



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

Distr. générale
14 juillet 2017
Français
Original : anglais

**Comité pour l'élimination de toutes les formes
de discrimination à l'égard des femmes**

**Examen des rapports présentés par les États parties
en application de l'article 18 de la Convention
conformément à la procédure simplifiée
de présentation des rapports**

**Sixième rapport périodique des États parties
attendu en 2017**

Israël¹

[Date de réception : 15 juin 2017]

Note : Le présent document n'est diffusé qu'en anglais, en espagnol et en français.

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



Table des matières

Question 1 – Information et statistiques	3
Question 2 – Jurisprudence	3
Question 3 – Réserves	3
Question 4 – Mesures législatives	3
Question 5 – Obligations extraterritoriales	3
Question 6 – Accès à la justice	4
Question 7 – Les femmes, la paix et la sécurité	6
Question 8 – Mécanismes nationaux pour la promotion de la femme	9
Question 9 – Conceptions stéréotypées et pratiques néfastes	10
Question 10 – Violence sexiste à l’égard des femmes	11
Question 11 – La violence sexiste dans le « Territoire palestinien occupé »	15
Question 12 – Mesures prises pour protéger de la violence les femmes appartenant à des groupes désavantagés	16
Question 13 – La traite des personnes et l’exploitation de la prostitution	17
Question 14 – Participation à la vie politique et à la vie publique	18
Question 15 – Les femmes dans les collectivités locales	22
Question 16 – Nationalité	23
Question 17 – Éducation	24
Question 18 – Enseignement supérieur	28
Question 19 – Emploi	31
Question 20 – Travailleuses domestiques migrantes	38
Question 21 – Santé	41
Question 22 – Femmes rurales	44
Question 23 – Groupes de femmes désavantagées	45
Question 24 – Le mariage et les relations familiales	47
Question 25 – Information additionnelle	50

Question 1 – Information et statistiques

1. Voir annexe II.

Question 2 – Jurisprudence

2. La législation nationale israélienne incorpore bon nombre des dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; en outre la Convention ainsi que les observations générales du Comité sont fréquemment citées par différents tribunaux, dans les affaires les plus diverses, telles que celles relatives à l'élimination de la polygamie, la protection des travailleurs étrangers (voir par exemple question 20), les femmes dans la vie publique et d'autres questions encore.

3. La jurisprudence récente est présentée à l'annexe III.

4. Pour faire plus largement connaître la Convention, son texte a été publié en hébreu, en anglais et en arabe, sur les sites du Ministère de la justice et de l'Office pour la promotion de la condition de la femme.

5. En outre, en juillet 2014, le Directeur de l'Institut des hautes études judiciaires a diffusé un résumé des dispositions de la Convention auprès des membres de l'Institut, notamment des juges des tribunaux rabbiniques. Le texte qui a été diffusé indique combien il importait de faire plus largement prendre conscience des différentes formes de discrimination à l'égard des femmes et de faire connaître les principes et les valeurs de la Convention auprès des juges, en Israël, dont le travail est d'importance décisive pour la défense tant des droits de l'homme en général que des droits des femmes en particulier.

Question 3 – Réserves

6. La réserve émise par Israël au sujet de l'article 16 concernant le statut personnel est périodiquement réexaminée. Actuellement, Israël maintient sa position sur cette question. Cette réserve découle du système constitutionnel d'Israël et de son respect pour le pluralisme religieux, et donc de l'autonomie des communautés religieuses en ce qui concerne le statut de la personne. Cette question reste au centre du discours israélien et constitue pour la société israélienne un problème majeur.

Question 4 – Mesures législatives

7. On trouvera dans les paragraphes qui suivent des informations sur l'évolution récente de la législation, des politiques suivies et du cadre institutionnel.

Question 5 – Obligations extraterritoriales

Non-application de la Convention dans le « Territoire palestinien occupé »

8. La position d'Israël est que la Convention n'est pas applicable en dehors du territoire national. On trouvera une élaboration de cette position dans la suite donnée à l'exposé oral fait par l'État d'Israël devant le comité (CEDAW/C/ISR/CO/5/Add.1), mai 2013, p. 2 et 3.

Démolition de structures illégales construites dans les quartiers de Jérusalem-Est

9. Les constructions illégales gênent la population locale, car elles méconnaissent les règlements et paramètres d'urbanisme dont le respect est indispensable pour assurer la qualité de vie, le bien-être de la population et la satisfaction des besoins de l'intérêt général. Les mesures appliquées contre les structures illicites sont conformes à la légalité et à la procédure régulière; elles font l'objet d'un contrôle judiciaire et sont assorties d'un droit d'appel.

10. Les autorités exercent leur pouvoir discrétionnaire dans l'exécution des arrêtés de démolition et donnent la priorité à la démolition des structures illégales qui entravent le développement urbain, par exemple une structure qui bloquerait un système de canalisations d'égouts ou empêcherait la construction prévue d'une école, l'accès au réseau routier, etc.

Statistiques récentes

11. En 2016, 119 structures illégales ont été démolies par la municipalité. Dix-huit étaient des immeubles à usage d'habitation, dont neuf dans les quartiers de Jérusalem-Est et neuf dans les quartiers ouest de la ville.

12. En 2015, 94 structures illégales ont été démolies. Vingt de ces structures étaient des immeubles à usage d'habitation, dont six étaient situés dans les quartiers de Jérusalem-Est et 14 dans les quartiers ouest de la ville.

13. Permis de construire. En 2016, 217 permis de construire ont été délivrés dans des quartiers de Jérusalem-Est

Question 6 – Accès à la justice

14. Dans le système juridique israélien, chacun a pleinement accès à des réparations effectives et à un examen judiciaire dans les tribunaux, ainsi qu'à de nombreuses autres voies de recours, comme il est indiqué dans le document de base présenté par Israël ([HRI/CORE/ISR/2015](#)). Une aide juridictionnelle gratuite est offerte dans certaines circonstances, dans la procédure tant civile que pénale.

Aide juridictionnelle accordée aux femmes

Au pénal– le Bureau du Défenseur public

15. Le Bureau du Défenseur public fait partie du Ministère de la justice. Il fournit des moyens de représentation juridique pendant la procédure pénale, depuis les témoignages à décharge durant l'enquête de police jusqu'à la représentation à l'audience, ou encore devant le comité de libération conditionnelle. Le Bureau du Défenseur public joue aussi un rôle essentiel dans la représentation des personnes qui ne peuvent se payer les services d'un avocat; il préserve donc le caractère équitable de la procédure pénale. Récemment, le Bureau du Défenseur public a lancé un site Web en hébreu, en anglais, en arabe et en russe.

16. Les femmes sont relativement peu nombreuses parmi les accusés ou les suspects devant la justice pénale en Israël. C'est pourquoi, sur les 135 415 personnes représentées par le Bureau du Défenseur public entre 2014 et 2016, on comptait seulement 3 274 femmes. En 2016, le Bureau du Défenseur public a représenté 19 Palestiniennes et 10 résidentes étrangères.

Au civil – le Service d'aide juridictionnelle

17. Le Service d'aide juridictionnelle fait partie du Ministère de la justice Il accorde une aide juridictionnelle aux personnes qui ne peuvent payer les services d'une représentation légale pour les aider à exercer leur droit constitutionnel à ester en justice. Le Service d'aide juridictionnelle accorde cette aide aux termes de la loi sur l'aide juridictionnelle de 5732-1972 (ci-après « loi sur l'aide juridictionnelle ») et du règlement sur l'aide juridictionnelle de 5733-1973 (ci-après « règlement sur l'aide juridictionnelle »). Bien qu'il soit un organe gouvernemental, le Service d'aide juridictionnelle jouit d'une totale indépendance et a la faculté d'engager au besoin des poursuites contre le Gouvernement au nom de ses clients. Le droit à l'aide juridictionnelle et l'étendue de celle fournie par le Service d'aide juridictionnelle sont subordonnés à un critère d'admissibilité qui dépend des faits de la cause, de la capacité financière du demandeur et des chances de succès de l'instance.

Problèmes et réalisations

18. Ces dernières années, le district sud du Service d'aide juridictionnelle a diagnostiqué certains problèmes, d'ordre surtout culturel et économique, qui empêchent les femmes, notamment celles appartenant à la population bédouine, de s'adresser aux tribunaux.

19. Le Service d'aide juridique a pris plusieurs mesures pour résoudre ces problèmes, notamment en ouvrant un **bureau d'aide juridictionnelle à Rahat**, la plus grosse agglomération bédouine du Néguev, en juin 2016, Cette action renforce la **coopération entre le Service d'aide juridictionnelle et les organisations non gouvernementales** et avec l'Autorité pour le développement et le logement des bédouins dans le Néguev (ADBN) afin de rendre l'aide juridictionnelle plus accessible aux femmes bédouines, de faciliter l'accès de cette aide aux **femmes victimes de la prostitution** – projet commun au district Sud du Service d'aide juridictionnelle et à l'ONG « Bishvilech » (Pour Vous), d'accorder une aide juridictionnelle aux femmes qui sont victimes de la violence familiale et d'organiser une aide juridictionnelle aux **victimes de la traite des personnes**, grâce à un stand appelé « Accès à la Justice » dans les locaux mêmes du tribunal qui dispense sur-le-champ une première aide juridictionnelle. On y trouve un service de conseil juridique préliminaire qui dessert les personnes sous représentées appartenant à diverses populations, une aide juridictionnelle aux **victimes de délits sexuels**; selon un amendement récent, le Service d'aide juridictionnelle doit dispenser une représentation légale gratuite aux victimes de délits sexuels aux termes de la loi sur les conditions restrictives du retour d'un délinquant sexuel à proximité de la victime (loi de 5765-2004), qui stipule que les conditions limitatives de ressources énoncées dans la loi sur l'aide juridictionnelle ne s'appliquent pas à cette catégorie de victimes; et enfin des conseils et une représentation en faveur des victimes d'infractions criminelles mortelles.

