bureau national de statistique : principaux indicateurs du marché du travail, juillet 2006, 147/2006

11.5 Écart de salaires

Bien que les conventions collectives et les lois relatives au salaire minimum ne soient pas sexistes en principe, les femmes finissent toujours par gagner moins que les hommes. Selon la publication Pay Developments - 2005, l'écart entre les salaires horaires - 4 pour cent - serait le plus faible, ce qui signifie qu'une femme gagnerait en moyenne 96 pour cent du salaire de l'homme. Toutefois, une étude exécutée par la Commission nationale pour la promotion de l'égalité, qui a utilisé une méthode différente pour mesurer l'écart, a abouti à des conclusions différentes.

Selon la Commission européenne, l'écart de salaires mesure la différence entre le salaire horaire brut des hommes et des femmes (âgés de 15 à 64 ans qui travaillent au moins 15 heures par semaine) dans l'ensemble de l'économie et des établissements. Toutefois, la Commission nationale a identifié les limitations suivantes dans la collecte des données européennes qui pourraient expliquer les résultats :

- les travailleurs travaillant plus que 15 heures par semaine
- les facteurs saisonniers, en particulier le travail à temps partiel
- l'absence de comparaisons concernant le « travail de valeur égale »
- la comparaison pour les mêmes profession, à travers les secteurs public et privés et différentes industries
- la sous-représentation de certains secteurs.

Sur la base d'un échantillon examiné en 2006, la Commission nationale a démontré que le salaire de base mensuel moyen était de 419 livres, les hommes gagnants 444,15 et les hommes 374,28.

Mesuré de cette manière, l'écart de salaires s'élève à 15,7 pour cent.

L'écart se creuse encore si l'on tient compte des paiements additionnels qui viennent s'ajouter au salaire de base, qui incluent les commissions et les primes. Cela signifie que si le salaire brut moyen pondéré est de 557,31 livres par mois, les femmes gagnent 608,92 livres contre 467,33 pour les femmes. L'étude montre que mesuré de cette manière, l'écart de salaires est de 23,2 pour cent.

L'étude a révélé que le salaire horaire des femmes est inférieur à celui des hommes. Quand les paiements additionnels sont inclus dans le salaire horaire, les hommes gagnent 3,26 livres par heure contre 2,79 livres pour les femmes, une différence de 14,4 pour cent. Cela tient au fait que les hommes travaillent en moyenne 267 heures

de plus par an que les femmes, les responsabilités familiales et ménagères étant toujours principalement l'affaire des femmes dans la société maltaise.

Tableau 11.14 : Salaire annuel brut par principales professions en avril-juin 2006

<i>Profession</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Total</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Lires</i>	<i>Nombre</i>	<i>Lires</i>	<i>Nombre</i>	<i>Lires</i>
Forces armées	1 861	5 363,06	-	-	1 861	5 363,06
Législateurs, haut fonctionnaires et cadres	6 797	9 387,58	1 407*	7 138,61*	8 204	9 001,88
Professions libérales	8 412	7 561,05	7 538	6 512,95	15 950	7 065,72
Techniciens	12 791	6 226,75	10 165	5 414,95	22 956	5 867,29
Employés de bureau	8 088	5 262,31	9 912	4 735,86	18 000	4 972,41
Travailleurs des services et personnel de vente	11 446	4 384,73	9 162	3 925,06	20 608	4 180,37
Agriculteurs et pêcheurs qualifiés	592*	4 543,93*	-	-	592*	4 543,93*
Artisans	13 827	4 925,89	539*	5 191,01	14 366	4 935,84
Opérateurs de machines et monteurs	7 269	4 823,26	4 589	4 540,70	11 858	4 713,91
Métiers élémentaires	14 420	4 501,15	4 097	3 468,78	18 517	4 272,73
Total	85 503	5 620,32	47 409	4 955,43	132 912	5 838,16

*Sous-représentés

Source : Bureau national de statistique, enquête sur la main-d'œuvre juillet-septembre 2006, 001/2007.

Une comparaison entre les salaires des hommes et des femmes montre que l'écart est encore important, les femmes touchant des salaires inférieurs à ceux de leurs homologues masculins exerçant des fonctions analogues.

11.6 Travail à temps complet et à temps partiel

S'agissant du travail à temps complet et à temps partiel, la différence entre les sexes est importante à Malte. Alors que 72,7 pour cent des hommes travaillaient à temps complet en 2005, cette proportion n'était que de 29,3 pour cent pour les femmes.

En revanche, comme le montre le tableau ci-après, en 2005, seulement 5,1 pour cent des hommes travaillaient à temps partiel, contre 21,4 pour cent pour les femmes. Le travail à temps partiel est caractéristique pour les femmes qui retournent sur le marché du travail. La possibilité d'une moindre durée du travail a encouragé des femmes ayant des obligations familiales à participer à la main-d'œuvre. Elles préfèrent généralement un travail à temps partiel à un emploi à temps complet. Les femmes représentent 71 pour cent des personnes travaillant à temps partiel. Conformément à une étude, le nombre de femmes dont le travail à temps partiel représente la principale activité économique a augmenté cinq fois en 20 ans.⁵⁷ Cela montre que les responsabilités familiales et ménagères sont toujours exercées principalement par les femmes.

Tableau 11.15 Taux d'emploi en équivalences de travail à temps complet

<i>Année</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i> <i>Pourcentage</i>	<i>Total</i>	<i>Écart entre les sexes</i>
2002	72,9	31,5	52,3	41,5
2003	72,1	30,5	51,4	41,6
2004	73,1	30,1	51,7	43,0
2005	72,7	29,3	51,2	43,4

Le taux d'emploi en équivalences de travail à temps complet est défini comme le nombre total d'heures travaillées divisé par le nombre moyen d'heures travaillées dans les emplois à temps complets, calculé en tant que proportion de la population totale âgée de 15 à 64 ans.

L'écart entre les femmes et les hommes est indiqué en pourcentage.

Source : Bureau national de statistique, principaux indicateurs du marché du travail, juillet 2006, 147/2006.

Tableau 11.16 : Travailleurs à temps partiels en pour cent de l'ensemble des travailleurs

<i>Année</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i> <i>Pourcentage</i>	<i>Total</i>
2002	4,4	18,9	9,4
2003	3,5	19,1	8,7
2004	3,9	20,5	9,4
2005	5,1	21,4	10,5

Source : Bureau national de statistique, principaux indicateurs du marché du travail, juillet 2006, 147/2006.

11.7 Femmes et entrepreneuriat

L'entrepreneuriat et les attitudes et compétences qu'il faut pour devenir entrepreneur sont des questions qui figurent à l'ordre du jour politique. En 2004, les petites entreprises employant moins de neuf personnes représentaient, prises ensemble, la plus grande source d'emploi à Malte. Il y a de nombreux entrepreneurs employant peu de personnes. Les petites et moyennes entreprises à Malte et à Gozo représentent la base de l'économie maltaise.

Les femmes entrepreneurs sont encouragées à jouer un rôle actif dans ce domaine. À l'heure actuelle, les hommes prédominent parmi les employeurs européens. Cela vaut également pour Malte, mais le Gouvernement s'emploie à réduire l'écart grâce à des initiatives prises dans le cadre de la réforme budgétaire, et à la création de réseaux entre différentes entités. L'entrepreneuriat est l'affaire de tous les ministères qui tous ont une influence sur l'environnement dans lequel travaillent les entrepreneurs. L'initiative lancée par le Gouvernement permet à des hommes et des femmes travaillant dans une entreprise familiale de s'inscrire, à des fins fiscales, en tant qu'employés de la même entreprise familiale. Cela signifie qu'un homme ou une femme peut tirer parti de toutes les prestations sociales et de recevoir une pension après avoir cotisé à la sécurité sociale ; que l'on tient compte du travail accompli par la famille tout en lui permettant de bénéficier d'une réduction d'impôt.

En 2005, les femmes représentaient 13,5 pour cent des travailleurs indépendants. On s'attend à ce que les mesures adoptées en 2006 augmentent cette proportion. En outre, on offre des incitations financières aux femmes d'affaires maltaises, on a identifié les obstacles qui empêchent les femmes de créer des entreprises et on est en train de les éliminer.

Le Gouvernement s'est engagé à mettre en place les structures qui offrent aux futurs entrepreneurs la possibilité d'acquérir une formation spécialisée, de participer à des programmes de reconversion, d'obtenir des conseils concernant l'élaboration d'un plan d'entreprise et d'avoir accès au microcrédit. En outre, il existe maintenant des établissements d'enseignement qui offrent aux étudiants les moyens de développer leurs compétences entrepreneuriales.

Tableau 11.17 : Travailleurs indépendants* en pour cent de l'ensemble des travailleurs

	Hommes	Femmes	Total
Année	Pourcentage		
2002	17,8	5,4	14,0
2003	17,2	8,0	14,3
2004	17,1	6,2	13,8
2005	17,3	4,3	13,3

*Personnes exerçant une activité indépendante (sans salariés ou en employant des salariés)

Source : Bureau national de statistique, principaux indicateurs du marché du travail, juillet 2006, 147/2006.

En 2005, on comptait 20 380 personnes exerçant une activité indépendante (avec ou sans salariés), dont 86.5 pour cent d'hommes et 13.5 pour cent de femmes. Elles représentaient 13,7 pour cent de la main d'œuvre. Entre 2000 et 2005, leur nombre a augmenté de 11,2 au total, de 10,8 pour cent pour les hommes et de 5,2% pour les femmes.

11.8 Femmes cadres

La représentation des femmes aux postes de décision et parmi les cadres supérieurs est encore très faible à Malte. Toutefois, on s'attend à ce que dans quelques années, les femmes, qui constituent déjà la moitié des étudiants universitaires, et qui ont toujours plus fréquemment une carrière, seront plus nombreuses à être équipées pour exercer des fonctions d'encadrement. À l'heure actuelle, Malte compte, avec 14,5 pour cent, le plus faible pourcentage de femmes cadres parmi les 25 pays de l'Union européenne.⁵⁸

Les femmes sont plus nombreuses parmi les étudiants universitaires, ce qui reflète leur proportion dans la population, où elles sont majoritaires. Pourtant, cette situation n'est pas reflétée sur le marché du travail, et les progrès quantitatifs enregistrés en matière d'éducation ne se sont pas soldés par un progrès qualitatif sur le plan économique.

Le taux de féminisation, qui désigne le nombre de femmes pour 100 hommes dans une catégorie donnée, est faible pour les postes de décision. Le pourcentage de femmes parmi les cadres universitaires supérieurs ne dépasse jamais le tiers.

L'asymétrie verticale parmi les chercheurs et le personnel technique est très prononcée.

Tableau 11.18 : Représentation des hommes et des femmes au sein des comités, conseils, commissions et tribunaux en 2006

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>% Hommes</i>	<i>% Femmes</i>
Membres	1 368	342	80,0	20,0
Total	1 710		100,0	
Présidents	185	22	89,4	10,6
Total	207		100,0	

<i>Année</i>	<i>Nombre de femmes présidentes nommées par le Gouvernement</i>
2000	11
2002	25
2003	27
2004	26
2005	23
Mars 2006	22

La sous-représentation des femmes aux postes clés sape les valeurs démocratiques de la société. Les partis politiques sont un moyen indispensable de réaliser l'égalité démocratique, le développement et la justice. Le Gouvernement maltais s'en tient au principe qu'une démocratie sans femmes ne peut pas être considérée comme une démocratie digne de ce nom, car des institutions démocratiques qui ne reposent pas sur l'égalité des sexes ne respectent pas complètement les droits de l'homme. Les progrès accomplis au cours des années n'ont pas encore complètement éliminé les faiblesses inhérentes au marché du travail. Pour cette raison, on s'emploie à promouvoir l'éducation et la formation tout en incitant les femmes par différentes mesures à exercer une activité rémunérée et à participer à l'économie.

Il faut éliminer la ségrégation verticale en vue de remédier à l'absence frappante de femmes aux postes de décision. L'élimination du 'plafond de verre' est un moyen essentiel de combler le manque de femmes à ces postes. Les barrières artificielles créées par des préjugés artificiels et institutionnels empêchent les femmes d'accéder aux fonctions d'encadrement. Elles reflètent l'inégalité sociale et économique entre les sexes. Leur élimination est également essentielle à l'amélioration du bien-être des familles. Le tableau suivant illustre la répartition de la main-d'oeuvre par sexe en 2006.

Tableau 11.19 : Rapport quotidien sur la main-d'œuvre des services de l'État

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Services généraux	1 622	2 084	709
Messagers	213	64	277
Médecins	511	272	783
Professions libérales (autres que médecins)	287	196	483
Infirmiers, personnel paramédical	1 831	2 221	1055
Éducateurs	1 682	3 559	1245
Agents de police	1 504	259	259
Autres départements (par. ex. douanes, imprimerie)	1 721	420	420
Personnel technique et de supervision	2 729	48	48
Groupe industriel 1	581	43	624
Groupe industriel 2	2 915	458	458
Groupe industriel 3	762	26	788
Groupe industriel 4	561	14	575
Autres catégories industrielles	492	17	509
Travailleurs à temps partiel	28	290	318
Travailleurs occasionnels	212	975	1187
Personnes travaillant sous contrat	467	283	750
Stagiaires	3	1	4
Total général	2525	2834	10492

Source : Bureau de l'administration du personnel : département des politiques et de la planification - section de la planification et de l'analyse de la main-d'œuvre

Les chiffres présentés ci-devant illustrent la situation actuelle de la main-d'œuvre des services de l'État où la ségrégation des postes en fonction des sexes est encore très répandue. Elle est particulièrement manifeste dans les fonctions techniques et de supervision où l'on compte 2729 hommes contre seulement 48 femmes. On constate également une différence marquée chez les travailleurs à temps partiel – 28 hommes contre 290 femmes - et les travailleurs occasionnels - 212 hommes contre 976 femmes.