20. Pour plus d'informations sur cette question, voir l'annexe I.

Accès des femmes aux tribunaux des affaires familiales concernant les pensions alimentaires pour enfants et la garde des enfants

21. Les conditions d'admission prévues par la loi et les règlements sur l'aide juridictionnelle font une distinction entre la procédure civile et les affaires familiales de sorte que sur les questions de statut personnel, les conditions d'admissibilité dépendent uniquement de la situation financière de la personne demandant l'aide juridictionnelle et non pas du revenu de l'unité familiale, comme c'est le cas de la procédure civile. De ce fait, beaucoup de femmes parent unique

sont admises à recevoir l'aide juridictionnelle prévue par la loi dans ce type de procédure.

Tribunaux des affaires familiales

22. Ces tribunaux, qui sont un type de juridiction visant à résoudre les problèmes familiaux, ont commencé à fonctionner en novembre 2014 en Israël dans le cadre d'un programme pilote. Le premier tribunal de ce type a été établi à Be'er Sheva et le second à Ramle en septembre 2015. Cette juridiction répond aux besoins des diverses populations et selon des statistiques récentes, nombreuses sont les femmes parmi elles.

23. La fonction de ces tribunaux est à la fois judiciaire et rééducative. Il s'agit d'inciter les auteurs d'infractions criminelles à changer de comportement et à se réadapter par l'effet d'une aide personnelle dispensée durant le processus et, dans certains cas appropriés, avec l'aide de la communauté locale, la visée étant de réduire la mise en détention et la récidive.

24. Pour plus d'information sur cette question, voir l'annexe I.

Réponse à la question du Comité au sujet des personnes entrées illégalement en Israël par la frontière avec l'Égypte

25. Il est à noter que toute personne peut être admise à bénéficier, durant une procédure pénale, d'une pleine représentation fournie par le Bureau du Défenseur public si cette personne répond aux critères définis dans la loi de 5766–1995 sur le Défenseur public, ces critères reposant principalement sur la peine qui sera probablement prononcée pour l'infraction commise et la situation économique de l'accusé. S'agissant de ce critère, la loi ne fait pas de distinction entre Israéliens et non-Israéliens. C'est pourquoi le Bureau du Défenseur public ne traite pas les questions relatives aux demandes d'asile sauf si l'accusé a besoin d'une représentation adéquate dans le cadre de la procédure pénale. En pratique, un tout petit nombre de femmes demandeuses d'asile ont été inculpées.

26. S'agissant de l'aide juridictionnelle accordée dans les affaires civiles aux personnes entrées illégalement en Israël par la frontière avec l'Égypte, qui est prévue dans la loi sur l'aide juridictionnelle, une requête sur cette question est pendante actuellement devant la Haute Cour de justice (H.C.J. 5262/16).

Question 7 – Les femmes, la paix et la sécurité

Application de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies

27. L'Office pour la promotion de la condition de la femme continue de s'employer à appliquer la résolution du Conseil de sécurité, et notamment le décret n° 2331 qui définit un plan complet de promotion de l'égalité des femmes et des hommes, prévoit la publication d'un guide prônant une démarche antisexiste et la création d'une équipe interministérielle chargée d'appliquer le plan d'action.

28. On trouvera un complément d'information à l'annexe I.

Représentation des femmes dans les forces de sécurité

Les Forces de défense israéliennes

29. Le service militaire dans les Forces de défense israéliennes est obligatoire pour les femmes depuis la création des FDI. Au fil des ans, mais en particulier ces derniers temps, la condition de la femme au sein des FDI a connu de remarquables progrès. L'exemple le plus frappant concerne l'infanterie, où le nombre de femmes

augmente régulièrement; de ce fait, de nouveaux objectifs et de nouvelles possibilités leur sont ouvertes. Cela est vrai aussi des professions de haute technicité. En outre, de nouvelles professions ouvertes également aux femmes et aux hommes viennent s'ajouter régulièrement. De plus, les FDI ont institué un programme pluriannuel d'intégration progressive des femmes.

30. Dans le cadre de l'intégration progressive des hommes ultra-orthodoxes dans le service militaire obligatoire, et du fait des implications négatives de ce processus sous forme d'une exclusion possible des femmes dans le milieu militaire, un amendement à la loi sur le service de défense (version consolidée) de 5746-1986 (ci-après : loi sur le service de défense) a été adopté en 2014. Cet amendement, n° 19, stipule que « En vertu du présent chapitre, la présence dans une unité d'anciens élèves de yeshivas ou d'institutions religieuses ultra-orthodoxes ne saurait empêcher l'incorporation ni affecter la situation d'une ancienne combattante dans la même unité des forces de défense ». Le même amendement fait obligation au Ministre de la défense de rendre compte chaque année de l'effet de son application à la Commission des affaires étrangères et de la défense et à la Commission de la promotion de la condition de la femme et de l'égalité des femmes et des hommes de la Knesset.

La police

31. En 2013, la police a créé un service de l'égalité des sexes, dont la mission est de créer des conditions appropriées et de définir des politiques tendant à la pleine utilisation des compétences des femmes dans la police, et de concrétiser leur véritable intégration dans celle-ci. L'Office pour la promotion de la condition de la femme a participé à la création de ce service. Actuellement les femmes représentent 26 % des effectifs de police.

Le Service pénitentiaire

32. Les femmes représentent environ 20 % du personnel du Service pénitentiaire; elles y remplissent diverses fonctions de commandement, de sécurité, de traitement et d'administration. Le Service pénitentiaire encourage l'intégration des femmes dans l'ensemble de l'organigramme. Le Service a à sa tête une commissaire et on compte quatre femmes dans la hiérarchie, y compris au rang de général de brigade, dans les domaines de la logistique, du personnel, de l'aide juridictionnelle et du traitement des détenus.

Politique de tolérance zéro au sujet de l'exploitation sexuelle par les fonctionnaires des services de sécurité

Les Forces de défense israéliennes

33. Conformément à l'instruction 33.0145 du Chef de l'état-major intitulée « interdiction de la violence sexuelle » les commandants d'unité doivent prendre toutes dispositions pour préserver une atmosphère de respect mutuel entre leurs subordonnés au sein de leur unité et suivre les dispositions et les normes consignées dans cette instruction. En outre le chef d'état-major a publié une circulaire soulignant les effets nocifs des comportements apparentés à la violence sexuelle.

34. Ces dernières années, les FDI ont adopté une stratégie d'élimination du harcèlement sexuel qui comporte quatre volets : information, mise en vigueur et suivi, réaction de la hiérarchie, décision de justice et sanctions, et enfin aide aux victimes (« Mahut »).

On trouvera un complément d'information à l'annexe I.

35. Des données récentes montrent une augmentation du nombre d'affaires de violence sexuelle signalées au sein des FDI. C'est là une indication témoignant qu'est de plus en plus reconnu comme légitime le dépôt d'une plainte, évolution qui s'explique par divers facteurs, notamment le discours public, l'action des médias et les efforts entrepris au sein des FDI elles-mêmes et en dehors pour éliminer ce phénomène, à quoi il faut ajouter la création du Centre Mahut.

36. On trouvera au tableau 1 de l'annexe II des statistiques récentes des affaires de harcèlement sexuel dans les FDI.

La police

37. De façon générale, chaque infraction criminelle commise par un policier et qui est punissable d'un an d'emprisonnement au moins, et en particulier les délits sexuels, relève du Département des enquêtes sur les policiers (DIPO), qui relève du Ministère de la justice, ce qui préserve son indépendance professionnelle. Le DIPO s'efforce de veiller à ce que les incidents d'exploitation sexuelle mettant en cause des policiers, sur la personne de civils ou de coéquipiers, sont traités sans complaisance. Ces efforts sont les suivants :

- La formation d'unités de police et l'enseignement sur les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel; sensibilisation au sort des victimes : le DIPO travaille en coopération avec une ONG, l'Association des centres d'aide aux victimes de viols. Dans le cadre de cette coopération, le DIPO reçoit des instructions sur le tact nécessaire à manifester à l'égard des victimes d'atteinte sexuelle. En outre, le DIPO et l'Association coopèrent étroitement pour accompagner les victimes de ces infractions durant la phase de l'enquête et à l'audience;
- Des directives précises qui stipulent qu'avant de prendre une décision finale sur une affaire d'atteinte sexuelle, un avocat représentant le Département rencontrera personnellement la victime pour lui expliquer les raisons de la décision, avec tact et doigté. Les directives portent en particulier sur la capacité de la victime de bien comprendre les raisons de la décision de clôturer l'affaire et soulignent combien il importe que les sentiments de la victime, femme ou homme, soient respectés;
- Un feuillet d'information est remis aux victimes d'atteintes sexuelles (victimes d'un civil ou d'un policier) lors de l'enquête. Le feuillet d'information précise les moyens disponibles à la disposition des victimes d'atteintes sexuelles auprès de l'Association des centres d'aide aux victimes.

38. Les événements intervenus au cours des dernières années ont montré que le Département en aucun cas n'épargne les hauts responsables de la police ou les personnes ayant de puissantes « relations » qui seraient accusés d'avoir commis sur la personne de leurs subordonnées des délits sexuels quelconques.

39. Le Département soumet de nombreuses accusations d'exploitation sexuelle de femmes et exige des tribunaux qu'ils prononcent des peines sévères. Le but du Département dans toutes ces situations est de bien faire comprendre que les délits sexuels, en particulier quand il y a abus d'autorité, et de l'autorité de police en particulier, sont pris très au sérieux et qu'il est indispensable d'éliminer des normes et des façons de voir les choses qui sont complètement injustifiées. Dans les affaires où des fonctionnaires de police de haut rang auraient commis des délits sexuels sur la personne de leurs subordonnées ou seraient engagés dans des relations sexuelles avec elles, tout en exploitant une situation d'autorité, le Département est convaincu qu'au-delà de l'importance du règlement de chaque affaire particulière, il importe de venir à bout des normes injustifiées et de modifier la façon dont les femmes sont perçues sur leur lieu de travail.

40. Les efforts de prévention menés par la police et les statistiques récentes sont indiqués à l'annexe I et au tableau 2 de l'annexe II.

Le service de police

41. Le service de police applique rigoureusement les dispositions législatives interdisant toutes les formes d'atteinte sexuelle contre des femmes au sein de la police israélienne, tant au plan disciplinaire qu'au plan pénal.

42. On trouvera au tableau 3 de l'annexe II des informations statistiques concernant le harcèlement sexuel dans la police israélienne entre 2012 et 2016.

Question 8 – Mécanismes nationaux pour la promotion de la femme

L'Office de promotion de la condition de la femme

43. En 2016, l'Office est devenu une importante unité du Ministère de l'égalité sociale. Ces dernières années, son budget a considérablement augmenté. En 2011, le budget annuel était de 3 903 000 NIS (1 054 864 dollars), en 2012 de 4 153 000 NIS (1 122 432 dollars), en 2013 de 1 134 000 NIS (306 486 dollars), en 2014 de 2 134 000 NIS (576 756 dollars), en 2015 de 1 750 000 NIS (317 567 dollars), en 2016 de 1 864 000 NIS (503 783 dollars) et en 2017 il était de 17 000 000 de NIS (4 594 594 dollars), de sorte que ce budget annuel a été multiplié par 4,35 depuis 2011.

44. On trouvera un complément d'information à l'annexe I.

Création d'un Comité interministériel sur l'égalité des sexes

45. Le 26 mai 2015, le Gouvernement a pris un décret (n° 36) établissant un Comité interministériel de l'égalité sociale. Le président de ce comité est le ministre de l'égalité sociale et il réunit les ministres suivants : ministres de la justice, du travail, des affaires sociales et des services sociaux, de l'industrie et de l'économie, des services religieux, de la culture et des sports, et ministre des sciences, de la technologie et de l'espace. Le Comité interministériel est chargé de promouvoir l'égalité des sexes dans tous les aspects de la vie quotidienne.

46. On trouvera des exemples récents de son action à l'annexe I.

Plan d'action national

47. Voir le décret n° 2331, évoqué à la question 7.

48. En 2016, l'Office a défini un plan visant à promouvoir l'égalité des sexes et à assimiler l'intégration dans l'action des municipalités locales. Voir question 15.

Établissement de budgets soucieux de l'égalité des sexes

49. En juillet 2014, le Comité chargé d'évaluer l'effet du budget de l'État sur la parité, nommé par le ministre des finances, a publié ses conclusions. Ce comité avait examiné la situation à cet égard dans les pays développés et avait écouté les avis de divers organes et ONG compétents; il avait aussi étudié la situation présente dans les différents ministères du Gouvernement israélien. Fort de ses conclusions, le Comité a recommandé au Gouvernement de procéder progressivement à l'introduction d'une analyse de la budgétisation de l'État sensible à la problématique hommes-femmes. Ce processus prendra plusieurs années et sera complété par un exercice d'intégration d'une démarche antisexistes dans les

différents ministères. De l'avis du Comité, cette analyse devrait permettre à tous d'ouvrir les yeux et d'amener les dirigeants politiques à améliorer l'affectation des crédits budgétaires pour mieux prendre en compte le souci de l'égalité des sexes.

50. Le Gouvernement, par un décret pris le 7 octobre 2014 (n° 2084), a adopté les conclusions du Comité en question. Il a décidé d'introduire progressivement un processus d'évaluation de l'intégration d'une démarche antisexiste dans le budget de l'État, dans chaque ministère et dans les unités auxiliaires – 10 % en 2015, 40 % en 2016, 70 % en 2017 et 100 % en 2018. Cette analyse sera publiée parallèlement à la proposition de loi de finance sur le budget de l'État et la note explicative sera soumise à la Knesset. Cette évaluation sera supervisée par un comité directeur gouvernemental, et un guide officiel de l'évaluation de la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes sera publié. L'Office pour la promotion de la condition de la femme offrira des bourses de recherche aux chercheurs étudiant cette problématique et les meilleurs moyens de promouvoir l'établissement de budgets soucieux de parité.

51. La première publication de l'analyse en question a eu lieu à la fin de 2014 et figure sur le site Web du Ministère des finances. L'application de l'analyse de la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes a été menée à bien à hauteur de 70 % des ministères.

Coopération avec les organisations de la société civile

52. L'Office pour la promotion de la condition de la femme coopère avec la société civile en général et avec les organisations de femmes en particulier, notamment celles qui défendent les droits des femmes appartenant aux minorités.

53. On trouvera à l'annexe I des exemples récents, portant notamment sur l'application de la résolution 1325 du Conseil de sécurité. Pour d'autres exemples de coopération avec les ONG dans différents domaines, voir les questions 10, 12, 19 et 22.

Question 9 – Conceptions stéréotypées et pratiques néfastes

Amendement à la loi de 5710-1950 sur l'âge légal du mariage (ci-après : loi sur l'âge légal du mariage)

54. En décembre 2013, la Knesset a amendé la loi sur l'âge légal du mariage (amendement n° 6) portant cet âge légal de 17 ans à 18 ans. La loi dispose qu'un tribunal des affaires familiales est autorisé à permettre le mariage d'un mineur de plus de 16 ans s'il y a des raisons liées à l'intérêt supérieur du mineur de le faire. Ce tribunal doit entendre le mineur avant de se prononcer. S'agissant du mariage d'un mineur de plus de 16 ans mais de moins de 17 ans, le tribunal des affaires familiales doit demander l'avis d'un travailleur social, conformément à la loi. Ainsi, la section 2 de la loi prévoit qu'une personne qui officie ou assiste dans une cérémonie de mariage, ou marie un mineur qui est son enfant ou dont elle est le gardien, commet un délit passible de deux ans de prison ou d'une amende, conformément à la loi pénale de 5737-1977 (ci-après : loi pénale).

55. On trouvera une information à jour sur l'âge légal du mariage en Israël au tableau 4 de l'annexe II.

Élimination de la polygamie

56. Ces dernières années, le Gouvernement israélien a redoublé d'efforts pour éliminer la polygamie. La question est considérée comme tout à fait prioritaire et le

Gouvernement ne ménage pas ses efforts. Il a publié un décret détaillé, a créé un comité interministériel et publié une importante directive du Ministère de la justice; tout cela s'ajoute aux efforts menés par la police.

Décret « Lutte contre le délit de polygamie »

57. Le 29 janvier 2017, le Gouvernement israélien a pris le décret n° 2345 portant création d'un comité interministériel chargé d'examiner la question de la polygamie. Le comité interministériel comprend les ministères suivants : éducation; justice; travail, affaires sociales et services sociaux; intérieur; santé; agriculture et développement rural; et sécurité publique. Le décret appelle en outre à créer une équipe interministérielle de large composition chargée de définir un plan de lutte contre ce phénomène et le Gouvernement affectera des crédits suffisants dans le budget de l'État de l'exercice 2019-2020. Le comité comprend des représentants de plusieurs ONG, des hommes et des femmes.

Directive du ministre de la justice concernant les poursuites en cas de mariage d'un mineur

58. Le 9 mai 2016, le Ministère de la justice a publié son instruction n° 2.20 intitulée « Politique en matière de poursuite concernant le mariage d'un mineur », qui règle les modalités à suivre pour réprimer ce type de délit.

On trouvera à l'annexe I un complément d'information.

Directive du ministre de la justice – élimination de la polygamie

59. La directive n° 41112 intitulée « Le délit de polygamie » a été publiée le 23 janvier 2017 dans le but de mieux appliquer les mesures de répression de la polygamie, conformément à la section 176 de la loi pénale, et d'aggraver les sanctions prévues. La justification, telle qu'elle est décrite dans la directive, renvoie aux graves conséquences de la polygamie sur les femmes et les enfants, notamment du fait des atteintes au bien-être et au développement de l'enfant, des conséquences économiques et émotionnelles pour les femmes et de l'incidence néfaste que la polygamie a sur la condition de la femme dans la société en général. En outre, la directive renvoie aux observations de conclusions déjà publiées par le Comité de la CEDAW sur la question et précise que la directive suit les engagements pris par Israël en vertu du droit international à ce sujet.

60. On trouvera un complément d'information à l'annexe I.

61. Selon des constatations récentes de l'Institut national des assurances, en 2016 on comptait en Israël 1 762 familles polygames, surtout parmi la population bédouine du sud.

Application et contrôle par la police des moyens d'éliminer le mariage précoce, le mariage contraint et la polygamie

62. Voir annexe I.

63. On trouvera à l'annexe III un exemple de jurisprudence récente.

Question 10 – Violence sexiste à l'égard des femmes

Violence sexiste – modifications récentes de la législation

- L'amendement n° 122, de 2016, apporté au Code pénal par l'addition de la section 347B à la loi pénale, qui prohibe les relations sexuelles consenties

entre un religieux et toute personne âgée de plus de 18 ans qu'il a reçue en consultation, quand le consentement a été obtenu moyennant l'exploitation d'une dépendance mentale appréciable de la personne à l'égard du religieux. Les consultations ou conseils sont définis comme des conseils continus dispensés dans des entretiens face à face. Aux termes de l'amendement, un religieux qui a un rapport sexuel avec une femme ou commet un acte de sodomie sur une personne, en pareilles circonstances, est passible de quatre ans de prison. L'amendement ajoute également au Code pénal la section 348(D2) qui édicte qu'un religieux qui commet des actes contraires aux bonnes mœurs avec ou sur une personne de plus de 18 ans dans les circonstances détaillées dans la section 347B(b) est passible de trois ans de prison.