L'Annexe au présent document contient un tableau qui montre la composition de la fonction publique ventilée par sexe, grade et échelon de rémunération. Aux fins du présent rapport, on a pris les cinq échelons les plus élevés pour refléter la différence entre la représentation des hommes et des femmes aux postes de haut niveau.

11.9 Conciliation des responsabilités familiales et professionnelles

Le Gouvernement maltais s'est engagé à encourager la participation des femmes sur le marché du travail et la réalisation d'un équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles. En 2006, il a adopté ou renforcé une série de stratégies qui visent à concilier les responsabilités familiales et professionnelles tout en plaçant l'individu au centre de la société.

Pour employer les termes du Premier Ministre, M. Lawrence Gonzi, l'individu représente l'alpha et l'oméga des efforts du pays. Tout en s'employant à surmonter les problèmes auxquels se heurte l'économie maltaise, le Gouvernement répond aux besoins des hommes et des femmes qui ont des difficultés à joindre les deux bouts. Cette approche se dégage pleinement des initiatives et mesures prises les dernières années.

L'amélioration du rôle des femmes dans la société constitue l'une des priorités du Gouvernement. Tous les partis politiques nationaux sont persuadés que chaque femme a le droit de travailler, que cela représente une nécessité économique ou non. Enfin, l'État reconnaît qu'il faut la contribution de femmes plus nombreuses sur le marché du travail. Le Gouvernement s'est efforcé de garantir que le pays investit dans l'éducation des femmes à tous niveaux, y compris les études supérieures.

L'un des éléments du plan stratégique du Gouvernement réside dans la mise en place de structures efficaces qui assurent la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales à la fois pour les femmes et les hommes. Alors que la femme demeure toujours le principal prestataire de soins aux enfants, on accorde une attention accrue au rôle du père dans la famille.

Le Gouvernement reconnaît que les femmes passent par des étapes différentes au cours de leur vie. Par conséquent, les politiques actuelles visent à créer des structures systématiques qui répondent aux besoins des femmes dès leurs premières années, pendant la maternité et tout au long de la vie adulte. On a créé de nouvelles garderies pour réduire la culture de dépendance qui pèse généralement sur les femmes. Les parents qui envoient des enfants de moins de trois ans dans des garderies enregistrées auprès du département chargé de fixer les normes en matière de protection sociale bénéficient de crédits d'impôt. À l'avenir, on créera de nouvelles garderies en vue de fournir les services rendus nécessaires par évolution des situations et des besoins.

En 2006, le Gouvernement a publié les normes gouvernant les garderies et a également ouvert des crédits pour aider les établissements existants à améliorer leurs locaux conformément à ces normes.

11.10 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une forme interdite de discrimination fondée sur le sexe définie en tant que « *comportement sexuel déplacé* ». Il est interdit en vertu du

- chap. 456 de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes de 2003, et du
- chap. 452 de loi sur l'emploi et les relations de travail de 2002.

La Commission nationale pour la promotion de l'égalité a publié un manuel intitulé : « Le harcèlement sexuel : un code de conduite » qui contient des informations sur la nature du harcèlement sexuel. Il est mis à la disposition de toutes les organisations publiques, privées et parastatales afin qu'aussi bien les employeurs que les travailleurs de tous niveaux soient informés de la nature du harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel diffère du harcèlement en général et des brimades qui ne sont pas de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel est interdit sur les lieux de travail et dans les établissements d'enseignement, durant les heures de travail, dans les activités relatives à l'éducation comme les cours de formation, les conférences, les

missions et les soirées. Il est interdit à toutes les personnes qui font partie du milieu du travail et à toutes les autres personnes présentes sur les lieux de travail. Il est interdit sans distinction de sexe. Par conséquent, une personne peut porter plainte si elle est harcelée par un membre du même sexe. Quand le harcèlement sexuel est prouvé, le coupable est passible de sanctions civiles ou pénales compte tenu de la nature du cas en question.

La responsabilité de l'employeur est engagée et il est passible de sanctions s'il tolère le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel. Les personnes qui ont la charge d'un lieu de travail, d'un établissement d'enseignement ou d'une entité qui organise des activités de formation pour le compte d'autres établissements qui fournissent des biens, des services ou des logements ne permettront pas que d'autres personnes qui ont le droit d'être présentes ou d'utiliser les installations soient victimes de harcèlement sexuel.

Les employeurs doivent veiller à ce que les allégations de harcèlement sexuel soient examinées de manière confidentielle. La victimisation est une forme de discrimination et doit être évitée. Le coupable doit subir la procédure disciplinaire, mais l'employeur doit le traiter de manière constructive afin que le harcèlement cesse dans l'immédiat, et l'accusé doit avoir la chance de montrer qu'il a amélioré sa conduite. Les plaintes frivoles doivent être traitées sérieusement et faire l'objet de mesures disciplinaires strictes. L'employeur peut imposer différentes sanctions adaptées à la gravité du cas. Les mesures disciplinaires peuvent aller d'un blâme écrit au licenciement.

En cas d'infraction pénale, une personne condamnée pour harcèlement sexuel est passible (sans préjudice de responsabilité plus grande en vertu d'une autre loi) d'une amende maximale de 1000 livres (2 329,3 euros) ou d'une peine de prison ne dépassant pas six mois ou à la fois d'une amende et d'une peine de prison.

Article 12 : Santé

1. *Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens s'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.*

2. *Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les États parties fournissent aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des soins appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.*

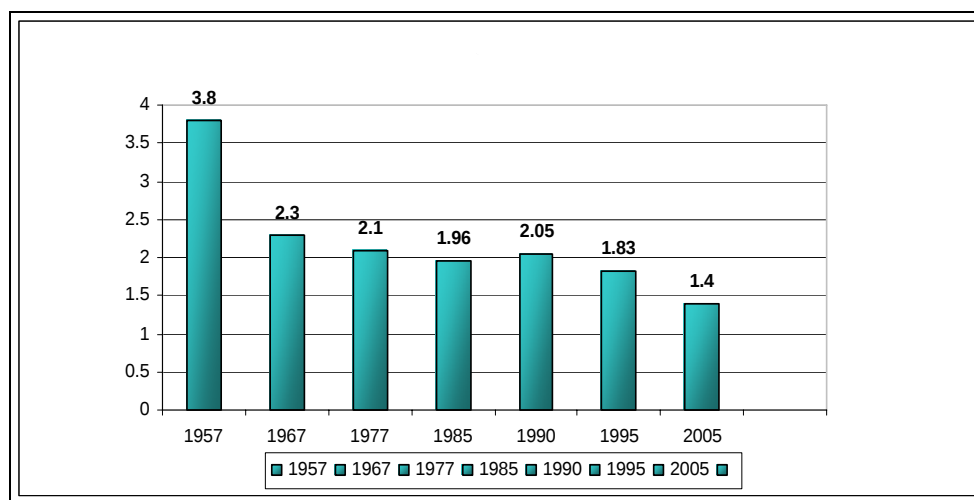
12.1 Tendances démographiques

La population maltaise jouit d'une qualité de vie élevée conformément aux normes de l'Union européenne. L'accès aux soins de santé est universel, et le personnel du secteur de santé présente des niveaux élevés de formation et de qualification.

La population augmente, les femmes à un rythme légèrement supérieur à celui des hommes. Le taux de fécondité est en baisse, et le taux de natalité est de 11,6

naissances pour 1000 habitants. Le graphique ci-après illustre la baisse de la fécondité.

Graphique 12.1 : Taux de fécondité totale de 1957 à 2005



Source : Bureau national de statistique, Journée mondiale de la population 2005

Le taux de dépendance, qui représente le rapport entre le nombre de personnes âgées de moins de 15 ans et de plus de 65 ans et la population active âgée de 15 à 64 ans, était de 44,5 pour cent en 2005. Cela représente une diminution de 5,9 pour cent en moins de 10 ans, qui s'explique par la baisse marquée du nombre de personnes âgées de moins de 15 ans exprimé en pour cent de la population en âge de travailler. On s'attend à ce que la baisse de la fécondité se solde par de nouvelles réductions du taux de dépendance dans les années à venir. La proportion de personnes âgées de moins de 15 ans est tombée de 33,2 pour cent en 1995 à 24,7 pour cent en 2005.

S'agissant des personnes âgées, le taux de dépendance à Malte est inférieur à celui des autres États membres de l'Union européenne. Les personnes âgées de 65 ans représentent 19,8 pour cent du nombre des personnes en âge de travailler. Toutefois, on a observé une augmentation notable de 2,6 pour cent depuis 1995, ce qui montre que le vieillissement de la population posera un problème.⁵⁹

12.2 Espérance de vie

L'espérance de vie ne cesse d'augmenter, à la fois pour les hommes et les femmes. En 2004, elle était de 76,7 ans pour les hommes et de 80,5 ans pour les femmes. L'espérance de vie en bonne santé à la naissance était de 70 ans pour les hommes et de 72 ans pour les femmes. L'espérance de vie en bonne santé reflète non seulement les taux de mortalité, mais également les années passées en mauvaise santé.

12.3 Probabilité de mortalité

La probabilité de mortalité est de 7 décès pour 1000 garçons de moins de 5 ans ; de 6 décès pour 1000 filles de moins de 5 ans ; de 87 décès pour 1000 hommes âgés de 15 à 60 ans, et de 51 décès pour 1000 femmes âgées de 15 à 60 ans.⁶⁰

12.4 Maladies cardiovasculaires

Les maladies cardiovasculaires sont la principale cause de la mortalité à Malte ; elles sont à l'origine de 46 pour cent de tous les décès et de 8 pour cent de toutes les hospitalisations. À l'intérieur de cette catégorie, les cardiopathies ischémiques causent 25 pour cent de l'ensemble des décès et 7 pour cent de la morbidité, et les maladies cérébro-vasculaires sont à l'origine de 11 pour cent de l'ensemble des décès et de 5 pour cent de la morbidité.⁶¹

12.5 Cancer

Le cancer est la deuxième cause de décès la plus fréquente ; il est à l'origine de 24 pour cent de l'ensemble des décès et, avec 16,5 pour cent, la troisième cause la plus importante de la morbidité. 17 pour cent de tous les décès causés par le cancer sont dus au cancer du poumon et 13 pour cent au cancer du sein. Chaque année, on enregistre 2331 nouveaux cas de cancer, dont 12 pour cent de cancers de la peau autres que les mélanomes, 9 pour cent de cancers du sein, 6 pour cent de cancers du poumon - qui touchent les hommes six fois plus souvent que les femmes -, et 9 pour cent de cancer colorectaux.⁶²

12.6 Troubles neuropsychiatriques

Le suicide et les blessures infligées à soi-même sont la cause de 6 décès pour 100,000 habitants.⁶³

12.7 Maladies respiratoires

On compte 68 cas de maladies respiratoires pour 100 000 habitants.⁶⁴

12.8 Diabète

Le diabète est très répandu sur les îles méditerranéennes, et Malte ne constitue pas une exception à cet égard. 10 pour cent des adultes âgés de plus de 35 ans souffrent de diabète, et 13 pour cent additionnels ont une tolérance réduite du glucose.⁶⁵

12.9 Consommation de l'alcool

La consommation de l'alcool augmente parmi les filles et les garçons. Une enquête menée en 2006 par le service de promotion de la santé sous le titre «Le comportement des enfants d'âge scolaire en termes de santé» a révélé une augmentation considérable du nombre d'enfants âgés de 11 à 15 ans qui consomment de l'alcool par rapport à une enquête analogue conduite en 2002. Pendant le mois précédent l'enquête, 21,5 pour cent et 15,3 pour cent des garçons et des filles respectivement s'étaient enivrés. En 2006, 9,6 pour cent des garçons et 4,9 pour cent des filles âgés de 11 ans s'étaient enivrés pendant les 30 jours qui précédaient l'enquête, alors que l'on n'avait enregistré aucun cas en 2002.

Selon l'enquête, 29 pour cent des garçons et 15,2 pour cent des filles âgées de 15 ans se sont enivrés pendant le mois considéré. L'enquête a révélé un taux alarmant de consommation de l'alcool. Le Gouvernement est résolu à s'attaquer au problème toujours plus grave posé par la consommation de l'alcool par les garçons et les filles non seulement par des campagnes d'éducation. Il faut un effort concerté de la part des législateurs et des autorités pour faire appliquer la loi.

On vient de promulguer une nouvelle loi qui rend la consommation ou la possession de l'alcool illégale pour toute personne âgée de moins de 16 ans. Avant l'entrée en vigueur de cette loi, il était seulement illégal de vendre de l'alcool à des personnes

âgées de moins de 16 ans, mais il n'était pas illégal pour une telle personne de le consommer. La loi vise à éliminer la consommation excessive de boissons alcooliques par des adolescents, en chargeant toutes les parties prenantes, y compris tous ceux qui vendent de l'alcool, les parents, les tiers qui donnent l'alcool à des enfants de moins de 16 ans et ces derniers eux-mêmes d'assumer leurs responsabilités.

En 2006, le Gouvernement a créé un groupe d'intervention interministériel permanent chargé des campagnes de lutte contre la consommation de l'alcool par des mineurs. De même, la Commission nationale sur la toxicomanie, l'alcoolisme et d'autres pharmacodépendances est en train d'achever l'élaboration d'une politique nationale de l'alcool qui traitera, entre autres, de la consommation de l'alcool par des mineurs.

12.10 Obésité

L'obésité est un phénomène qui affecte Malte de manière surprenante. Des statistiques collectées en 2002 par l'Organisation mondiale de la santé pour des enfants âgés de 11, 13 et 15 ans, placent le pays en tête de liste en ce qui concerne le pourcentage d'enfants souffrant d'obésité : il est de 7,9 pour cent.⁶⁶ À 5 ans, 13 pour cent des garçons et 11 pour cent des filles sont obèses. À 10 ans, la proportion passe à 19 pour cent et à 24 pour cent respectivement.⁶⁷ De même, avec 25,4 pour cent, Malte compte également la plus forte proportion d'adolescents souffrant de surcharge pondérale.⁶⁸

12.11 Troubles de l'alimentation

Des enquêtes montrent que les adolescents s'inquiètent trop de leur image corporelle. D'après une enquête sur le comportement des enfants d'âge scolaire en termes de santé menée dans les écoles maltaises parmi des enfants âgés de 11 à 15 ans, plus de la moitié d'entre eux, en particulier les filles, souhaitent modifier leur apparence. Plus du quart des adolescents interrogés ont déclaré qu'ils sont trop gros et 13 pour cent ont déclaré qu'ils n'étaient pas séduisants.⁶⁹

Une série d'écoles et de parents signalent actuellement des troubles de l'alimentation, très répandus parmi les jeunes femmes. Une enquête menée par le département de la promotion de la santé auprès des médecins révèle que pendant une période de six mois, ceux-ci ont constaté ou soupçonné 77 cas de troubles de l'alimentation. Dans plus de la moitié des cas, il s'agissait de l'anorexie mentale, et pour un quart, de la boulimie mentale. 90 pour cent des cas concernaient des femmes, dont plus de la moitié âgées de 18 à 29 ans, et le quart, âgées de moins de 17 ans.⁷⁰

12.12 Ressources humaines

Le secteur de santé est l'employeur le plus important à Malte, employant quelque 7 pour cent de la main-d'œuvre totale. On y compte un mélange intéressant de prestataires publics et privés. En matière de santé, le Gouvernement agit à la fois en tant que payeur de troisième partie et de prestataire de services. Dans le secteur public, les professionnels et les auxiliaires sont des fonctionnaires. On compte environ 260 médecins, 400 dentistes, 550 infirmières et 200 pharmaciens pour 100 000 habitants.⁷¹

12.13 Dépenses de santé

Les services de santé sont financés par l'État et gratuits pour l'utilisateur. Les dépenses de santé ne cessent d'augmenter. Il existe une forte demande pour les services de santé, et le système de santé s'efforce d'y répondre grâce à une couverture complète et la promotion de l'équité. Les dépenses de santé sont financées à raison de 70 pour cent par l'État et de 30 pour cent par le secteur privé.⁷²

12.14 Plan national d'action

Le Plan national d'action sur la santé et les soins de longue durée soumis par le Ministère de la santé, du troisième âge et des soins communautaires énonce trois objectifs primordiaux : la qualité, l'accès et la viabilité.

Le Plan vise à améliorer l'accès aux services de santé grâce à l'élimination des problèmes qui se posent à ce secteur et l'identification de solutions. La promotion de soins de qualité est une priorité pour les années à venir, et la garantie de la viabilité du système de santé dans son ensemble et pour ses utilisateurs fait partie de la politique nationale. Le rapport signale qu'il faut sensibiliser la société à la nécessité de l'inclusion et de la création de réseaux, ce qui profiterait à la fois aux utilisateurs, aux établissements sanitaires et à la société dans son ensemble.

Article 13 : Prestations économiques et sociales

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

- a) Le droit 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.*

13.1 Allocations familiales

La réforme budgétaire que le Gouvernement a lancée en 2006 représentait un pas positif vers la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles en étendant les mêmes droits et obligations applicables aux fonctionnaires à l'ensemble du secteur public. Il s'agit, entre autres, du droit au congé parental, à une durée du travail réduite, aux pauses de carrière, aux horaires souples et au télétravail. En adoptant ces mesures, le Gouvernement est devenu le moteur d'un changement vers une culture qui encourage la participation active des femmes à la vie publique et sociale.

Le secteur privé est gouverné par la loi sur l'emploi et les relations du travail et s'il y a des conventions collectives, elles jouent un rôle important dans la mesure où leurs conditions ne peuvent pas être inférieures à celles prévues par la loi. Les conventions collectives fixent les normes et critères pour l'adoption de mesures favorables à la vie de famille qui vont au-delà des dispositions législatives. Les enquêtes montrent que lorsque les employeurs adoptent des mesures sensibles aux

besoins des familles, les travailleurs deviennent plus loyaux et leur productivité et leur satisfaction augmentent en conséquence.

Dans la société moderne, il est de plus en plus important de concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Les mesures favorables à la vie de famille dont jouissaient les fonctionnaires ont été étendues à l'ensemble des travailleurs du secteur public et couvrent donc 13,000 familles. La réforme budgétaire représente une percée quant à l'importance attachée la conciliation des responsabilités familiales sans nuire aux perspectives de carrière. De même, ces mesures montrent nettement que plus que jamais on considère que les deux parents se partagent le double rôle qu'exigent la famille et le travail. Elles créent une culture dynamique et souple qui répond aux besoins des générations présente et futures.

Le Gouvernement n'ignore pas que des femmes toujours plus nombreuses décident de chercher un emploi. Ce choix pose des problèmes nouveaux à la famille où la femme doit assumer les responsabilités familiales tout en les conciliant avec les responsabilités professionnelles.

Dans le cadre du budget de 2007, le Gouvernement a adopté une série de mesures qui aident la famille dans l'exercice de ses responsabilités. Les mesures favorables à la vie de famille dont jouissaient les fonctionnaires et qui s'appliquent désormais, en vertu du budget de 2007, également au secteur public, sont les suivantes :

- Congé de maternité - les fonctionnaires travaillant à temps complet ont droit à 13 semaines de congés payés et une semaine de congé non payé, dont six semaines doivent être prises obligatoirement après l'accouchement. Les travailleuses contractuelles, occasionnelles et à temps partiel qui travaillent au moins 20 heures par semaine ont également droit au congé de maternité, d'une durée calculée au prorata de la durée du travail et comptée en journées, mais accordé dans les mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux travailleuses à temps complet.
- Congé de maternité spécial - une fonctionnaire qui, à l'expiration du congé de maternité, n'est pas en mesure de reprendre le travail en raison d'une pathologie découlant de l'accouchement a droit à cinq semaines de congé de maladie.
- Obligation de travailler six mois : une travailleuse qui a bénéficié d'un congé de maternité payé a l'obligation de travailler pour le période ininterrompue de six mois à l'issue du congé de maternité, ou quand elle reprend le travail à l'expiration du congé parental.
- Congé accordé au moment de la naissance – les hommes travaillant à temps complet ont droit à deux journées ouvrables de congés payés, à prendre dans les 15 jours qui suivent la naissance de leur enfant.
- Congé d'adoption - la mère adoptive ou le père adoptif peuvent se prévaloir d'un congé d'adoption payé d'une durée maximale de cinq semaines à compter du jour où ils assument la garde de l'enfant. Le congé peut être partagé par les deux parents s'ils sont fonctionnaires, à condition qu'ils ne le prennent pas simultanément et ne dépassent pas la limite prescrite de cinq semaines.
- Obligation de travailler trois mois : une travailleuse qui a bénéficié du congé d'adoption payé de cinq semaines doit travailler pendant trois mois sans interruption, ou une période calculée au prorata si le congé d'adoption est partagé par les deux parents, chaque parent devant travailler pendant les périodes correspondant à la longueur du congé.

- Adoption d'enfants étrangers – on prendra en considération la possibilité d'accorder des périodes additionnelles de congé ne dépassant pas trois mois au total dans le cas d'une adoption internationale qui entraîne de longues procédures à l'étranger.
- Enfants placés dans une famille - les fonctionnaires qui accueillent un enfant dans leur famille peuvent prendre un congé spécial non payé pour une période ne dépassant pas une année. S'ils acceptent un enfant additionnel, ils peuvent obtenir un congé non payé additionnel, à condition que la période totale des congés ne dépasse pas une année tous les quatre ans.
- Congé parental - des parents, y compris des parents adoptifs, qui sont des fonctionnaires et qui travaillent dans la fonction publique depuis au moins un an, peuvent prendre un congé parental non payé d'une année pour chacun de leurs enfants de moins de six ans. Ils peuvent choisir de prendre 3, 6 ou 9 mois au lieu de 12.
- Le congé parental doit être utilisé en une seule période. Tout congé parental non utilisé (sur la période autorisée d'un an) est perdu et ne peut pas être utilisé par la suite.
- Le congé parental peut être utilisé par le père ou la mère, ou partagé par les deux parents si les deux sont des fonctionnaires. Les parents doivent déclarer leur choix au moment où ils font la demande.
- Reprise du travail durant l'horaire d'été - si les fonctionnaires reprennent le travail durant l'horaire d'été, ils sont payés à tarif réduit si leur durée du travail est inférieure à la norme annuelle.
- Fonctionnaires enseignants - les fonctionnaires enseignants sont autorisés à reprendre le travail fin février, ou en septembre au début de l'année scolaire, y compris les vacances d'été, même s'ils n'ont pas pris un congé non payé de 12 mois.
- Toute période de congé parental non utilisée est perdue afin de réduire la perturbation des classes au minimum.
- Pause de carrière - Les fonctionnaires sont autorisés à interrompre leur carrière une seule fois pendant cinq ans pour s'occuper de leurs enfants de moins de six ans. Cette pause doit être prise en une seule période. Elle peut être réduite par des multiples de trois mois et partagée par les deux parents. Toute période non utilisée peut l'être pour s'occuper d'un autre enfant ou d'autres enfants de moins de six ans.
- Nomination de fonctionnaires en congé de maternité ou de congé parental - des fonctionnaires qui sont éligibles pour être nommés à un poste sont dûment nommés même s'ils ne sont pas en mesure de reprendre le travail au moment de la nomination.
- Congé spécial pour accompagner le conjoint à l'étranger - un congé non payé d'une année, renouvelable sur demande pour un maximum de quatre années, peut-être accordé à des fonctionnaires qui accompagnent leur conjoint en mission officielle ou pour des stages arrangés par le Gouvernement. Ces quatre années peuvent être utilisées en une seule fois ou interrompues par des périodes de reprise du travail.

- Congé en cas de deuil - tous les fonctionnaires travaillant à temps complet sont autorisés à prendre deux jours de congés payés à l'occasion du décès d'un parent proche, c'est-à-dire du conjoint, du père ou de la mère (ou de la personne qui à ce moment-là servait de père ou de mère), d'un fils ou d'une fille, d'un frère ou d'une sœur. Si le parent proche meurt à l'étranger, le chef de département peut autoriser un congé payé additionnel.
- Congé de mariage - tous les fonctionnaires travaillant à temps complet sont autorisés à prendre trois jours de congés payés à l'occasion de leur mariage, qui doit commencer au plus tard le premier jour ouvrable après les noces.
- Durée de travail réduite - les fonctionnaires travaillant à temps complet depuis au moins un an peuvent bénéficier d'une durée de travail réduite à 20, 25 ou 30 heures pour s'occuper d'enfants de moins de 12 ans, de parents, enfants ou conjoints à charge ou, s'ils ont plus de 50 ans, pour des raisons médicales ou des raisons humanitaires ou de famille graves.
- Les militaires en uniforme, les fonctionnaires payés au rendement ou les personnes travaillant sur la base de contrats qui prévoient des conditions spécifiques ne sont pas éligibles pour des durées de travail réduites.

Congé pour responsabilités familiales - les fonctionnaires travaillant à temps complet depuis au moins un an peuvent prendre un congé non payé pour responsabilités familiales pour s'occuper de leurs parents âgés, de leurs enfants ou de leur conjoint, si ces personnes ne peuvent compter sur aucune autre personne qui peut se charger d'eux pendant la journée. Un médecin doit certifier que le parent âgé, l'enfant ou le conjoint nécessite des soins. Si les deux parents âgés sont vivants, cela doit être certifié pour les deux.

Le congé est accordé pour des périodes renouvelables d'un an.

Si les personnes nécessitant des soins sont des enfants, le congé peut être pris par le père ou la mère et peut être partagée dans les mêmes conditions que le congé parental, aussi longtemps que la durée maximale n'est pas dépassée et qu'ils ne prennent pas congé simultanément.

Si les raisons qui justifient le congé ne s'applique plus, le fonctionnaire peut reprendre le travail moyennant un préavis d'un mois.

- Congé pour raisons familiales urgentes - les fonctionnaires travaillant à temps complet peuvent utiliser quatre demi-journées de congés à prélever sur leur congé annuel pour des raisons familiales urgentes. Les travailleurs occasionnels et à temps partiel et les fonctionnaires bénéficiant d'une durée de travail réduite peuvent utiliser quatre jours de congés à cette fin. Ce congé est accordé dans les circonstances suivantes qui concernent un membre de la famille immédiate :

- Accident
- Maladie subite ou maladie exigeant l'assistance ou la présence du fonctionnaire
- Naissance ou décès exigeant la présence du fonctionnaire
- (par famille immédiate, on entend le conjoint, les enfants, les parents, les frères et les sœurs.

Trente jours de congé non payé - ce congé peut-être accordé pour toute raison valable. Il faut au préalable faire des arrangements appropriés avec l'employeur.

Nombre d'années maximum de congé non payé – Les différents types de congés non payés peuvent être pris successivement, sous réserve d'une limite totale de huit années. Les congés peuvent être pris en une seule fois ou interrompus par des périodes de reprise du travail

Progression et promotion - Les congés non payés comptent pour le calcul du service dans le grade hiérarchique, à condition de ne pas dépasser au total 365 jours dans toute période de quatre ans qui précède immédiatement la progression ou la promotion.

À la différence du service dans le grade, l'ancienneté est liée directement à l'exercice des fonctions du poste, sous réserve des exceptions suivantes :

1. congé de maternité
2. congé de maladie payé complètement ou à moitié
3. d'autres congés payés ou non payés, à condition de ne pas dépasser un an et 10 pour cent de l'ancienneté requise.