- L'amendement n° 14, de 2015, à la loi sur l'aide juridictionnelle dispose que cette aide, qui inclut la représentation à l'audience, sera dispensée à une victime d'une atteinte sexuelle en dehors de toute condition financière d'admissibilité dans un procès civil, aux termes de la loi énonçant les conditions restrictives au retour d'un délinquant sexuel dans le voisinage de la victime.
- L'amendement n° 5, de 2015, à la loi de 5718-1958 sur la prescription autorise à prolonger le délai de prescription si l'accusé, ou son représentant, a sciemment trompé la plaignante en abusant de son pouvoir, en la menaçant ou en l'exploitant. Cet amendement permet à un plus grand nombre de femmes de déposer une plainte pour atteinte à leurs droits en pareilles circonstances, par exemple les femmes ayant subi des atteintes sexuelles.
- L'amendement n° 11, de 2014, à la loi de 5761-2001 sur les droits des victimes d'infractions criminelles prévoit qu'une victime d'une atteinte sexuelle a le droit de choisir le sexe de son enquêteur (moyennant certaines restrictions). L'enquêteur doit informer la victime de cette faculté au début de l'enquête (entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2018).

Lutte contre le harcèlement sexuel – amendements récents

64. Plusieurs amendements ont récemment été apportés à la loi de prévention du harcèlement sexuel de 5758-1998 (ci-après : loi de prévention du harcèlement sexuel) :

- **Amendement n° 8** : Il relève de 50 000 NIS (13 513 dollars) à 120 000 NIS (32 432 dollars) le montant des dommages à verser, sans qu'il faille prouver le dommage;
- **Amendement n° 10** : Cet amendement de 2014 dispose que la publication d'une photographie, d'un film ou d'un enregistrement quelconque d'une personne, centré sur la sexualité de celle-ci, dans des circonstances dans lesquelles cette publication risque d'humilier ou de dégrader la personne en question et contre son consentement, constitue un délit de harcèlement sexuel passible de cinq ans de prison;
- **Amendement n° 12** : Selon cet amendement, quand la plainte d'une employée concernant un traitement abusif est déposée, la charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit prouver que ce traitement n'est pas le résultat d'une plainte pour harcèlement sexuel déjà soumise par l'employée, à condition que le délai écoulé entre la plainte pour harcèlement sexuel et le présent ne dépasse pas trois ans;
- **Amendement n° 13** : Les entreprises qui emploient des personnes handicapées ont été incluses dans le champ d'application de la définition des relations de

travail aux fins de la répression du harcèlement sexuel, et cela assure une meilleure protection des employés handicapés;

- En juillet 2014, le règlement portant prévention du harcèlement sexuel a été amendé; selon cet amendement, les établissements d'enseignement supérieur et les universités sont tenus de prendre les mesures voulues pour prévenir les actes de harcèlement sexuel par des activités annuelles d'information, à l'intention des étudiants et des employés, au sujet de la réglementation en question et des moyens de déposer une plainte; les institutions qui comptent 2 000 étudiants ou plus sont également tenues de désigner deux responsables de la prévention du harcèlement sexuel et de leur dispenser la formation voulue. On notera que les personnes choisies pour remplir cette fonction doivent provenir chacun d'un secteur différent de l'institution d'enseignement supérieur (par exemple ils doivent être pris parmi les étudiants, le corps professoral, le personnel administratif) de façon à faciliter leur accessibilité. Ces établissements d'enseignement sont également tenus de remettre chaque année un rapport à l'Office pour la promotion de la condition de la femme, à la Commission de la Knesset de la promotion de la condition de la femme et de l'égalité des sexes (2014) et auprès de l'organisme réglementaire pertinent (par exemple le Ministère de l'éducation, le Ministère de l'économie et de l'industrie ou le Conseil de l'enseignement supérieur). Il est à noter que ces démarches sont complémentaires des obligations pertinentes s'appliquant à ces établissements en tant qu'employeurs en général (voir plus bas);
- En outre, en novembre 2013, après des débats qui ont eu lieu au sein du Comité interministériel sur la condition de la femme et l'égalité des sexes, le Ministère des finances a émis une directive contraignante obligeant les compagnies d'assurances à ne pas couvrir les sinistres découlant de harcèlement sexuel et à ne pas indemniser la personne assurée pour les coûts liés au harcèlement sexuel, même si la personne en question est parvenue à obtenir un règlement amiable avec la plaignante. Dans une lettre adressée à toutes les compagnies d'assurances, le Ministère des finances leur a rappelé l'obligation d'examiner les polices d'assurance qu'elles offrent et à les modifier en conséquence.

Actions répressives

65. En vertu des décrets d'application portant règlements pour la prévention du harcèlement sexuel, tout employeur est tenu de désigner un responsable de la prévention du harcèlement sexuel qui recevra une plainte à ce sujet. Cette personne a aussi pour tâche de faire des recommandations à l'employeur sur les moyens de traiter au mieux les affaires de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et de dispenser aux employé(e)s des conseils et des informations. Les employeurs sont tenus de rendre public un code de conduite pour la prévention du harcèlement sexuel, d'autoriser des séances d'instruction et de familiarisation sur la question à l'intention des employés; ils doivent exiger de tous leurs salariés qu'ils s'abstiennent de comportements de harcèlement sexuel; ils doivent établir un moyen efficace de recueillir les plaintes en cas de harcèlement sexuel et d'y répondre au mieux dans tous les cas, etc. Ce règlement ajoute qu'autant que possible, la personne désignée devra être une femme.

66. **Campagne du Nouvel An contre la drogue du viol du Nouvel An contre la drogue du viol** : Durant les célébrations du Nouvel An de 2016, la police israélienne a conduit une vaste opération de sensibilisation publique à l'existence de la drogue du viol. L'opération a comporté une large campagne d'opinion, au moyen de la projection de vidéos, de la distribution de feuillets d'information, d'affiches et

d'entretiens télévisés sur la question. En outre, environ 20 000 trousse de détection de la drogue du viol ont été distribuées au public gratuitement.

Statistiques de la répression du harcèlement sexuel

67. On trouvera aux tableaux 5 et 6 de l'annexe II des informations statistiques communiquées par le bureau du Procureur général.

68. On trouvera à la question 7 des informations concernant la prévention du harcèlement sexuel dans les forces de sécurité.

69. On trouvera aux paragraphes relatifs à la question 19 des informations concernant la prévention du harcèlement sexuel dans la fonction publique.

Lutte contre la violence familiale

70. Selon des données récentes publiées en 2016 par le Ministère du travail, des affaires sociales et des services sociaux, 11 femmes ont été assassinées par leur conjoint; entre 2004 et 2016, cela a été le cas de 147 femmes. Cette question continue à faire problème, et ces dernières années le Gouvernement israélien a intensifié son action pour lutter contre ce phénomène. On peut citer ici plusieurs exemples parlants.

71. Israël examine actuellement la possibilité de ratifier la Convention **du Conseil de l'Europe sur l'action préventive et la lutte contre la violence contre les femmes et la violence familiale (Convention d'Istanbul)**, processus qui exige un examen approfondi des aspects de la lutte contre la violence sexiste.

72. L'équipe **commune d'examen** (établie en 2003) continue à mener des rencontres périodiques pour examiner les affaires de féminicide afin de les prévenir. Cette équipe inclut des représentants de la police, du Ministère du travail et des affaires sociales et du bureau du Procureur général.

73. Le « **Modèle de travailleur social de la police** » – il s'agit d'un projet commun du Ministère du travail, des affaires sociales et des services sociaux et de la police dont le but est de déléguer des travailleurs sociaux dans les postes de police afin de renforcer la coopération avec la police, de s'assurer que les affaires renvoyées par la police aux autorités chargées de la protection sociale sont bien examinées, et vice versa, de rencontrer les victimes qui sont venues déposer une plainte (si elles le souhaitent) afin de leur dispenser une première assistance, et de préparer à l'avance un programme approprié d'intervention et d'assistance, qui pourra inclure une évaluation des risques une fois identifié l'auteur présumé des actes de violence. En 2016, ce programme a été mis en place dans 25 agglomérations, et 58 % des hommes et des femmes qui ont eu un entretien initial avec un travailleur social ont été dirigés vers des centres de prévention et d'assistance (voir plus bas un complément d'information à ce sujet).

74. Un **Comité interministériel sur la prévention de la violence familiale** a été créé en 2014. Il comprend des représentants de tous les ministères. En février 2016, le Comité interministériel a publié ses recommandations finales. Puis, en mai 2016, un sous-comité a été désigné pour appliquer les recommandations ainsi définies, sous la direction du Ministère du travail, des affaires sociales et des services sociaux. Ce comité comprenait 10 équipes, s'employant à examiner différentes questions : la recherche, la protection, l'information, les populations vulnérables, la législation, etc. Ces recommandations ont été présentées au ministre de la sécurité publique en octobre 2016 et portent tant sur le renforcement des systèmes actuels de protection et de prévention que sur l'élaboration de nouveaux moyens.

Actions de répression au sein de la police

75. Les autorités de police reconnaissent sans réserve l'importance de cette question et sont disposées à répondre à ce type de délit de façon particulière et adaptée. La police comprend un ensemble spécial d'enquêteurs qui font des investigations sur les affaires de violence familiale et d'atteinte sexuelle. En outre, des cours de formation sur la violence familiale et les atteintes sexuelles sont régulièrement organisés à l'intention de tous les enquêteurs et agents de police, notamment des cours attentifs aux problèmes sexospécifiques.

76. Pour améliorer l'établissement des rapports de police, les autorités policières rappellent la nécessité d'une meilleure coopération entre les divers acteurs qui interviennent dans la lutte contre la violence familiale et les atteintes sexuelles. Par exemple, récemment, un protocole de partage efficace de l'information a été défini par la police et par les autorités de protection sociale. Ce protocole organise la coopération et la publication des informations à chacune des phases du traitement des affaires de violence familiale. En outre, pour faciliter la prise de conscience et améliorer la communication de l'information, des débats et une collaboration se sont institués entre la police et les dirigeants des groupes minoritaires, cet effort concernant surtout les moyens d'améliorer l'accès et d'encourager les femmes à déposer leur plainte auprès de la police

Contrôle et supervision

77. Régulièrement, chaque année, la police examine le traitement réservé aux affaires de violence familiale dans chacun des commissariats de police et dans plusieurs postes de police, au moyen d'inspections prévues ou à l'improviste.

Information

78. Chaque poste de police distribue des feuillets d'information aux victimes sur les possibilités d'aide offerte et sur le traitement des victimes de délit au voisinage du poste de police.

Sensibilisation, éducation et formation

79. Voir annexe I.

Protection de la répression de la violence sexiste, y compris de la violence familiale

80. Voir annexe I.

Statistiques de la répression de la violence sexiste, y compris de la violence domestique

81. Voir tableaux n^{os} 7 à 12 de l'annexe II.

Question 11 – La violence sexiste dans le « Territoire palestinien occupé »

Non-application de la Convention dans le « Territoire palestinien occupé »

82. Comme on l'a indiqué plus haut, la position d'Israël est que la CEDAW ne s'applique pas au-delà du territoire national. Cette position est précisée aux paragraphes 44 à 48 du quatrième rapport périodique (CEDAW/C/ISR/4).

Question 12 – Mesures prises pour protéger de la violence les femmes appartenant à des groupes désavantagés

Sensibilisation aux questions d'appartenance sexuelle dans l'examen de la demande d'asile

83. Le 26 février 2017, le décret relatif au traitement des demandes d'asile (Office de l'immigration et des frontières, n° 5.2.0012) a mis à jour le règlement applicable. Un chapitre de ce règlement intitulé « Sensibilisation aux questions relatives à l'appartenance sexuelle » été ajouté au règlement relatif à la détermination du statut de réfugié pour bien mettre en évidence l'importance de cette question. L'idée maîtresse de ce chapitre du décret est la reconnaissance du fait que le sexe du demandeur d'asile est un aspect important de sa demande et du traitement à lui réserver, et que les règles appliquées par l'Office de l'immigration et des frontières pour examiner les demandes d'asile doivent donc être adaptées. Il est à noter que ce chapitre sur la sensibilisation aux questions relatives à l'appartenance sexuelle ne crée pas de catégorie nouvelle de persécution au sens de la Convention de 1951.

84. Les directives sur la sensibilisation aux questions relatives à l'appartenance sexuelle prévoient que les entretiens destinés à déterminer l'octroi du statut de réfugié des demandeurs d'asile seront menés avec tout le tact voulu, compte tenu des effets possibles sur les sentiments ou le comportement de la personne interrogée et de l'effet sur son témoignage. En outre, les directives stipulent que les victimes de la violence sexiste, notamment de la violence sexuelle, doivent être traitées avec le plus grand respect et la plus grande sensibilité.

85. Les directives précisent que : i) le programme de formation des fonctionnaires du service d'examen des demandes en vue de l'octroi du statut de réfugié doit traiter des questions telles que l'effet psychologique des incidents traumatisants (qui peuvent amener la demandeuse d'asile à hésiter à donner tous les détails, la difficulté de se souvenir d'événements passés et de donner son témoignage, etc.); les conceptions culturelles relatives aux femmes dans les pays d'origine et leur influence sur les demandeuses d'asile. Un séminaire d'une journée a eu lieu le 16 février 2017, durant lequel les conditions des entretiens ont été précisées: ii) les directives concernant l'entretien : a) la personne qui conduit l'entretien doit informer la demandeuse (ou le demandeur) d'asile au début de l'entretien de la faculté qu'elle ou il a d'être interrogé(e) par une personne du même sexe, sous réserve des disponibilités en personnel du service d'examen des demandes d'asile; b) l'entretien est en tête à tête, les membres de la famille et notamment le conjoint ne devant pas être présents; c) la personne demandeuse d'asile doit avoir la possibilité de faire connaître son expérience de la persécution sexiste ou de la violence sexiste dont elle a souffert, et ce témoignage sera pris en considération dans l'examen de la demande d'asile; d) on prêtera spécialement attention à la nécessité d'éviter de réveiller le traumatisme de la personne interrogée; la personne qui conduit l'entretien s'abstiendra de demander inutilement des détails sur l'événement traumatisant avant de prendre une décision finale; e) la personne demandeuse d'asile ayant du mal à achever son témoignage doit avoir la possibilité de reprendre l'entretien ultérieurement.

Identification des victimes de la traite des personnes – le Protocole intergouvernemental

86. Israël s'efforce activement de repérer les victimes de la traite des personnes dans la population immigrée afin d'apporter à ces personnes l'aide et la protection voulues. Le Protocole intergouvernemental est une procédure qui comprend une liste détaillée d'indicateurs permettant de repérer une victime de la traite. Une fois

une victime identifiée (ou s'il y a un soupçon), le responsable est tenu d'informer l'unité de la police chargée de coordonner la lutte contre la traite des personnes. La victime, identifiée, est dûment dirigée vers un asile pour victimes de la traite des personnes. De nombreux stages de formation sont menés à l'intention de tout le personnel des services officiels sur cette question et des feuillets d'information sont distribués par le service national de la lutte contre la traite des personnes aux autorités compétentes.

87. On trouvera un complément d'information à l'annexe I.

La « procédure graduelle » d'immigration appliquée aux victimes de la violence familiale

88. En octobre 2013, l'Office de l'immigration et des frontières (PIBA) a publié une directive (n° 5.2.0019) concernant l'acquisition progressive d'un statut civil par les migrantes victimes de la violence infligée par leur conjoint israélien, l'obtention de ce statut mettant fin à leur relation.

89. La procédure permet à la victime de se séparer de son partenaire violent et d'acquiescer en Israël un statut civil. Il s'agit de trouver un bon équilibre entre, d'une part, la nécessité d'empêcher le partenaire étranger de rester dans une relation nocive simplement pour acquiescer en Israël un statut civil et, d'autre part, la justification d'accorder un statut civil à des étrangers qui ne se trouveraient plus dans une relation avec un conjoint israélien et qui ne sont pas encore assimilés en Israël.

Le traitement de la violence domestique parmi les nationaux étrangers

90. Comme on l'a mentionné plus tôt, chaque femme, même si elle est étrangère, exposée à la violence peut être dirigée vers un refuge. Ainsi, environ 80 femmes n'ayant pas de statut légal en Israël entrent chaque année dans ces refuges destinés aux victimes de la violence familiale. Naturellement, la police examine toutes les plaintes pour violence sexuelle, quelle que soit leur origine dans la population, et notamment celles des étrangères. Les postes de police concernés dans les circonscriptions où les résidents étrangers sont nombreux organisent régulièrement des services d'interprétation; chaque poste de police peut avoir à sa disposition un interprète amené pour la circonstance, de façon que l'enquête soit menée dans la langue de la femme entendue. La police rencontre des représentants des autorités de protection sociale sur cette question de façon régulière et avec les services sociaux de la municipalité de Tel-Aviv-Jaffa (Mesila); les autorités de police sont pleinement conscientes des besoins particuliers et du tact à manifester dans le traitement des questions de violence familiale dont peuvent souffrir des étrangères.

Protection des femmes handicapées

91. Voir annexe I.

92. Pour un complément d'information sur les activités de sensibilisation, voir sous la question 10.

Question 13 – La traite des personnes et l'exploitation de la prostitution

93. Ces dernières années ont été marquées par une remarquable progression des efforts qu'Israël déploie pour éliminer la traite des personnes. Dans son rapport de 2016 sur le sujet, le Département d'État des États-Unis d'Amérique classe Israël dans un premier groupe, pour la cinquième année consécutive, et cela témoigne de

la reconnaissance par le Gouvernement américain des efforts pratiques accomplis par Israël et constitue une importante évaluation extérieure montrant qu'Israël satisfait pleinement les normes minimales en matière d'élimination de la traite des personnes.

94. On trouvera un complément d'information à l'annexe I.

Question 14 – Participation à la vie politique et à la vie publique

La Knesset

95. Dans l'actuelle vingtième Knesset, la proportion de femmes parmi les élus a atteint 27,5 % (33 élues) contre 22,5 % dans la dix-neuvième Knesset. Deux sont Arabes. Sur ces 33 femmes, deux sont vice-présidentes de la Knesset; cinq femmes président des commissions parlementaires.

96. La question de la participation des femmes aux partis politiques est traitée avec beaucoup d'attention. Par exemple, durant les élections à la vingtième Knesset, on a vu des publications tendant à montrer que des formes de coercition illégale étaient exercées sur les femmes ultra-orthodoxes pour les empêcher d'être candidates. Selon l'allégation contenue dans cette publication, un rabbin aurait publié une déclaration relative à l'entrée des femmes dans un parti politique quelconque, en invoquant l'autorité des « Grands Sages de la Torah ». Selon la publication en question, une femme qui contreviendrait aux instructions de ce rabbin devrait divorcer sans pouvoir recevoir la somme versée à l'occasion d'un divorce, la « ketubah »; ses moyens d'existence seraient détruits (il serait interdit à quiconque d'étudier dans un établissement d'enseignement auquel elle serait associée et il serait interdit de lui acheter quelque marchandise que ce soit), tandis que ses enfants seraient retirés de leur école. Étant donné la gravité de ces observations, le Procureur général adjoint (conseils) a rencontré le Président de la Commission centrale des élections qui avait fait connaître cette affaire et condamné fermement ce type d'activité en s'adressant au président de chaque parti en lice aux élections à la vingtième Knesset.

Le Gouvernement

97. Dans l'actuel ministère, le trente-quatrième, la proportion de femmes est passée de 9,7 % à 16 %. On compte actuellement quatre femmes dans le gouvernement : les ministres de la justice, de la culture et du sport, de l'absorption des immigrants et de l'Aliyah, et de l'égalité sociale. En outre, une femme est ministre déléguée aux affaires étrangères.