Le service avec une durée de travail réduite compte pleinement pour les échelons de salaires.

Aux fins de la progression et de la promotion, le service avec une durée de travail réduite compte pleinement pour les 12 premiers mois, mais au prorata de la réduction pour des périodes suivantes.

Les possibilités de formation et l'éligibilité pour les nominations ne sont pas affectées par la durée du travail réduite.

Les travailleurs occasionnels ou à temps partiel qui travaillent pendant 20 heures ou plus ont également droit au congé de maternité, au congé accordé aux hommes à l'occasion d'une naissance, au congé de deuil et au congé de mariage. Les périodes de congés des travailleurs occasionnels ou à temps partiel sont calculées en heures au prorata de leur durée du travail par rapport à celle des fonctionnaires à temps complet, et utilisées en journées.

Un autre changement proposé en 2006 concerne tous les travailleurs à temps partiel qui travaillent huit heures par semaine ou davantage. Cela représente une percée majeure pour les femmes qui représentent la majorité des personnes dont le travail à temps partiel représente la principale source de revenus. Avant l'adoption du budget de l'État en octobre 2006, toutes les personnes travaillant à temps partiel devaient contribuer à la sécurité sociale, indépendamment du nombre d'heures travaillées, un montant forfaitaire de 5,79 livres, c'est-à-dire 10 pour cent du salaire minimum. Désormais, la contribution est fixée à 10 pour cent du salaire du travailleur à temps partiel ; elle est donc calculée au prorata.

Les personnes travaillant dans une entreprise familiale où l'un des partenaires est enregistré en tant qu'entrepreneur, alors que les autres contribuent au fonctionnement de l'entreprise sans figurer sur les comptes de l'entreprise, ont désormais la possibilité de devenir des partenaires de plein droit. Cela a l'avantage de leur permettre de bénéficier de l'ensemble des prestations sociales, tout en étant éligibles pour une pension s'ils cotisent à la sécurité sociale. Les familles touchées par cette réforme non seulement verront leur travail mieux reconnu, mais l'entreprise familiale bénéficiera d'une réduction de l'impôt.

Le Gouvernement a décidé d'améliorer le sort des veuves et des veufs. À partir de janvier 2007, les veufs et les veuves ont droit à une pension d'un montant fixe s'ils gagnent plus que le montant minimum et pendant cinq ans après leur remariage.

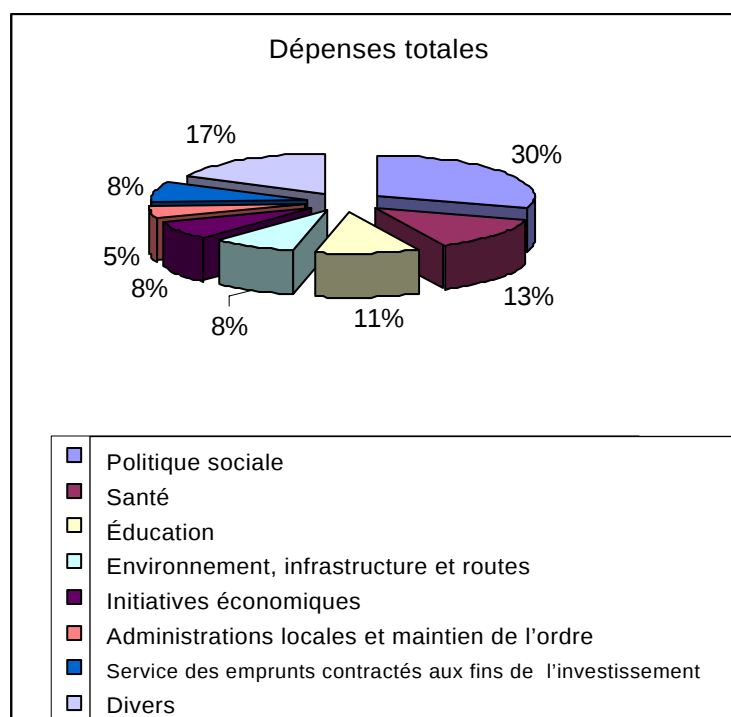
13.2 Dépenses publiques

En 2006, le budget total de l'État été réparti comme suit :

politique sociale	- 29,8 pour cent
santé	- 13,1 pour cent
éducation	- 10,8 pour cent
environnement, infrastructure et routes	- 8,4 pour cent
initiatives économiques	- 7,9 pour cent
administrations locales et maintien de l'ordre	- 4,7 pour cent
service des emprunts contractés aux fins de l'investissement	- 8 pour cent
divers	- 17,3 pour cent

Montant total : 976,1 millions de livres.

Ces chiffres montrent que la part la plus importante des dépenses sociales est constituée par les prestations sociales qui incluent les pensions, les logements sociaux et les allocations sociales. L'intervention de l'État dans la société maltaise est forte, la répartition des ressources répondant aux besoins de la population. Il existe une forte demande de services sociaux, mais les prestations sociales généreuses dont bénéficie la société maltaise réduisent l'exclusion sociale et la pauvreté au minimum et assurent une bonne qualité de vie.

Graphiques 13 : Dépenses publiques totales en 2006

Source : Ministère des finances, budget pour 2006

13.2 Accès au crédit financier

Qu'elles soient mariées ou non, les femmes ont accès à des prêts, des hypothèques et d'autres formes de crédit financier. Elles peuvent administrer les biens acquis avant leur mariage. Les conjoints administrent ensemble les acquêts, c'est-à-dire tous les biens acquis par le mari ou la femme depuis le début de mariage jusqu'à sa fin.

Conformément à l'énoncé de leur mission, les banques servent la population et adoptent une politique de non-discrimination dont l'égalité des sexes représente un élément important.

Lorsqu'un client potentiel demande d'ouverture d'un compte en banque, on ne lui demande pas son statut matrimonial ; mais quand il demande un prêt, le statut matrimonial doit être connu, car aux termes du Code civil, un prêt est considéré comme un acte d'administration extraordinaire, et la banque doit sauvegarder sa position en cas de défaut de paiement. En outre, le demandeur doit fournir des renseignements concernant la profession ou l'occupation, les avoirs et obligations, le revenu et les dépenses, afin que sa solvabilité puisse être déterminée. Quand le demandeur est célibataire, son sexe n'est pris en considération ni pour l'obtention d'un prêt, ni pour toute autre transaction. ⁷³

11.4 Sports

Le Gouvernement a investi 1,1 million de livres dans des installations sportives. Bien que celles-ci soient basées dans les écoles publiques, elles sont censées être utilisées après les heures de classe par des organisations sportives et par des personnes qui

manifestent un grand intérêt pour les sports. Il s'agit d'avoir une population parmi les plus instruites et les mieux entraînées du monde.

La loi sur les sports (chap. 455) stipule que l'éducation physique et les sports sont enseignés et pratiqués dans toutes les écoles primaires et secondaires. Elle interdit également toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, la religion, l'opinion politique ou le domicile en ce qui concerne l'accès aux installations ou activités sportives.

Le Comité olympique maltais a précisé qu'il résistera à toutes les pressions et qu'il s'engagera à lutter contre toutes les formes de discrimination et de violence dans les sports.

Le tableau ci-après indique le nombre de femmes membres d'organisations sportives par année et type de sports.

Tableau 13.1 : Femmes membres d'organisations sportives, par type de sports

Type de sport	2001		2002		2003		2004	
	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent
Athlétisme	375	2,5	405	2,7	210	1,1	227	1,1
Basket-ball	630	4,3	673	4,4	516	2,6	620	2,9
Boule	26	0,2	26	0,2	42	0,2	44	0,2
Fléchettes	31	0,2	25	0,2	27	0,1	28	0,1
Course automobile	571	3,9	561	3,7	1 448	7,3	1 763	8,3
Football	473	3,2	538	3,6	576	2,9	635	3,0
Gymnastique	2 080	14,0	2 242	14,8	83	0,4	281	1,3
Gym	4 212	28,4	4 043	26,7	3 160	15,9	3 726	17,6
Handball	105	0,7	218	1,4	161	0,8	175	0,8
Hockey	34	0,2	49	0,3	26	0,1	43	0,2
Arts martiaux	738	5,0	771	5,1	617	3,1	663	3,1
Balle-filet	200	1,4	201	1,3	205	1,0	200	0,9
Voile	246	1,7	264	1,7	290	1,5	288	1,4
Centres de sports	2 274	15,4	2 200	14,5	8 883	44,8	8 799	41,5
Tennis de table	19	0,1	27	0,2	33	0,2	33	0,2
Tennis	1077	7,3	1 158	7,7	643	3,2	674	3,2
Volley-ball	414	2,8	412	2,7	326	1,8	326	1,5
Waterpolo	178	1,2	151	1,1	1 526	7,7	1 583	7,5
Divers*	1 139	7,5	1 179	7,7	1 048	5,3	1 095	5,2
Total**	1828	100,0	743	100,0	1578	100,0	1713	100,0

*y compris tir à l'arc, billard, canoë, bridge, échecs, cricket, pêche, golf, karting, course de pigeons, polo, aviron, rugby, dire, squash, natation, biathlon, bowling et lutte.

**Ces chiffres ne représentent pas nécessairement le nombre total de personnes, la même personne pouvant appartenir à plusieurs organisations différentes

Source : Bureau national de statistique, statistiques de la culture 2004

Article 14 : Femmes rurales

1. *Les États parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.*

2. *Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit :*

a) De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons ;

b) D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille ;

c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale ;

d) De recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques ;

e) D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant ;

f) De participer à toutes les activités de la communauté ;

g) D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières engagées 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.

14.1 Caractéristiques physiques du territoire

Étant donné la faible superficie du territoire maltais - 75 km² - et la forte densité de la population qui en découle, il n'est pas possible d'appliquer la définition internationale de 'zone rurale' à la situation spécifique des îles. La réalité physique est constituée par un passage progressif de la zone urbaine à la zone rurale où l'activité agricole, la récréation et la conservation de la nature sont traditionnellement considérées comme rurales.

En 2005, la population totale des îles maltaises était estimée à 404 039. Depuis le premier recensement de la population conduite en 1842, où elle était de 114 499, elle a augmenté trois fois et demie. En outre, elle a plus que doublé entre le début du XXe siècle et le début du XXIe siècle (1901-2005). Toutefois, la croissance s'est ralentie. Alors qu'elle était de 9,5 pour cent en 1995, elle est tombée à 6,9 pour cent en 2005. En 2005, la différence entre la population masculine et féminine a diminué,

les 200 715 hommes représentant 49,7 pour cent de la population et les 203 325 femmes, 50,3 pour cent.⁷⁴

Avec 1 282 habitants par km², Malte compte l'une des plus fortes densités de la population des États membres de l'Union européenne. La densité est beaucoup plus élevée sur l'île de Malte que sur les deux autres îles de Gozo et de Comino. Alors que la première compte 1513 habitants par km², les dernières n'ont que 452 habitants par km².⁷⁵

14.2 Pénurie de ressources

Comme dans les autres pays méditerranéens, l'approvisionnement en eau pose un problème depuis des siècles. Avec une population de plus de 400,000 personnes et l'arrivée massive de touristes qui visitent les îles chaque année, la demande d'eau s'est accrue sensiblement. En outre, la faible taille du pays et la forte densité de la population qui caractérisent la géographie et la démographie du pays limitent le nombre de réservoirs d'eau douce.

Ces contraintes ont amené le Gouvernement à lancer la construction d'usines de dessalement qui, malgré leur coût élevé, représentent depuis la fin des années 1980 une part croissante de l'approvisionnement en eau. À l'heure actuelle, la moitié de la demande est satisfaite grâce à ces projets, le reste provenant de l'eau de pluie et de l'eau est extraite des puits. Les ressources agricoles de Malte sont limitées : les sols sont pauvres, les terres arables sont limitées et on manque d'eau. Cela a obligé les personnes engagées dans des activités agricoles de se livrer à la culture en serre au lieu de cultiver des champs, et les éleveurs travaillent dans des espaces concentrés. La forte densité de la population et l'envolée de la construction observée les dernières années à Malte ont compliqué sévèrement la gestion des déchets.

14.3 Agriculture

Il y a quelques décennies encore, l'agriculture était l'un des piliers de l'économie maltaise. Toutefois, l'urbanisation des îles Maltaises s'est soldée par une baisse de l'activité agricole.

Le manque de ressources naturelles limite les possibilités de l'agriculture. La pénurie aiguë de l'eau, la fragmentation extrême des terres, et l'insuffisance de l'investissement et de la recherche sont toutes des facteurs qui contribuent au déclin de l'activité agricole. L'agriculture et la pêche représentent seulement 1,6 pour cent de l'emploi total, et cette proportion est toujours en baisse, bien que l'emploi à temps partiel demeure important dans ce secteur.⁷⁶

Le tableau ci-après décrit l'activité agricole et de pêche à temps complet ventilée par secteur, sexe, situation en matière d'emploi et région en août 2005 et août 2006.

Tableau 14.1 : Agriculture et pêche

Activité économique	Août 2005	Août 2006
Agriculture, chasse et services connexes	3 067	2 995
Secteur privé	1 632	1 606
Secteur public	1 435	1 389
Hommes	2 724	2 655
Femmes	343	340

<i>Activité économique</i>	<i>Août 2005</i>	<i>Août 2006</i>
Travailleurs indépendants	1 264	1 255
Salariés	1 803	1 740
Malte	2 653	2 580
Gozo	414	415
Pêche, élevage de poissons et services connexes	435	461
Secteur privé	435	461
Secteur public	—	—
Hommes	418	443
Femmes	17	18
Travailleurs indépendants	327	317
Salariés	108	144
Malte	329	354
Gozo	106	107

Source : Bureau national des statistiques, population exerçant une activité rémunérée, août 2006, 4/2007.