98. On trouvera un complément d'information sur les femmes dans la vie politique en Israël à la question 15.

La représentation des femmes dans le système judiciaire

99. En Israël, à ce jour les magistrats sont en majorité des femmes. Sur les 725 juges, on compte 369 femmes (51 %) et 354 hommes (49 %). En 2017 et pour la première fois dans le système judiciaire, deux femmes d'origine éthiopienne ont été nommées juges de première instance.

100. En janvier 2015, une femme a été nommée présidente de la Cour suprême, la seconde à occuper ce poste.

101. Actuellement, on compte quatre femmes et 11 hommes parmi les juges de la Cour suprême d'Israël.

102. Dans les tribunaux de district, 94 juges sont des femmes (45 %) et 114 des hommes (55 %). Toutes les femmes juges sont juives; parmi les hommes, on compte 6 juges musulmans, 4 juges chrétiens et 3 juges druzes.

103. Dans les tribunaux de première instance, les femmes sont en majorité parmi les magistrats; 219 juges sont des femmes (53 %) et 195 sont des hommes (47 %). Parmi les femmes, on compte 206 juges juives, 9 musulmanes et 5 chrétiennes. Parmi les hommes, on compte 172 juges juifs, 12 musulmans, 7 chrétiens et 3 druzes.

104. Dans les tribunaux du travail, les femmes sont également en majorité parmi les juges : 62,5 % des juges au tribunal national du travail et 63 % dans les tribunaux régionaux du travail sont des femmes.

105. On trouve une situation similaire au tribunal des délits de la circulation, avec une majorité de 13 femmes (59 %) sur un total de 22 juges.

L'administration des tribunaux rabbiniques

106. L'administration des tribunaux rabbiniques se conforme aux directives du CSC et s'est efforcée d'augmenter le nombre de femmes employées dans ses services. Par exemple, une femme a été récemment nommée directrice des ressources humaines de l'administration des tribunaux rabbiniques, et on prête dans cette administration une grande attention au recrutement de femmes, en dehors de leurs autres qualifications professionnelles.

Les tribunaux de la charia

107. Le 25 avril 2017, le Comité des nominations de magistrats a nommé pour la première fois une femme Quadi (juge) dans un tribunal religieux musulman. La Quadi a reçu l'adhésion des neuf membres du Comité. Il s'agit là d'une évolution positive pour les femmes musulmanes et pour les tribunaux religieux en Israël en général.

Haute fonction publique

108. Depuis 2011, des femmes ont été nommées dans les hautes fonctions suivantes : chef de la police de la région d'Ayalon – première femme à commander les services de police d'une région; une femme a été nommée directrice de la chirurgie thoracique au Centre médical Soroka à Be'er Sheva. Depuis 2014, deux femmes ont été nommées au poste de directrice générale de ministère – une directrice générale au Ministère de la justice et une au Ministère des transports et de la sécurité routière; une femme est directeur général de l'Office israélien de sécurité routière. En outre, en novembre 2013, pour la première fois une femme a été nommée gouverneur de la Banque centrale d'Israël. En outre, en novembre 2015, le Ministre de la sécurité publique a nommé une femme commissaire du service pénitentiaire d'Israël. En avril 2017, une femme a été nommée directrice de l'hôpital Yitzhak Shamir. Des femmes ont également dirigé le centre médical de Carmel et le centre médical Ha'Emek ainsi que l'hôpital psychiatrique de Mizra et l'hôpital gériatrique « Shoham ».

Le corps diplomatique

109. À ce jour, 23 femmes dirigent une mission diplomatique, l'une des 100 missions d'Israël dans le monde. Ces dernières années, un stage de préparation à la diplomatie a recruté un nombre égal de femmes et d'hommes. Trois femmes arabes font actuellement partie du corps diplomatique israélien, deux comme

ambassadeur suppléant dans des ambassades à l'étranger et une troisième a récemment été admise au stage de préparation à la diplomatie.

Entreprises publiques (conseils d'administration)

110. On relève une augmentation de la proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques – sur 437 administrateurs, 189 (43 %) sont des femmes. C'est une augmentation de 10 % depuis 2007 (33 % en 2007 et 40 % en 2011). Neuf (2 %) de ces femmes sont arabes; une est d'ascendance éthiopienne (0,2 %); et 67 % des entreprises publiques (61 sur 91) respectent l'égalité de représentation (50 %) des femmes et des hommes dans leur conseil d'administration.

111. On trouvera un complément d'information en lisant le diagramme n° 4 de l'annexe II.

« Équipe d'administrateurs »

112. Depuis 2013, les réformes engagées par l'Office des entreprises publiques ont mené à la création, après une procédure d'examen public, de l'« équipe d'administrateurs ». Selon cette procédure, les candidats au poste d'administrateur d'une entreprise publique sont choisis dans l'ensemble de la population. L'objet visé est de repérer les candidats les mieux qualifiés pour cette fonction, tout en veillant à l'égalité des chances dans l'ensemble de la population. La liste des candidats recommandés établie par l'Office des entreprises publiques est communiquée aux ministres qui, conformément à la loi, sont autorisés à désigner les administrateurs des entreprises publiques. La procédure de l'« équipe d'administrateurs » définit des quotas de femmes et de membres de la population arabe, de façon à assurer le respect de la concurrence dans l'application de la procédure et donc à augmenter la proportion de femmes et de membres de la population arabe parmi les administrateurs des entreprises publiques.

113. L'établissement de cette « équipe d'administrateurs » s'est traduite par une augmentation appréciable de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques : 44 % des administrateurs nommés sont des femmes. Cependant, des difficultés persistent du fait de l'insuffisante représentation des femmes arabes. Par exemple, sur 7 100 candidats retenus dans l'équipe en 2015, 270 étaient Arabes, dont seulement 37 femmes (0,5 % des candidats).

114. Un comité officiel nommé par le chef de l'Office des entreprises publiques a publié ses conclusions en 2016 et a recommandé d'instituer un programme annuel visant à assurer la bonne représentation de toutes les fractions de la population dans l'équipe. Par la suite, l'Office des entreprises publiques a formulé un plan d'action pour faire prendre conscience de l'existence de cette équipe et a encouragé des représentantes des populations les plus diverses, notamment des femmes arabes, à participer à la procédure. Pour atteindre cet objectif, l'Office des entreprises publiques négocie avec des organisations compétentes, avec la Présidente du Comité de la condition de la femme et l'égalité des sexes, etc. L'Office des entreprises publiques continue à faire connaître l'importance de l'inclusion de représentants des diverses populations dans les conseils d'administration à l'occasion de différents congrès et séminaires, notamment le congrès annuel de l'Office des entreprises publiques ainsi que dans le cours de préparation aux fonctions d'administrateur que l'Office organise actuellement. En 2013, l'Office pour la promotion de la condition de la femme a réalisé un programme de formation à l'intention des personnels d'encadrement sur la question de la condition de la femme dans les entreprises publiques.

Législation récente

Modification de la loi sur les sociétés et de ses règlements d'application

115. La section 239 d) de la loi sur les sociétés de 5759-1999 (loi sur les sociétés) fait obligation à une société dans laquelle, à la date de la nomination d'un administrateur externe, tous les membres du conseil d'administration (compte non tenu du contrôleur et d'un membre de la famille de celui-ci s'ils sont déjà administrateurs) sont du même sexe, de choisir un administrateur extérieur du sexe opposé. Un amendement au règlement d'application de cette loi de 5776-2000 (portant sur les sociétés dont les actions sont cotées à l'étranger) datant de 2016 stipule que dans les cas où l'obligation de désigner un administrateur externe ne s'applique pas aux sociétés dont les actions sont cotées à l'étranger, l'obligation de désigner un administrateur externe d'un autre sexe s'applique toujours. L'amendement n° 16 de 2011 à la loi sur les sociétés établit, dans sa section 363A b) (11), les conditions dans lesquelles l'Autorité israélienne des opérations de bourse peut imposer des sanctions financières à une société qui viole cette disposition. L'amendement n° 23, de 2013, à la loi sur les sociétés dispose qu'une fondation bénévole publique dans laquelle tous les membres du conseil d'administration sont d'un sexe donné, doit aussi désigner un administrateur indépendant de l'autre sexe.

Égalité de représentation

116. En 2011, la loi de 5711-1951 sur la parité a été amendée. Cet amendement ajoute l'obligation de préserver une représentation appropriée des femmes dans les comités d'examen de l'action gouvernementale. En outre, un mécanisme a été créé pour faciliter l'exercice de cette obligation de représentation appropriée des femmes en établissant une base de données, dont s'occupe l'Office pour la promotion de la condition de la femme, qui regroupe les candidates qualifiées pour participer à de tels comités; en outre, la loi fait obligation à toute entité qui a désigné un comité et n'a pas repéré des candidates appropriées de demander qu'on lui communique le nom de candidates de la base de données remplissant les conditions voulues et de prendre contact avec l'une d'elles.

Les femmes dans la vie publique

Une équipe interministérielle a été créée pour prévenir l'exclusion des femmes de la vie publique

117. Le 5 janvier 2012, le Procureur général a désigné une équipe interministérielle et l'a chargée d'examiner les moyens de traiter les cas d'exclusion de femmes de la vie publique. Cette équipe a été créée pour faire face à la multiplication des incidents de discrimination à l'égard des femmes et remédier à leur exclusion de la vie publique, celle-ci étant parfois accompagnée de violences verbales ou physiques. L'équipe a remis ses recommandations au Procureur général le 7 mars 2013; celui-ci les a acceptées en mai 2013 et une équipe dirigée par la Procureure générale adjointe (consultations) a été désignée pour les appliquer.

118. On trouvera à l'annexe I la liste des mesures concrètes prises pour appliquer le rapport en question.

Jurisprudence récente

119. En décembre 2015, la Cour suprême a pris une décision qui fait jurisprudence et selon laquelle il est possible de reconnaître une action collective comme mécanisme de répression des formes de discrimination à l'égard des femmes et de lutte contre l'exclusion et la discrimination, cette action collective pouvant donner lieu à une indemnisation. Cette décision concernait une station radio ultra-orthodoxe

qui refusait systématiquement de diffuser le discours des femmes s'exprimant dans diverses fonctions.

120. On trouvera un complément d'information concernant l'affaire à l'adresse suivante : Rq.C.A 6897/14 Radio Kol Berema v. « Kolech » – forum des femmes religieuses (9.12.2015) ainsi que les éléments de la jurisprudence s'appliquant à cette affaire à l'annexe III.

Question 15 – Les femmes dans les collectivités locales

Amendement n° 12 à la loi sur les conseils municipaux relatifs au financement des élections, 5774-2014

121. Deux propositions de loi ont été déposées et n'ont pas donné lieu à l'adoption d'une loi. Néanmoins, deux autres propositions de loi concernant la représentation des femmes dans les collectivités locales ont été adoptées depuis : c'est l'amendement n° 12 à la loi sur les conseils municipaux (financement des élections) de 5774-2014. L'amendement n° 12 prévoit un financement supplémentaire de 15 % au profit des collectivités qui procèdent à des élections (par exemple les partis politiques, des listes de candidats indépendants, etc.) et dont un tiers au moins des élus et des militants sont des femmes. Ce financement supplémentaire est versé dès que le contrôleur publie un audit favorable et il est maintenu pendant toute la période du mandat (jusqu'aux élections suivantes). L'amendement s'applique aux élections aux conseils municipaux et locaux mais non aux conseils régionaux.

122. Comme les élections locales ont eu lieu en 2013 alors que la loi n'était pas encore entrée en vigueur et que les prochaines élections locales auront lieu en 2018, on ne peut préciser l'impact réel de l'amendement n° 12 sur la participation des femmes aux collectivités locales.

Intégration d'une démarche antisexiste dans les collectivités locales

- En 2016, 2016, l'Office pour la promotion de la condition de la femme a formulé un plan de promotion de l'égalité des sexes dans l'ensemble de la population, en commençant par les autorités municipales. Plus de 170 collectivités locales se sont inscrites pour la réalisation de ce plan qui intègre un large ensemble d'activités portant sur diverses questions telles que : travail et emploi, autonomisation financière, promotion de la femme à des positions d'encadrement, égalité parentale dans les relations avec les enfants, éradication des préjugés stéréotypés sur l'appartenance sexuelle, questions relatives à la santé sexuelle, sensibilisation à la prévention de la violence contre les femmes, intégration antisexiste dans tous les domaines de la vie quotidienne. Le projet a été lancé en 2017.
- En février 2015, le Directeur général du Ministère de l'intérieur a publié une note à l'intention des dirigeants des collectivités locales pour souligner combien il importait d'appliquer intégralement l'amendement n° 12. Cette note rappelait aussi que l'Office pour la promotion de la condition de la femme tient une base de données donnant la liste des femmes qui, à première vue, sont qualifiées pour occuper de hautes positions dans la fonction publique.
- Après l'adoption par le Gouvernement du décret n° 4382 intitulé « Augmentation de la représentation des femmes dans les conseils municipaux », l'Office pour la promotion de la condition de la femme a réalisé des stages, à l'échelle du pays, sur la direction des municipalités afin de créer progressivement un cadre de femmes pouvant potentiellement prendre des positions de direction dans ces conseils. Ces stages ont eu lieu en 2013 et 2014

et ont réuni environ 700 femmes de 20 collectivités locales de l'ensemble d'Israël. L'Office pour la promotion de la condition de la femme a affecté 2 millions de NIS (540 540 dollars) à cet objectif par le lancement, l'organisation et l'exécution de plans, par des stages de direction, notamment, afin de promouvoir l'accès des femmes à des postes de hautes responsabilités, en leur donnant les moyens et les compétences voulus pour se présenter comme candidates dans les élections locales et pour encourager un plus grand nombre de femmes à y prendre part.

- En 2014, l'Office pour la promotion de la condition de la femme a lancé un programme spécial dont le but est d'augmenter la représentation des femmes arabes dans les collectivités locales, au moyen de plans soigneusement adaptés afin de les promouvoir à des positions d'encadrement, de les munir des compétences et des instruments requis pour être candidates et de les encourager à jouer un rôle directeur dans l'action des collectivités locales. Le programme a eu lieu à Nazareth et a vu la participation de militantes de la condition de la femme et de conseillères des autorités locales s'agissant de la condition de la femme. Le contenu de ces stages de formation concerne notamment l'intégration antisexiste, les politiques de l'appartenance sexuelle, les règles et les procédures des administrations locales, l'établissement de budgets soucieux de l'égalité des sexes, la gestion des élections, les relations publiques, les aspects pratiques de la vie politique au quotidien, les médias sociaux et l'Internet et la gestion des campagnes électorales.
- Durant les élections locales de 2013, l'Office pour la promotion de la condition de la femme a lancé un appel à tous les partis politiques et aux partis locaux pour qu'ils veillent à l'égalité du nombre de candidats hommes et femmes dans leurs listes, de façon à concrétiser le principe de l'égalité des sexes. On notera que si la participation des femmes aux collectivités locales reste la même (2,3 %), la proportion des élues est passée de 11 % en 2009 à 14,7 % en 2013, soit une augmentation de 30 %. L'Office pour la promotion de la condition de la femme s'est adressé aussi aux chefs élus des collectivités locales pour les inciter à désigner une femme comme suppléante. L'Office tient une base de données sur la représentation des femmes dans les collectivités locales, les conseils, les organismes directeurs des sociétés municipales, etc.
- En 2016, un comité interministériel, lancé par le Ministre de l'intérieur, a été institué pour encourager la promotion des femmes dans les positions d'autorité dans les collectivités locales afin d'augmenter leur représentation. Ce comité comprend des représentants des administrations locales, du Ministère des finances, du Ministère de l'intérieur, du Ministère de l'emploi et de la Commission de l'égalité des chances sur le marché du travail.

Question 16 – Nationalité

*La loi de 5763-2013 sur la citoyenneté et l'entrée en Israël
(dispositions temporaires)*

123. Après la vague d'épouvantables attentats terroristes qui a commencé en mars 2002, qui a entraîné la mort de 135 Israéliens et fait 721 blessés, et comme un grand nombre des terroristes impliqués s'étaient servi de leur citoyenneté israélienne acquise par le regroupement familial pour réaliser ces attentats, le Gouvernement a décidé de cesser temporairement d'accorder le regroupement familial aux individus qui habitent un État ennemi ou dans une zone où ont été organisées les activités

terroristes contre Israël. Par la suite, la loi de 5763-2003 sur la citoyenneté et l'entrée en Israël (disposition temporaire) a été adoptée, limitant la possibilité d'accorder aux habitants de la Cisjordanie et de la bande de Gaza la citoyenneté israélienne en application de la loi sur la citoyenneté de 5708-1952, ou le permis de séjour permanent en vertu de la loi de 5712-1952 sur l'entrée en Israël, y compris au moyen du regroupement familial.

124. La loi autorise les conjoints et les enfants de résidents israéliens à entrer en Israël conformément à des dispositions précises détaillées dans le corps du texte et l'entrée de non-résidents à des fins de traitement médical, d'emploi ou pour d'autres raisons temporaires, pour une période pouvant aller jusqu'à six mois. En outre, la loi accorde un permis de séjour temporaire pour raisons humanitaires ou même un permis de séjour permanent dans certaines circonstances.

125. La constitutionnalité de la loi a été examinée avec beaucoup de soin et a été confirmée pour la deuxième fois en janvier 2012 par une majorité des membres de la Cour suprême, réunie dans une formation élargie de 11 juges (H.C.J. 466/07, 544/07, 830/07, 5030/07 MK Zehava Galon *et al.* contre le ministre de l'intérieur *et al.*) La loi a été prorogée plusieurs fois et elle reste valide jusqu'au 30 juin 2017.

126. La vague d'attentats terroristes qui a commencé en octobre 2015 a montré que la citoyenneté israélienne accordée pour raisons de regroupement familial était souvent détournée par ceux qui voulaient se livrer à des activités terroristes. Néanmoins, la Cour suprême a décidé dans plusieurs affaires récentes d'envisager certains changements de la politique suivie compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis la promulgation de la loi et en raison des difficultés causées par son application. De ce fait, le ministre de l'intérieur a décidé d'apporter plusieurs changements pour des raisons humanitaires au profit de ceux auxquels la loi s'applique. Ainsi, le Gouvernement a fait officiellement savoir à la Cour suprême que les détenteurs de visas de séjour temporaire (A5) pourraient demander une prorogation de visa de deux ans, et non plus d'un an seulement à chaque fois. Le Gouvernement a également informé la Cour suprême que les détenteurs de permis de séjour temporaire dont les demandes de regroupement familial avaient été déposées avant la fin de 2003 (année de l'adoption des dispositions temporaires) seraient reclassés et pourraient acquérir le permis de séjour temporaire, lequel autorise l'inscription au registre de la population et permet de recevoir les prestations de sécurité sociale et d'assurance maladie, ainsi qu'un document d'identité israélien. Cette décision devrait toucher environ 2 000 familles. En outre, il a été décidé que le Comité consultatif du ministre pouvait, dans certaines circonstances humanitaires, recommander la délivrance d'un permis de séjour de deux ans alors que, dans la situation actuelle, la recommandation n'est valable qu'un an. L'intention de ces décisions est de trouver un bon équilibre entre le souci de sécurité et les besoins humanitaires.

Question 17 – Éducation

Modifications législatives récentes

127. Le 24 mars 2014, la Knesset a approuvé l'amendement n° 4 à la loi sur les droits des élèves. Cet amendement ajoute l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle à la liste des raisons d'interdire toute discrimination entre les élèves.

128. Le 11 juillet 2011, l'amendement n° 3 à la loi sur les droits des élèves a été approuvé par la Knesset. Cet amendement ajoute l'origine nationale à la liste des raisons d'interdire toute discrimination entre les élèves.