Le tableau ci-après montre la répartition des travailleurs à temps partiel dans l'agriculture et la pêche en août 2005 et août 2006

Tableau 14.2 : Travailleurs à temps partiels dans l'agriculture la pêche

<i>Activité économique</i>	<i>Août 2005</i>	<i>Août 2006</i>
Agriculture, chasse et services connexes	1 358	1 396
Travailleurs à temps partiel qui ont également un emploi à temps complet	856	841
Hommes	830	816
Femmes	26	25
Personnes dont le travail à temps partiel représente la principale activité	502	555
Hommes	422	469
Femmes	80	86
Pêche, élevage de poissons et services connexes	279	423
Travailleurs à temps partiel qui ont également un emploi à temps complet	173	269
Hommes	171	265
Femmes	2	4
Personnes dont le travail à temps partiel représente la principale activité	106	154
Hommes	90	131
Femmes	16	23

D'après les données disponibles, la participation des femmes dans l'agriculture la pêche est relativement faible. Toutefois, le tableau représenté par ces chiffres peut être trompeur, puisque les femmes travaillent souvent avec le mari ou le partenaire et contribuent ainsi à l'activité du secteur, mais ne sont pas enregistrées en tant que salariées.

Le Gouvernement maltais s'est engagé à apporter une aide financière au secteur agricole en vue de faciliter sa restructuration et son ouverture à la concurrence. Le budget de 2007 annonce une mesure destinée à encourager des travailleuses à déclarer leur situation en matière d'emploi si elles gèrent l'entreprise familiale avec leur partenaire. Les personnes qui partagent une entreprise familiale où un partenaire est enregistré en tant qu'entrepreneur, alors que l'autre contribue au fonctionnement de l'entreprise sans figurer sur les comptes de l'entreprise, ont désormais la possibilité d'être des partenaires de plein droit dans l'entreprise familiale. Cela leur permet de tirer parti de toutes les prestations sociales tout en ayant droit à une pension à condition de cotiser à la sécurité sociale. Les familles touchées par cette réforme non seulement verront leur travail mieux apprécié, mais l'entreprise familiale bénéficiera également d'une réduction d'impôt.

L'élevage des poissons gagne en importance, puisque la surpêche et la pollution de la Méditerranée ont entraîné des conséquences négatives pour la pêche. La production totale des élevages de poissons a atteint 2200 tonnes ; elle est exportée principalement vers l'Italie et le Japon. Elle représente le double des 908 tonnes pêchées en mer. Pour prévenir un nouvel épuisement des stocks et protéger la pêche nationale, Malte a obtenu une dérogation aux règles de l'Union européenne qui lui permettent de maintenir une zone de conservation de 25 miles marins.⁷⁷

Le tableau ci-après reflète la production agricole pour la période de 1998 à 2002

Tableau 14.3 : Production agricole

	1998	1999	Production agricole (milliers de tonnes) 2000	2001	2002
Légumes	67,7	65,4	64,5	66,9	72,2
Fruits	11,0	8,2	7,7	7,2	7,7
Viande	18,5	18,6	17,7	18,5	18,5

Source : Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture

14.4 Formation agricole

Au niveau des études supérieures, l'Institut de l'agriculture de l'Université de Malte donne aux étudiants la possibilité de suivre une série de cours consacrés à des questions agricoles. Pour l'année scolaire 2005/2006, le nombre d'étudiants ventilés par cours était le suivant :

Tableau 14.4 : Institut de l'agriculture de l'université de Malte

Cours	Durée (année)	Hommes	Femmes	Total
Licence ès sciences, gestion des écosystèmes agricoles méditerranéens	1	6	21	27
Diplôme en gestion de l'approvisionnement en eau	2	11	30	41
Maîtrise ès sciences en pharmacie agricole et vétérinaire	2	0	1	1

<i>Cours</i>	<i>Durée (année)</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Maîtrise en sciences agricoles	2	0	1	1
	3	0	1	1
Cours de préparation au diplôme en agriculture	1	2	10	12
Total		19	65	84

Source : Université de Malte

Quatrième partie

Article 15 : Égalité devant la loi

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

15.1 Égalité devant la loi

À Malte, l'égalité devant la loi est garantie par trois dispositions constitutionnelles, à savoir les articles 14, 32 et 45 de la Constitution. L'article 14, qui fait partie de la 'Déclaration de principes', stipule que « L'État assure le droit des hommes et des femmes de jouir également de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques et à cette fin prend des mesures appropriées pour éliminer toute forme de discrimination entre les sexes par toute personne, organisation ou entreprise que ce soit ; il vise en particulier à assurer aux travailleuses des droits égaux et des salaires égaux pour le même travail qu'aux hommes.

L'article 32 de la Constitution garantit aussi l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne la jouissance des droits et libertés fondamentaux de la personne.

L'article 45 de la Constitution, qui fait partie du Chapitre intitulé « Droits et libertés fondamentaux de la personne », stipule, en son paragraphe 1 : « Aucune loi ne peut contenir des dispositions discriminatoires par elles-mêmes ou par leurs effets ».

En 1993, on a procédé à une réforme majeure des dispositions du Code civil (Cap. 16 de la législation maltaise) relatives au droit de la famille en vue d'éliminer les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes en matière de mariage.

En vertu des amendements apportés, les deux conjoints ont les mêmes droits et responsabilités dans le mariage et partagent la responsabilité à l'égard de leurs enfants. Les biens acquis durant le mariage sont administrés en commun. Avant

1993, la situation juridique de la femme mariée était inférieure à celle du mari, puisque le Code civil reconnaissait le mari comme seul chef de ménage jouissant d'une autorité exclusive à l'égard des enfants et de l'administration des biens du couple.

Des modifications apportées à la législation en 1996 ont éliminé plus avant la discrimination à l'égard des femmes mariées inhérente à la loi sur la sécurité sociale de 1987 et la loi relative à l'impôt sur le revenu de 1949.

L'amendement à la loi sur la sécurité sociale concerne la définition du chef de ménage. Alors que précédemment, la loi reconnaissait le mari comme seul chef de ménage, la disposition révisée définit le chef de ménage comme la personne qui, de l'avis du Directeur de la sécurité sociale, est le chef de ménage.

La loi XX porte modification de plusieurs dispositions de la loi relative à l'impôt sur le revenu qui, précédemment, chargeait le seul mari de remplir la déclaration d'impôt et de payer l'impôt sur ses propres revenus et ceux de sa femme. Une première série d'amendements adoptés en 1990 ont créé une situation où le mari et la femme pouvaient choisir de soumettre des déclarations d'impôt séparées. La promulgation de la loi n° XX de 1996 donne aux femmes mariées la possibilité de signer une déclaration d'impôt commune avec leur mari. Elle donne également à la femme le droit, sous réserve du consentement du mari, d'être le conjoint responsable pour le paiement de l'impôt sur le revenu imposable. Bien que la déclaration d'impôt soit signée par le conjoint responsable, les deux conjoints sont responsables ensemble et séparément pour le paiement de l'impôt. La loi ménage donc aux conjoints la possibilité de choisir entre une déclaration d'impôt commune ou des déclarations séparées.

Quand le chapitre 16 du Code civil a été modifié en 1993 par la loi XXI, les femmes mariées ont acquis le droit d'exercer l'autorité parentale conjointement avec leur mari. Alors que le Code civil précédant traitait de « l'autorité paternelle », cette notion a été changée en « autorité parentale », qui est exercée conjointement par les deux parents. En cas de décès de l'un des parents, l'autorité parentale est exercée par le parent survivant. En cas de désaccord entre les parents sur des questions d'importance particulière, le Code civil prévoit la possibilité de recourir au tribunal de juridiction volontaire. Ce dernier se borne à proposer une solution dont il pense qu'il répond aux meilleurs intérêts de l'enfant et de la famille. Toutefois, si le désaccord persiste et s'il s'agit d'une question d'importance fondamentale, le président du tribunal peut décider lui-même, si les deux conjoints le lui demandent, de régler la question dans les meilleurs intérêts de la famille et de la vie de famille.

L'autorité parentale conjointe s'applique également à la représentation conjointe des enfants en matière civile et à l'administration conjointe de leurs biens.

On a également adopté de nouvelles règles qui suppléent à l'ordonnance relative aux passeports de 1928, et qui étendent les dispositions du Code civil relatives à l'autorité parentale commune aux passeports. Les mineurs pouvaient voyager sur le passeport de l'un quelconque des parents aussi longtemps que le consentement des deux parents soit obtenu pour sa délivrance. Toutefois, à partir du 1er avril 2001, il n'est plus possible d'inclure des mineurs sur le passeport de leurs parents ou sur de nouveaux passeports émis après cette date.

La loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes de 2004 garantit également l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de

profession, de formation professionnelle et d'éducation, d'accès au financement pour des activités économiques, et de représentation des sexes dans les médias.

Qu'elles soient mariées ou non, les Maltaises ont accès à des prêts et des crédits, ont droit à la propriété foncière et sont habilitées à conclure des contrats en leur propre nom, y compris des contrats portant sur le crédit, l'immobilier et les opérations commerciales. Dans le cas des couples mariés, les deux conjoints sont obligés de conclure des contrats en commun lorsqu'il s'agit d'acquérir ou d'aliéner des biens immobiliers s'ils vivent sous le régime de la communauté des acquêts. Toutefois, les conjoints peuvent choisir de vivre sous un régime matrimonial différent, tel que le régime de la séparation des biens ou de la communauté des biens résiduels placés sous administration séparée.

Des amendements apportés au droit de la famille ont éliminé toutes les formes de discrimination dont souffraient les femmes mariées dans les domaines importants de la banque et de la finance. En outre, leur accès au crédit et au financement pour des opérations commerciales est protégé par l'article 6 de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes conformément auquel : « Aucune banque, institution financière ou compagnie d'assurances ne pratiquera la discrimination à l'égard d'une personne quelconque en accordant des facilités pour la création, l'équipement ou l'extension d'une entreprise ou le commencement ou l'extension de toute forme d'activité indépendante ou en assurant cette entreprise ou la personne exerçant une activité indépendante ».

Toutefois, il n'est pas facile pour une femme d'obtenir du financement et les arrangements de crédit avec les banques demeurent difficiles. La situation devrait s'améliorer avec l'intégration dans la législation de la Directive n° 2004/113/EC du 13 décembre 2004 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès aux biens et aux services et leur fourniture, qui est actuellement en cours. Cela aura pour effet entre autres d'étendre la portée de l'article 6 de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes à des situations autres que des opérations commerciales.

Avec l'entrée en vigueur des amendements au Code civil en 1993 conformément à la loi XXI, les femmes mariées ont acquis le droit d'administrer les biens acquis avant le mariage (propriété paraphernale) et d'administrer conjointement avec leur mari tous les biens acquis durant le mariage. Le premier pas majeur vers l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes mariées à Malte date de la promulgation de la loi XLVI de 1973, qui a notamment permis aux femmes mariées de signer des contrats en leur propre nom et de se représenter dans la procédure judiciaire sans le consentement ou l'assistance de leur mari. Cette règle a mis fin à une situation dans laquelle une femme mariée n'avait virtuellement aucune capacité juridique.

À la suite des amendements apportés au Code civil en 1993, les femmes ont acquis le droit d'administrer non seulement les biens qui leur appartenaient avant le mariage (propriété paraphernale) mais également d'administrer, conjointement avec leur mari, les biens acquis par les deux conjoint durant le mariage. Bien que la notion de séparation des biens ait été maintenue, l'article 1332 du Code civil permet maintenant la séparation des biens seulement pour protéger les intérêts des deux conjoints.

En outre, conformément à l'article 3 de la loi sur l'éducation (Cap. 327), tout citoyen de Malte a le droit d'acquérir une éducation et une formation sans distinction d'âge, de sexe ou de moyens économiques.

De même, le deuxième alinéa de l'article 3 de la loi sur les sports stipule que l'État ne tolère aucune discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, la religion ou l'opinion politique ou le domicile en ce qui concerne l'accès aux installations ou activités sportives. Le troisième alinéa précise que l'État reconnaît que toute personne doit avoir la possibilité de pratiquer un sport, et qu'il prendra aux besoins des mesures additionnelles destinées à permettre à des femmes et à des jeunes doués, ainsi qu'à des personnes handicapées, de se prévaloir effectivement de ses possibilités.

Le troisième chapitre de la loi sur la radio et la télévision (Cap. 350 de la législation de Malte) qui gouverne la publicité, le téléachat et le sponsoring, interdit, entre autres, toute discrimination fondée sur la race, le sexe ou la nationalité.

15.2 Choix du domicile

En vertu des amendements des 1993 qui consacre l'égalité des hommes et des femmes dans le mariage, les deux conjoints décident en commun du lieu de leur foyer conjugal et de leur résidence durant le mariage. En dehors du mariage, ou après une séparation, il leur est loisible de choisir librement leur domicile.

15.3 Droit de circuler librement

La Constitution définit le droit de circuler librement comme le droit de se déplacer librement dans toute Malte, de résider dans n'importe quelle partie de Malte, de quitter Malte et d'y entrer. En conséquence, toute personne jouissant du droit de circuler librement est exemptée des dispositions de la loi sur l'immigration et n'a pas besoin d'un permis de séjour.

Une personne peut obtenir le droit de circuler librement à Malte conformément aux dispositions de la Constitution si elle est l'épouse d'un citoyen de Malte qui a acquis la citoyenneté par la naissance, ou d'une personne ayant de droit de circuler librement, aussi longtemps que l'épouse vit effectivement avec le mari. En 1989, la loi sur l'immigration de 1970 a été modifiée et en conséquence, les maris non maltais des citoyennes de Malte sont considérés comme des personnes exemptes en ce qui concerne le séjour et l'emploi à Malte. En outre, le veuf ou la veuve d'un(e) citoyen(ne) de Malte continue de jouir de ces privilèges en matière de séjour et d'emploi après le décès du conjoint.

Si un étranger souhaite travailler à Malte avant de se marier afin de se familiariser avec la situation de l'emploi, son employeur prospectif doit demander un permis de travail. En présence de documents qui prouvent que le mariage aura lieu dans les six mois, on délivre un permis de travail valable pour les six mois qui précèdent le mariage. Un permis de travail n'est plus nécessaire une fois que le mariage est conclu.

15.4 Nationalité

Avant les amendements de 1989, Malte reconnaissait une seule nationalité et un citoyen de Malte ne pouvait pas avoir d'autre nationalité. Un amendement constitutionnel adopté la même année permettait une exception compte tenu du nombre élevé de personnes qui émigraient et retournaient à Malte.

En conséquence, les émigrants pouvaient conserver leur citoyenneté maltaise ainsi que la citoyenneté de leur pays d'adoption aussi longtemps que ce dernier le permettait. Si tel n'était pas le cas, l'émigrant cessait d'être citoyen de Malte au moment d'acquérir la citoyenneté du pays d'adoption.

Une personne était éligible pour la double nationalité si elle était émigrant détenant une citoyenneté étrangère acquise à la suite de l'émigration vers un pays particulier. En outre, elle devait avoir été née à Malte avant l'indépendance de Malte le 21 septembre 1964 ; au moins l'un de ses parents devait avoir été né à Malte à ou après cette date mais avant le 1er août 1989, et devait avoir vécu dans le pays d'adoption dont elle obtenait la citoyenneté pendant au moins six ans, période pendant laquelle toute visite à Malte ne devait pas dépasser 3 mois en une année ou 12 mois au total.

Une personne née à Malte après le 1er août 1989 était également éligible pour la double citoyenneté et devait remplir des conditions différentes. À la suite de l'adoption de la loi IV de 2000, il est désormais possible pour des citoyens de Malte d'avoir de multiples citoyennetés. Conformément à l'article 7 de la loi sur la citoyenneté, une personne peut être légalement citoyen de Malte et simultanément citoyen d'un autre pays.

S'agissant des personnes nées en 1989 ou après 1989, une personne mineure peut obtenir la citoyenneté de la mère ou du père. En revanche, pour les personnes nées avant 1989, seul le père pouvait transmettre la citoyenneté.

Article 16: Mariage et rapports familiaux

1. *Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :*

- a) Le même droit de contracter le 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 conjoints 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 pour fixer un âge minimum pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

16.1 Cadre juridique

L'article 45 de la Constitution protège contre la discrimination pour diverses raisons, y compris le sexe. Par conséquent, il est loisible aux hommes et aux femmes dans des conditions d'égalité de se marier librement avec une personne de leur choix. L'exercice de ce droit est limité par certaines restrictions imposées dans l'intérêt public. Ainsi, le mariage est interdit entre :

- a) un ascendant et un descendant en ligne directe ;
- b) un frère et une sœur du même sang ou de sang mêlé ;
- c) des personnes liées par affinité en ligne directe ; ou
- d) une personne adoptante et adoptée ou entre une personne adoptante et un descendant, le mari ou l'épouse de la personne adoptée.

À cet égard, le rapport avec une personne adoptée est censé subsister à la fois en ce qui concerne sa famille naturelle et sa famille adoptive. Le tribunal de juridiction volontaire compétent pour le domicile de l'un ou de l'autre des conjoints peut autoriser, en présence de raisons valables, une dérogation aux dispositions des alinéas (c) et (d) du paragraphe 1.

En outre, un mariage conclu entre des personnes dont l'une est liée par un mariage précédent est nul. Un mariage est également nul s'il est contracté par une personne âgée de moins de 16 ans ou par des personnes dont l'une souffre de débilité mentale, même en l'absence d'une injonction prohibitive.

Le mariage est gouverné par la loi sur le mariage de 1975 telle que modifiée en 1996, et par plusieurs dispositions du Code civil. Le mariage est valable uniquement si les procédures applicables sont suivies de manière adéquate.

La législation maltaise contient également des dispositions qui garantissent qu'une personne contracte le mariage uniquement avec son plein consentement donné en toute liberté. En particulier, elle fixe l'âge minimum du mariage à 18 ans. Conformément à l'article 3 de la loi sur le mariage, un mariage contracté entre les personnes dont l'une a moins de 16 ans est nul; en outre, toute personne sous autorité parentale (c'est-à-dire de moins de 18 ans) ne peut conclure un mariage valable sans le consentement de la personne exerçant l'autorité parentale, ou du tuteur, selon le cas. La législation vise donc à garantir qu'une personne ne se marie pas sans comprendre pleinement les conséquences découlant du mariage.

Un mariage est également nul s'il est conclu par une personne souffrant d'incapacité juridique pour débilité mentale, même en l'absence d'injonction prohibitive.

Par ailleurs, la législation permet l'annulation du mariage s'il est établi que le consentement donné au moment du mariage est entaché de nullité :

- a) si le consentement de l'une des parties a été arraché par la violence physique ou morale ou par la crainte ;
- b) si le consentement de l'une des parties est le résultat d'une erreur quant à l'identité de l'autre partie ;
- c) si le consentement de l'une des parties est obtenu par la tromperie quant à une qualité de l'autre partie susceptible de compromettre sérieusement la vie conjugale ;
- d) si le consentement de l'une des parties est frappé de nullité par un manque de jugement quant à la nature de la vie conjugale, ses droits et obligations essentiels, ou par une anomalie psychologique grave qui empêchait cette partie d'assumer les obligations fondamentales du mariage ;
- (e) si l'une des parties est impuissante, que l'impuissance soit absolue ou relative, mais seulement si elle précède le mariage ;
- f) si le consentement de l'une des parties est rendu nul par son refus du mariage lui-même, ou de l'un quelconque des éléments de la vie conjugale, y compris l'acte conjugal lui-même ;
- g) si l'une des parties a subordonné son consentement à une condition à remplir l'avenir ;
- h) si l'une des parties, même si elle n'est pas privée de capacité juridique ou débile, n'avait pas, au moment de la conclusion du mariage, pour des raisons passagères, suffisamment d'intelligence ou de volonté pour donner son consentement.

Le Code civil stipule, entre autres, que les conjoints ont des droits égaux et assument des responsabilités égales dans le mariage. Ils se doivent fidélité et soutien moral et matériel. Il s'ensuit que les décisions sont à prendre en commun, du moins en ce qui concerne les questions importantes. La responsabilité conjointe s'applique aux trois principaux domaines suivants:

- l'administration des biens ;
- le choix du foyer conjugal ;
- l'exercice de l'autorité parentale.

La législation maltaise ne permet pas le divorce. Toutefois, un divorce obtenu dans un autre pays est enregistré aux fins de l'application des lois maltaises, à condition qu'il a été prononcé par un tribunal compétent du pays où le divorce est obtenu et que soit le mari, soit la femme est citoyen de ce pays ou y est domicilié. En revanche, la législation permet la séparation personnelle de couples mariés si elle est autorisée par un tribunal compétent. La séparation personnelle n'entraîne pas le divorce.

En pareil cas, le mariage continuera d'exister, mais les conjoints ne seront plus tenus par les obligations découlant du contrat de mariage. Ils ne seront plus tenus de cohabiter. En revanche, certaines obligations, comme le devoir d'entretenir l'un l'autre et les enfants sont réglées par le jugement prononçant la séparation ou dans un acte public en cas de séparation consensuelle.

16.2 Administration des biens

a) *Communauté des acquêts*

À Malte, les mariages sont généralement conclus selon le régime de la communauté des acquêts. La communauté des acquêts comprend tous les revenus perçus et tous les biens acquis (achetés, loué par bail ou emphytéose) par le mari ou la femme à partir de la conclusion du mariage jusqu'à sa fin et incluent tous les revenus tirés de ces biens. La communauté des acquêts s'applique également à un mariage conclu à l'étranger par des personnes qui par la suite s'établissent à Malte en ce qui concerne tous les biens acquis après leur arrivée.

La communauté des acquêts équivaut à un partenariat où les tous les biens acquis conjointement ou séparément grâce au travail ou à l'économie durant le mariage appartiennent aux deux conjoints dans une égale mesure.

Les amendements apportés au Code civil en 1993 ont préservé le principe de la communauté des acquêts, mais elle a été modifiée de manière radicale. À la suite de ces amendements, le mari et la femme sont placés sur un pied d'égalité. Les deux conjoints sont habilités à administrer les acquêts et à intenter une action en justice dans ce domaine ou à en faire l'objet, ou à prendre tout autre engagement quel qu'il soit. Le Code civil donne une liste complète de tous les actes considérés comme des actes d'administration extraordinaire et par conséquent, tout autre acte qui n'est pas mentionné dans la loi est censé être un acte d'administration normale. Cependant, dans les situations douteuses, chaque cas doit être examiné sur le fond. La loi cite également les cas où un conjoint peut accomplir des actes d'administration extraordinaire par lui-même. Le premier cas où cela est possible est le cas où un conjoint, par le biais d'un acte public ou d'un écrit privé (certifié conformément à l'article 634 du Code de procédure civile), désigne l'autre conjoint comme son mandataire ou s'il souffre d'un empêchement quelconque et en l'absence de toute autorisation, l'autre conjoint peut accomplir cet acte nécessaire d'administration extraordinaire des acquêts tout seul, après avoir obtenu l'autorisation du tribunal de juridiction volontaire. Cependant, en pareil cas, le tribunal n'est pas habilité à accorder une autorisation générale, l'autorisation étant limitée à un acte particulier. S'il s'agit de l'aliénation d'un bien immobilier ou d'une hypothèque générale ou spéciale, l'acte doit être enregistré également au nom du conjoint absent, comme si celui-ci était partie à l'aliénation ou à l'hypothèque. En cas de défaut à l'égard de tiers, l'enregistrement n'est valable que pour le conjoint dont le nom figure sur le document. Le Code civil traite aussi des situations dans lesquelles l'un des conjoints refuse son consentement à un acte d'administration extraordinaire. Dans ce cas, si l'acte est nécessaire dans l'intérêt de la famille, l'autre conjoint peut demander au tribunal compétent l'autorisation de l'accomplir.

Bien qu'en règle générale, les conjoints administrent leurs biens ensemble, le Code civil prévoit également la possibilité d'exclure l'un des conjoints de l'administration de la communauté des acquêts. En pareil cas, le tribunal compétent peut, à la demande de l'un des conjoints, exclure l'autre conjoint, soit de manière générale, soit seulement à des fins ou pour des actes particuliers de l'administration de la communauté des acquêts, si ce dernier n'est pas compétent pour administrer la communauté des acquêts ou à commis des erreurs à cet égard. En pareil cas, l'administration de la communauté incombe exclusivement au conjoint non exclu. Il en va de même lorsque l'un des conjoints est frappé d'interdiction ou privé de la

capacité juridique en attendant que l'interdiction soit levée ou que la capacité juridique soit rétablie.

Si l'un des conjoint accomplit un acte exigeant le consentement de l'autre conjoint sans l'avoir obtenu, cet acte peut être annulé à la demande de ce dernier s'il porte sur l'aliénation ou la création d'un droit réel ou personnel sur un bien immobilier. Dans le cas de meubles, l'acte ne peut être annulé que si les droits sur ceux-ci ont été conférés à titre gratuit. Une mesure d'annulation ne peut être instituée par le conjoint dont le consentement était nécessaire que pendant les trois années qui suivent la date à laquelle ce conjoint a eu connaissance de l'acte, la date de l'enregistrement si cet acte était sujet à enregistrement ou la date de la fin de la communauté des acquêts, la date qui survient le plus tôt étant applicable. Cependant, ce droit expire à la fin de la période de trois mois à compter à partir du jour où ce conjoint a été informé par un acte judiciaire, à moins qu'il n'intente une action en justice pendant cette période.

b) Séparation des biens

Soit avant le mariage, soit à n'importe quel moment après sa conclusion, le couple peut déclarer qu'il opte, à la place de la communauté des acquêts, pour la séparation complète des biens, ce qui leur permettra de posséder et d'administrer leurs biens séparément. Ce choix suppose l'existence d'une distinction nette entre les biens des conjoints (acquis pendant le mariage), et en pareil cas chacun des conjoints administre ses biens sans ingérence de l'autre.

Même dans les mariages conclus sous le régime de la communauté des acquêts, la loi permet à chaque conjoint de demander la séparation des biens, si notamment l'autre conjoint gère ses affaires d'une manière désordonnée, ou pour tout autre raison prévue par la loi, par exemple en cas d'interdiction ou d'incapacité de l'un des conjoints.

c) Communauté du reliquat sous administration séparée

Un nouveau concept gouvernant les relations patrimoniales entre les conjoints introduit par les amendements au Code civil est celui de la communauté du reliquat sous administration séparée qui est fondée sur le système allemand de la communauté des gains acquis. Ce concept permet aux conjoints, par un contrat de mariage, d'exclure l'application de la communauté des acquêts et de choisir un système conformément auquel les biens qu'ils ont acquis durant le mariage sont détenus et administrés par celui des conjoints qui les a acquis. Dans les rapports avec des tiers, ce conjoint est considéré comme le propriétaire exclusif des biens en question. Ce système peut être considéré comme un moyen terme entre le système de la communauté des acquêts et le système de la séparation des biens. Au cours du mariage, il est loisible à chaque conjoint d'acquérir des biens en son nom, de les administrer et de les aliéner sans le consentement de l'autre conjoint. Toutefois, en cas de dissolution du mariage, tous les biens acquis par les deux conjoints et qui constituent toujours un patrimoine commun sont divisés également entre eux. Les biens gouvernés par ce système sont ceux qui forment la communauté des acquêts. Les biens acquis en commun par les conjoints qui ont choisi ce système sont administrés ensemble. La part de chaque conjoint ne peut être aliénée inter vivos qu'avec le consentement de l'autre conjoint ou, dans le cas où ce consentement est refusé sans raison valable, par une décision du tribunal de juridiction volontaire ou dans une vente aux enchères judiciaires exigée par un créancier de ce conjoint.

Il convient de noter qu'un conjoint n'est pas autorisé à aliéner des biens personnels gratuitement sans le consentement de l'autre conjoint. Cela ne s'applique pas aux dons dont la valeur est faible compte tenu de la situation des parties et de leurs circonstances. En cas de défaut, une action en justice visant à annuler cette aliénation gratuite peut être intentée par le conjoint dont le consentement était nécessaire pendant période d'un an à compter à partir de la date où ce conjoint a eu connaissance de l'acte, de la date de l'enregistrement, si cet acte est enregistré ou à la date de la cessation de la communauté du reliquat sous administration séparées, la date qui survient la première étant applicable.

16.3 Foyer conjugal

Les trois autres amendements importants apportés au Code civil concernent :

- a) *le foyer conjugal,*
- b) *le nom de famille de la femme, et*
- c) *la suspension du droit à l'entretien*

S'agissant du foyer conjugal, conformément aux anciennes dispositions du droit de la famille, la femme était tenue de vivre avec son mari et de le suivre là où il jugeait bon d'établir le foyer conjugal. Donc, en théorie, la femme ne pouvait pas choisir l'endroit où elle vivait. Les amendements apportés au Code civil en 1993 ont transformé radicalement la situation : le foyer matrimonial est établi là où les conjoints décident de vivre d'un commun accord, compte tenu de leurs besoins et des intérêts primordiaux de la famille elle-même.

Même si le foyer matrimonial a été acquis par l'un des conjoints avant le mariage et fait donc partie de ses biens paraphernaux, le fait qu'il s'agit du foyer conjugal lui impose certaines conditions. Ce conjoint peut aliéner, inter vivos, ses droits sur le foyer conjugal uniquement :

- a) avec le consentement de l'autre conjoint ; ou
- b) si ce consentement est refusé sans raison valable, par décision du tribunal de juridiction volontaire ; ou
- c) par vente aux enchères judiciaire à la demande de tout créancier du conjoint.

16.4 Nom de famille

Aux termes du Code civil modifié, le nom de famille reste celui du mari. Toutefois, les femmes mariées ont obtenu le droit de décider si elles veulent prendre le nom du mari, garder leur nom de jeune fille ou ajouter le nom du mari à leur propre nom. Les enfants doivent prendre le nom de famille du père auquel ils peuvent ajouter celui de la mère. Les femmes qui se sont mariées avant décembre 1993 ont eu la possibilité, pendant une période de six mois, de demander aux services de l'état civil de reprendre leur nom de jeune fille.

16.5 Entretien du conjoint

Le conjoint contre lequel la séparation est prononcée n'est pas libéré des obligations alimentaires à l'égard de l'autre conjoint. L'entretien de la famille n'incombe plus exclusivement au mari, mais aux deux conjoints. Conformément au Code civil, les deux conjoints s'entretiennent l'un l'autre et répondent aux nécessités de la famille, compte tenu de leurs besoins et de leur capacité de travailler à l'intérieur ou à

l'extérieur du foyer, et des intérêts de la famille. En cas de séparation personnelle, le conjoint qui est à l'origine de la séparation a l'obligation de subvenir aux besoins de l'autre conjoint.

En prononçant la séparation personnelle des conjoints, le tribunal peut ordonner que la pension alimentaire soit versée en une somme forfaitaire à la place de paiements périodiques effectués, par exemple, une fois par semaine ou par mois. Cela peut s'appliquer dans le cas d'un conjoint qui a besoin de formation ou de reconversion professionnelle. La somme forfaitaire peut également être investie par le conjoint dans une activité génératrice de revenus. Il s'agit de rendre le conjoint qui a droit à une pension alimentaire indépendant ou moins dépendant financièrement de l'autre conjoint. En matière de pension alimentaire, le conjoint a la priorité par rapport aux parents ou autres ascendants.

16.6 Autorité parentale

Les conjoints ont l'obligation de surveiller, d'entretenir, d'instruire et d'éduquer leurs enfants. La loi a adopté une définition étendue de la notion de « soins » en y incorporant l'instruction et l'éducation qui vont au-delà des seuls soins physiques. Le couple assume en commun la responsabilité des soins donnés aux enfants et l'autorité parentale. Toutes les références à l'autorité paternelle visent désormais l'autorité parentale, qui doit être exercé d'un commun accord.

En cas de désaccord, la loi prévoit la possibilité du recours au tribunal de juridiction volontaire, dont l'un ou l'autre des parents peut se prévaloir officieusement en indiquant la solution qui lui semble souhaitable dans les circonstances. Le tribunal peut faire l'une de deux choses :

- a) si la question est de nature telle que le tribunal ne peut pas substituer son autorité à l'autorité des parents, le tribunal peut indiquer le parent qui lui semble le mieux armé pour prendre la décision en question ; ou
- b) il peut imposer son autorité, qui subsistera dans l'intérêt même de l'enfant même si les parents s'entendent sur une décision particulière qui est manifestement préjudiciable aux intérêts de l'enfant.

Dans le cadre de cette procédure, le tribunal peut également entendre des enfants âgés de 14 ans révolus sur des questions qui les concernent directement. Les deux parents peuvent ouvrir un compte en banque en leur propre nom pour le compte d'une personne mineure. Les parents ont l'usufruit de tous les biens acquis par un enfant par héritage, don ou de tout autre manière gratuite. Dans le cas d'un enfant né hors mariage, le parent qui le reconnaît jouit de la pleine autorité parentale à son égard autre que l'usufruit.

Par ailleurs, le père a également l'obligation d'entretenir et d'éduquer cet enfant dans la mesure de ses moyens et de continuer de le faire même après la majorité si l'enfant n'a ni mari, ni épouse ni descendant à même de l'entretenir. Cette obligation du père s'étend également aux descendants légitimes d'un fils ou d'une fille décédée si ses parents survivants ou ascendants légitimes ne sont pas en mesure de le faire.

L'un et l'autre des parents peuvent refuser d'entretenir un enfant si celui-ci refuse sans raison valable de suivre leurs instructions concernant son comportement ou son éducation, ou si l'enfant refuse de vivre dans le logement choisi par le parent et

approuvé par le tribunal à cette fin, et dans tout autre cas dans lequel la loi permet à un parent de refuser d'entretenir un enfant légitime.

Des enfants peuvent être légitimés à la suite d'un mariage ou par une ordonnance du tribunal de juridiction volontaire, en quel cas les parents et l'enfant légitimé vivent dans les mêmes conditions que les parents et les enfants légitimes. Toutefois, l'enfant n'acquiert aucun autre droit par consanguinité.

Seul le tribunal de juridiction volontaire peut autoriser une adoption ; il rend une ordonnance sur la demande d'une personne indépendamment de son sexe. Dans le cas d'un couple marié, l'ordonnance d'adoption est rendue sur la demande des deux conjoints qui doivent être mariés et avoir vécu ensemble pendant au moins cinq ans. La demande doit être présentée conjointement par les conjoints. Ces conditions ne s'appliquent pas lorsque l'un des conjoints est le parent naturel de l'enfant.

Une adoption n'est pas autorisée à moins que le demandeur ou, dans le cas d'une demande conjointe, l'un des demandeurs :

- soit âgée de 30 ans au minimum mais pas plus de 60 ans, et qu'il ait au moins 21 ans de plus que la personne à adopter;
- soit la mère ou le père de la personne à adopter et ait atteint la majorité.

Une adoption est refusée :

- a) si elle concerne une personne âgée de 18 ans révolus, sauf dans le cas d'un demandeur unique qui est le père ou la mère de la personne à adopter ;
- b) si la personne à adopter est féminine et si le seul demandeur est un homme, en moins que le tribunal ne soit persuadé que les circonstances spéciales justifient l'adoption ;
- c) s'il adoptant prospectif est dans les Saint Ordres ou est tenu par des vœux religieux solennels ;
- d) en faveur d'un tuteur à l'égard d'une personne qui est ou était sous sa tutelle, sauf s'il a rendu compte de sa tutelle ou donné des garanties adéquates concernant sa volonté de rendre compte.

Dans le cas de l'adoption d'un enfant illégitime, il faut le consentement de la mère si elle est vivante ; le tribunal entend également le père naturel s'il a reconnu l'enfant à adopter ou si le tribunal est convaincu qu'il a contribué à son entretien et a montré un intérêt véritable et permanent à son égard.

Après l'adoption, l'enfant adopté acquiert les mêmes droits sur des biens que ceux d'un enfant né d'une union légale.

Annexes

Article premier : Définition de la discrimination

Le mandat de la Commission sur la violence familiale comprend les activités suivantes, entre autres :

- a. Sensibiliser le public au problème de la violence familiale et du harcèlement et à ses conséquences et aux moyens de réduire leur fréquence;
- b. Identifier les aspects de la violence familiale sur lesquels des études sont nécessaires ou souhaitables ;
- c. Développer des stratégies permettant de découvrir des cas de violence familiale et de faciliter l'intervention des organismes et entités publics auprès des victimes et des auteurs de la violence ;
- d. Éduquer le public sur tous les aspects de la violence familiale
- e. Faciliter la communication entre les organismes et entités publics et privés qui participent à la lutte contre la violence familiale
- f. Développer des normes concernant les installations destinées aux victimes et aux auteurs de la violence familiale, y compris des centres d'accueil publics ou privés ;
- g. Développer des normes et des protocoles pour les praticiens
- h. Élaborer des procédures aux fins d'une coordination efficace des activités des organismes et entités publics et privés qui fournissent des services dans le domaine de la violence familiale, y compris des services d'appui ;
- i. Élaborer un plan complet et coordonné pour la collecte de données sur la violence familiale à être utilisées par les tribunaux, les procureurs, des agents de police, le personnel sanitaire, les assistants sociaux et d'autres organismes et entités d'une manière qui protège l'identité des victimes de la violence familiale ;
- j. Développer une approche pluridisciplinaire à la prévention et à l'intervention rapide ;
- k. Organiser la formation des groupes professionnels concernés, et
- l. Organiser des consultations avec d'autres entités nationales et internationales compétentes et créer des réseaux.

Article 2 : Mesures prises par les pouvoirs publics

La Commission nationale pour la promotion de l'égalité est chargée de plusieurs fonctions, entre autres :

- a. Identifier, élaborer et actualiser toutes les politiques liées directement ou indirectement à la question de l'égalité entre les hommes et femmes ;
- b. Identifier les besoins des personnes défavorisées en raison de leur sexe et prendre ou proposer des mesures visant à répondre à ces besoins dans toute la mesure du possible ;

- c. Surveiller l'application des politiques de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- d. Établir des contacts avec les départements de l'administration publique et d'autres organismes et assurer la coordination nécessaire en ce qui concerne les mesures, services ou initiatives proposés par le Gouvernement ou la Commission de temps à autre ;
- e. Entretenir des contacts directs et continus avec des organismes nationaux et étrangers qui travaillent dans le domaine de l'égalité des sexes et, au besoin, avec d'autres associations, organismes ou personnes ;
- f. Œuvrer en faveur de l'élimination de la discrimination entre les hommes et les femmes ;
- g. Exécuter des études en vue de déterminer si les dispositions de la loi sont observées ;
- h. Enquêter sur les plaintes individuelles et particulières pour déterminer si les dispositions de la loi ont été enfreintes à l'égard du plaignant, et, au besoin, offrir des services de médiation à cet égard ;
- i. Enquêter, donner des conseils et statuer sur toute question concernant l'égalité entre les hommes et les femmes dont elle est saisie par le Ministre ;
- j. Apporter une assistance en tant que de besoin aux victimes de la discrimination en faisant valoir leurs droits garantis par la loi ;
- k. Suivre l'application de la loi et, au besoin et à la demande du Ministre, ou de toute autre façon, présenter des propositions en vue de sa modification ;
- l. Exercer tout autre fonction prévue par la loi ou dont elle est chargée par le Ministre.

Article 5 : Stéréotypes et préjugés sexistes

Le tableau ci-après présente certains des résultats des interviews qualitatives conduites dans le cadre du projet « Faciliter l'égalité par l'éducation ».

Qui fait la cuisine ?

uniquement la mère	43,6 pour cent
habituellement la mère et parfois le père	38,8 pour cent
la mère et le père	10 pour cent
habituellement le père	3 pour cent
uniquement le père	0,8 pour cent
autres	3 pour cent

Qui lave le plancher ?

uniquement la mère	64,6 pour cent
habituellement la mère et parfois le père	10,4 pour cent
la mère et le père	7,2 pour cent
habituellement le père	0,6 pour cent
uniquement le père	1,4 pour cent
autres	15,8 pour cent

Qui lave le linge ?

uniquement la mère	80 pour cent
habituellement la mère, parfois le père	8,8 pour cent
la mère et le père	5,6 pour cent
habituellement le père	0,6 pour cent
uniquement le père	0,6 pour cent
autres	4,4 pour cent

<i>Uniquement la mère</i>	<i>Principalement la mère</i>	<i>Partagé</i>	<i>Principalement le père</i>	<i>Uniquement le père</i>
• Blanchissage • Repassage • Laver le plancher • Acheter des vêtements • Faire les lits	• Cuisiner • Soigner un enfant malade • Appeler le médecin • Faire les achats	• Gérer le budget familial	• Engager des ouvriers	• Réparation et entretien

Article 8 : Représentation à l'étranger**Tableau 8.1 : Service diplomatique***Décembre 2000 à 2006**Décembre 2000*

Ambassadeur	30	0
Conseiller principal	0	0
Premier conseiller	3	0
Conseiller	11	3
Premier secrétaire	15	11
Deuxième secrétaire	2	7
Total	61	21

Décembre 2001

Ambassadeur	31	1
Conseiller principal	0	0
Premier conseiller	1	0
Conseiller	12	2
Premier secrétaire	13	13
Deuxième secrétaire	4	12
Total	61	28

Décembre 2002

Ambassadeur	32	2
Conseiller principal	0	0
Premier conseiller	1	0
Conseiller	11	2
Premier secrétaire	16	17
Deuxième secrétaire	4	8
Total	64	29

Décembre 2003

Ambassadeur	35	2
-------------	----	---

Décembre 2000 à 2006

Conseiller principal	2	0
Premier conseiller	1	0
Conseiller	11	2
Premier secrétaire	20	22
Deuxième secrétaire	13	20
Total	82	46

Décembre 2004

Ambassadeur	41	1
Conseiller principal	1	0
Premier conseiller	8	3
Conseiller	3	0
Premier secrétaire	19	23
Deuxième secrétaire	22	21
Total	94	48

Décembre 2005

Ambassadeur	39	3
Conseiller principal	1	0
Premier conseiller	7	3
Conseiller	3	0
Premier secrétaire	29	36
Deuxième secrétaire	13	11
Total	92	53

Décembre 2006

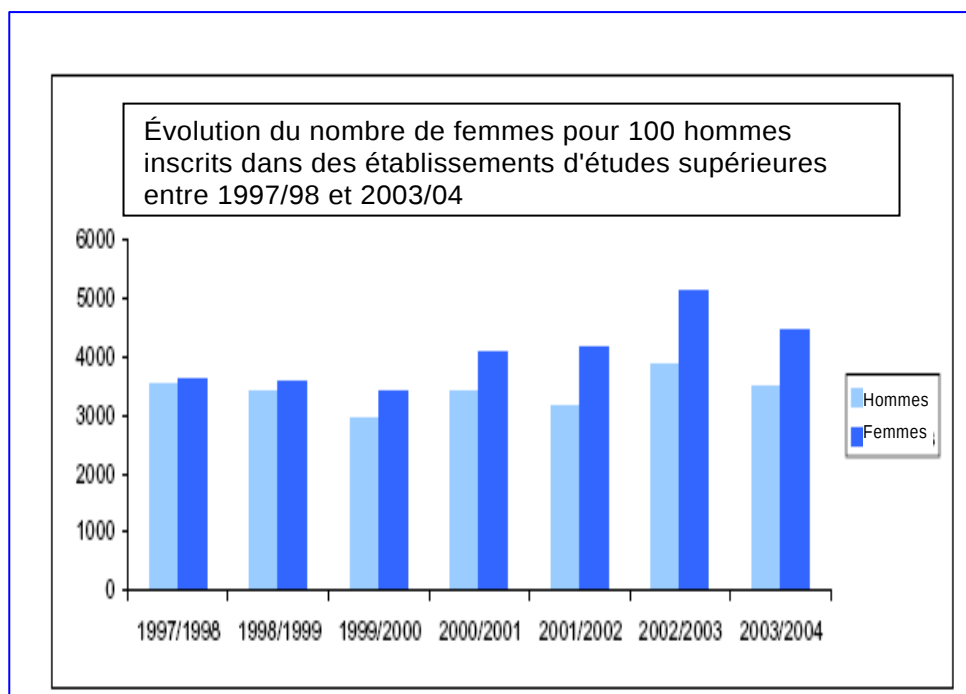
Ambassadeur	34	2
Conseiller principal	1	1
Premier conseiller	9	3
Conseiller	6	4
Premier secrétaire	29	34
Deuxième secrétaire	8	7
Total	87	51

*Ambassadeurs résidents et non résidents

Source : Ministère des affaires étrangères

Article 10 : Éducation

Graphique 10.1 : Études supérieures



Source : Bureau national de statistique, statistiques de l'éducation

Tableau 10.2 : Étudiants par discipline

Faculté/institut	Femmes	Hommes	Total
Technologies de l'information	35	151	186
Centre des technologies de la communication	159	101	260
Centre des études du travail	35	38	73
Conservation et gestion du patrimoine culturel	9	3	12
Institut Edward de Bono pour la conception et le développement de la réflexion	13	11	24
Centre euro-méditerranéen de recherches éducationnelles	8	3	11
Centre européen de gérontologie	8	1	9
Centre européen de documentation et de recherche	47	21	68
Faculté d'architecture et de génie civil	70	84	154
Faculté de lettres	385	250	635
Faculté de chirurgie dentaire	14	19	33
Faculté des sciences économiques, de la gestion et de la comptabilité	864	652	1516
Faculté d'éducation	900	274	1174
Faculté d'ingénierie	77	312	389
Faculté de droit	381	253	634
Faculté de médecine et de chirurgie	227	150	377

<i>Faculté/institut</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Faculté de sciences	103	96	199
Faculté de théologie	79	102	181
Programme d'études de la Fondation	18	22	40
Institut pour les îles et les petits États	13	13	26
Institut de maçonnerie et de construction	1	3	4
Institut d'éducation physique et de sport	7	6	13
Institut d'agriculture	19	65	84
Institut de médecine légale	3	11	14
Institut de médecine légale	324	106	430
Institut international d'études du baroque	3	17	20
Académie méditerranéenne d'études diplomatiques	11	17	28
Total	3813	2781	6594

Source : Université de Malte

Article 11 : Emploi

Tableau 11.1 : Fonctionnaires par sexe, grade et échelon

<i>Grade</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Grade 1		
Attorney général	1	-
Juges	-	2
Grade 2		
Directeur de la police	1	-
Grade 3		
Président (santé)	12	-
Attorney général adjoint	1	-
Directeur adjoint de la police	1	-
Directeur clinique	3	-
Magistrate	13	4
Fonctionnaire de grade 3	7	-
Grade 4		
Assistant Attorney General	1	-
Sous-directeur de la police	9	-
Chef du service d'architecture et du génie civil	8	-
Ingénieur en chef	1	-
Fonctionnaire scientifique principal	3	-
Consultant	122	19
Directeur du laboratoire de médecine légale	1	-
Directeur des services de pharmacie	-	2
Fonctionnaire de grade 4	35	2
Conseil juridique	1	-
Conseiller juridique	2	-
Grade 5		
Directeur adjoint de l'éducation	6	4
Greffier adjoint (tribunaux)	4	1
Greffier adjoint (cadastre)	1	1

<i>Grade</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Directeur adjoint des services de pharmacie	-	1
Architecte et ingénieur civil en chef	5	-
Conservateur en chef	1	-
Ingénieur en chef	3	-
Ingénieur métreur en chef	1	-
Fonctionnaire scientifique en chef	3	1
Directeur adjoint (Institut des études du tourisme)	1	-
Premier conseiller	9	4
Inspecteur	1	-
Chef des services infirmiers	1	-
Fonctionnaire de grade 5	241	46
Médecin principal	4	8
Fonctionnaire scientifique principal	-	1
Fonctionnaire principal chargé du nettoyage	2	-
Directeur de projets	1	-
Contrôleur principal de la navigation aérienne	1	-
Employé principal de bureaux	-	1
Conseiller principal	3	2
Greffier principal	35	17
Fonctionnaire chargé des sports I	1	-
Fonctionnaire chargé des sports II	3	-
Commissaire de police	23	3

Source : Bureau de l'administration du personnel : Département des politiques et de la planification - section de la planification et de l'analyse de la main-d'œuvre.

Article 12 : Santé

Tableau 12.1 : Espérance de vie, par sexe

<i>Années</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
1870	44,7	47,4
1890	41,2	42,8
1910	43,4	44,7
1920	45,9	45,2
1930	41,3	43,5
1948	55,7	57,7
1957	65,7	68,9
1967	67,5	71,6
1985	70,8	76,0
1995	74,9	79,5
2004	76,7	80,5

Source : Bureau national de statistique, statistiques démographiques 2004

Notes

Article premier : Définition de la discrimination à l'égard des femmes

- 1 Ellul, T. Résumé du rapport national sur les mesures de lutte contre la discrimination, Malte.
- 2 Government *online*. The Constitution of Malta, Article 14
- 3 Commission for the Advancement of Women – Malta (2001). p. 13.
- 4 Commission for the Advancement of Women – Malta (2001), OPM Circular No.66/91, p.5
- 5 Commission for the Advancement of Women – Malta (2001), OPM Circular No. 37/90, p.13
- 6 Ellul, T. Résumé du rapport national sur les mesures de lutte contre la discrimination
- 7 Ibid.
- 8 Ibid.
- 9 Ibid.
- 10 Amnesty International – Rapport 2006; Europe et Asie centrale - Malte
- 11 Ibid.
- 12 Government of Malta *on line*
- 13 Ibid.
- 14 Ibid.
- 15 Ellul, T. Résumé du rapport national sur les mesures de lutte contre la discrimination

Article 2 : Mesures prises par les pouvoirs publics

- 16 Ellul, T. Résumé du rapport national sur les mesures de lutte contre la discrimination
- 17 Commission for the Advancement of Women – Malta (2001) OPM Circulaire No.7/96
- 18 Government of Malta *on-line*. The Equality for Men and Women Act, Chapter 456
- 19 MPO/255/2002
- 20 MPO/250/2003
- 21 MPO/68/81/III
- 22 MPO/118/1983
- 23 MPO/242/1990
- 24 MPO/278/2005
- 25 MPO/175/1995/III
- 26 OPM Circulaire No. 21/2006
- 27 OPM/262/00
- 28 OPM/262/2000
- 29 Ellul, T. Malta Résumé du rapport national sur les mesures de lutte contre la discrimination
- 30 Ellul, T. Résumé du rapport national sur les mesures de lutte contre la discrimination

Article 3 : Garantie des droits de l'homme et des libertés fondamentales

- 31 COM/2006/0092 final
- 32 Ellul, T. Résumé du rapport national sur les mesures de lutte contre la discrimination
- 33 OPM 24/2000
- 34 NAP Pauvreté et exclusion sociale

Article 4 : Mesures spéciales

- 35 Budget 2007: Garantir l'avenir de nos enfants

Article 5 : Stéréotypes et préjugés sexistes

Article 6 : Prostitution

- ³⁶ Rapport sur la traite des personnes publié 3 juin 2005 par le Bureau chargé de surveiller et de combattre la traite des personnes, voir www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005/46617.htm
- ³⁷ Article 6(2).
- ³⁸ Article 11
- ³⁹ Ordonnance VIII de 1930, modifiée en 1933, 1955, 1965, 1974, 1976, 1981, 1983, 1989, 1994 et 2006.
- ⁴⁰ www.pq.gov.mt
- ⁴¹ Ibid
- ⁴² Ibid. Article 7, Vie publique et politique

Article 7 : Vie politique et publique

Article 8 : Représentation à l'étranger

Article 9 : Nationalité

- ⁴³ Communiqué du Bureau de statistique 135/2006, *Journée mondiale des réfugiés*
- ⁴⁴ Communiqué du Bureau de statistique 135/2006, *Journée mondiale des réfugiés*
- ⁴⁵ Ibid.
- ⁴⁶ Ibid.

Article 10 : Éducation

- ⁴⁷ Eurlydice Juin 2005 : Fiches nationales de synthèse des systèmes éducatifs en Europe et des réformes en cours
- ⁴⁸ Ibid.
- ⁴⁹ Bureau national de statistique, statistiques de l'éducation 2004
- ⁵⁰ Discours du Ministre de l'éducation prononcé à la conférence de l'Association maltaise des femmes d'affaires sur le thème « *Bonnes pratiques dans les entreprises dirigées par des femmes, 19 mai 2006* »
- ⁵¹ Budget pour 2007 (19 octobre 2006) "Un budget pour un avenir prospère" *The Times* p. I-XVI
- ⁵² Ibid.

Article 11 : Emploi

- ⁵³ Bulletin économique publié par le groupe économique du Conseil pour le développement et social de Malte
- ⁵⁴ L'analyse est limitée à ce groupe d'âge pour exclure les ménages moins touchés par la nécessité de concilier le travail et la vie de famille
- ⁵⁵ Eurostat 2005 – Conciliation du travail et de la vie de famille dans l'Union européenne en 2003
- ⁵⁶ Bureau de statistique: Enquête sur la main d'oeuvre, décembre 2005.
- ⁵⁷ Enquête du Conseil pour le développement économique et social – Préférences des femmes inactives en matière de travail
- ⁵⁸ Eurostat, communiqué publié en mars 2006 , 29/2006

Article 12 : Santé

- ⁵⁹ Eurostat, communiqué publié en mars 2006 , 29/2006
- ⁶⁰ Malte, rapport de pays : santé : 10 questions de santé
- ⁶¹ Ibid.
- ⁶² Ibid.
- ⁶³ Ibid.
- ⁶⁴ Ibid.
- ⁶⁵ Ibid.
- ⁶⁶ www.medicalnewstoday.com
- ⁶⁷ Malte, rapport de pays : santé : 10 questions de santé
- ⁶⁸ www.medicalnewstoday.com

⁶⁹ www.exploremalta.com/health

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Malte, rapport de pays : santé : 10 questions de santé

⁷² Malte, rapport de pays : santé : 10 questions de santé

Article 13 : Prestations économiques et sociales

⁷³ Banque de La Valette ; Service de surveillance du risque

Article 14 : Femmes rurales

⁷⁴ Recensement de la population et du logement 2005 : *Preliminary Report*, Bureau national de statistique

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Country Profile Malta 2003 Main Report; Regional Overview: Membership of Regional Organisations

⁷⁷ Country Profile Malta 2003 Main Report; Regional Overview: Membership of Regional Organisations

Article 15 : Égalité devant la loi

Article 16: Mariage et rapports familiaux