Femmes et filles arabes et bédouines

129. Au cours des cinq dernières années, plus de 30 nouveaux établissements scolaires destinés à la population bédouine ont été construits en Israël, en dehors de plusieurs nouvelles écoles maternelles. La plupart de ces écoles sont équipées de laboratoires de science et de technique, de moyens informatiques et d'autres instruments éducatifs de pointe. En 2015, on trouvait dans le système éducatif israélien 91 000 élèves bédouins qui suivaient divers enseignements.

130. Dans le décret n° 3708, le Gouvernement a approuvé plusieurs plans pour la période 2012-2016 dont le but est d'améliorer les résultats scolaires des élèves bédouins et il a assorti ces plans d'un budget total de 124 millions de NIS (33,5 millions de dollars).

131. L'institut de formation scientifique et technologique, qui relève du Ministère de l'éducation, organise un enseignement spécialisé qui comprend des bourses complètes, une bourse mensuelle et le paiement des frais de transport des élèves bédouins qui répondent aux qualifications voulues. En 2014, 48 élèves, dont 13 filles, ont commencé leurs études; en 2015, 100 élèves bédouins de plus ont été intégrés à cet enseignement.

132. Le 23 septembre 2014, le Gouvernement a pris le décret n° 2025, qui prévoit notamment l'organisation d'un programme expérimental de crèches dans trois zones industrielles de la région du Néguev et d'augmenter le nombre de garderies subventionnées d'après-midi.

133. On trouvera à l'annexe I et aux tableaux 14 à 16 de l'annexe II un complément d'information.

Budgétisation antisexiste

134. Voir annexe I.

Programmes de sensibilisation à l'égalité des sexes

135. Le Ministère de l'éducation organise des programmes à l'intention de groupes de filles des populations arabe, bédouine et druze sur la prévention du mariage précoce. L'objet de ces programmes est surtout de développer une sensibilisation et une autonomisation, de mieux faire connaître l'égalité des chances et la liberté de choix et d'apporter des directives scolaires et professionnelles.

136. L'un de ces programmes, par exemple, est intitulé « Préparation à la vie de famille ». En 2016, 160 groupes d'élèves ont participé à ces enseignements, dont 46 provenaient d'établissements scolaires différents qui ont participé à ce programme. Au total, 1 276 élèves arabes ont ainsi été sensibilisés à l'égalité entre les sexes, dont 1 112 filles.

137. En 2015, le Département des services psychologiques de l'enfance (SHEFI) a mis au point un programme à l'intention des établissements secondaires arabes intitulé « Relations d'amitié et d'intimité sans violence », qui cherche à inculquer les principes du respect mutuel dans les relations entre adolescents. Environ 2 500 élèves venus de 80 agglomérations ont participé en 2016 à ce programme. Il est destiné aussi aux enseignants et aux conseillers pédagogiques.

Éducation sexuelle et santé de la procréation

138. Dans tout le pays, les établissements scolaires dispensent un enseignement relatif aux « compétences de survie », qui traite des relations interpersonnelles et de la santé de la procréation. Il existe aussi des programmes d'enseignement sur ces

questions organisés conjointement par l'organisation Joint-Ashalim au niveau municipal.

Séminaire à l'intention des enseignants sur la prévention du mariage d'enfants et de la polygamie

139. Chaque année, un séminaire est organisé à l'intention des enseignants dans la communauté des Bédouins par le Ministère de l'éducation sur les thèmes de la prévention du mariage d'enfants, du mariage précoce, du mariage forcé et de la polygamie.

140. Le programme relatif à la « préparation à la vie familiale » mentionné plus haut est dispensé depuis 2006 dans les établissements d'enseignement secondaire à la population bédouine, surtout de la seconde à la terminale, le contenu de l'enseignement étant adapté à l'âge des élèves. Dans ces classes, le programme privilégie les valeurs du respect entre garçons et filles, la nécessité de réduire la polygamie, de résoudre les conflits et de prévenir la violence au foyer. Le programme est mis à jour en fonction des réactions des élèves et ainsi, récemment, il y a eu un enseignement sur « la vie dans l'emploi » destiné aux garçons et filles bédouins, étant donné que le choix d'un métier et d'une carrière est considéré comme fortement influencé par la perception de l'appartenance sexuelle.

Éducation antisexiste

141. Dans les établissements secondaires, les garçons et les filles ont la possibilité d'étudier de façon approfondie les questions de l'appartenance sexuelle, dans des disciplines comme les sciences sociales, la sociologie, ces études comprenant un chapitre sur cette question, mais il y a aussi la possibilité d'obtenir deux unités de valeur en vue de l'examen de fin d'études secondaires sur la question de l'appartenance sexuelle; un travail de recherche peut être présenté sur la question; les études d'histoire sont obligatoires pour tous les élèves; ainsi, quand on étudie les révolutions du XIX^e siècle, on étudie le mouvement féministe et les élèves peuvent soumettre un projet de recherche sur l'histoire et la condition de la femme; les études de civisme, obligatoires pour tous les élèves, sont l'occasion de présenter un projet de recherche sur la question des rapports entre civisme et condition de la femme. Les études littéraires élargies comportent une option en vue d'une unité de valeur sur la question de la condition féminine dans la littérature.

142. En outre, plusieurs programmes d'enseignement sur l'appartenance sexuelle et l'émancipation des femmes sont dispensés dans les établissements scolaires; on peut citer en exemple le programme « Parler d'égalité », le programme « Chaîne », le programme « Lumière venant de l'Est » et le programme « Aliyah, identité et orientation sexuelles »; on trouvera un complément d'information à l'annexe I.

Intégration d'une démarche antisexiste dans le système éducatif

143. Le 16 décembre 2015, l'Office pour la promotion de la condition de la femme a organisé un séminaire d'une journée à l'intention des conseillers pédagogiques dans le but d'appliquer au système éducatif les principes d'une attitude antisexiste, sous le titre « Appartenance sexuelle et sexualité ».

Taux d'abandon des études dans les populations juive et arabe

144. En 2014-2015, dans la population juive, le taux total d'abandon des études (de la cinquième à la terminale) était de 2,1 % (contre 2,8 % en 2013) et, dans la population arabe, il était de 3,5 % (contre 4,7 % en 2013).

145. Dans le système d'éducation juif, le taux d'abandon des études des filles en seconde, première et terminale était de 1,1 %, 1,2 % et 1,5 % respectivement en 2014-2015, et il était de 1,9 %, 1,7 % et 2,3 % en 2012-2013 respectivement. En terminale, le taux d'abandon d'études des filles était de 0,5 %.

146. Dans le système d'éducation arabe, le taux d'abandon d'études des filles est plus élevé que dans le système juif, mais il reste relativement faible : 2,3 % en seconde, 2,2 % en première et 0,7 % en terminale (contre 3,1 %, 2,7 % et 1,1 % respectivement en 2012-2013). Le taux d'abandon d'études des garçons arabes est plus élevé que celui des filles.

147. Le Ministère de l'éducation a créé un département composé de fonctionnaires qui sont spécialement chargés de se rendre dans les établissements scolaires pour veiller à l'assiduité scolaire et tenter d'empêcher les abandons d'études. Ce service travaille conformément aux dispositions de la section 4 de la loi sur l'obligation scolaire de 5709-1949. En avril 2016, on comptait ainsi 623,7 postes standard de fonctionnaires chargés de surveiller l'assiduité; en pratique, 679 fonctionnaires étaient déployés (une augmentation de 36 % par rapport à 2010) : 435 dans les agglomérations juives, 75 dans la population ultra-orthodoxe, 138 dans les agglomérations arabes et 25 dans les localités bédouines. En outre, il y a six fonctionnaires chargés de surveiller l'assiduité qui sont désignés pour suivre les élèves d'ascendance éthiopienne. Les mesures prises ces dernières années ont remarquablement réduit dans presque toutes les classes le taux d'abandon d'études, dans toutes les populations vivant en Israël.

Admissibilité au certificat de fin d'études secondaires dans les populations arabe, juive et druze

148. Selon les données relatives à 2015, la proportion d'élèves passant avec succès l'examen de fin d'études secondaires (baccalauréat, matriculation) parmi les élèves de terminale était de 89,11 % chez les filles juives et de 95,52 % chez les filles arabes. En outre, les informations récentes montrent que 50 % des filles arabes sont admissibles à l'entrée à l'université, contre 32 % seulement chez les garçons.

149. On trouvera un complément d'information au tableau 15 de l'annexe II.

Encouragement des élèves à étudier les sciences et les mathématiques – voir annexe I

Mesures prises pour examiner le contenu des manuels scolaires

150. La directive n° 6 du Directeur général du Ministère de l'éducation, intitulée « Méthodes d'enseignement », en date du 3 mai 2015, comporte l'obligation de s'assurer que les matériaux pédagogiques donnent bien une représentation adéquate, non faussée, des deux sexes, ainsi que de toutes les populations de la société israélienne, conformément aux exigences du programme d'enseignement pertinent. Tous les manuels sont donc examinés soigneusement et approuvés par le Ministère de l'éducation pour s'assurer du respect de cette obligation, et la place faite à l'égalité des sexes est une condition préalable de l'approbation des manuels. En outre, tous les programmes d'enseignement sont élaborés avec une contribution du Département de l'égalité des sexes.

Enfants des travailleurs étrangers

151. Selon les données du Ministère de l'éducation, 100 % des enfants des travailleurs étrangers se trouvant en Israël ayant entre 3 et 18 ans se trouvent soit dans une école maternelle, soit dans un établissement scolaire.

Grossesses d'adolescentes

152. Selon l'information communiquée par le Ministère du travail, des affaires sociales et des services sociaux, 279 adolescentes (de moins de 18 ans) avaient subi une IVG en 2016 ou avaient confié l'enfant pour adoption. Entre 18 et 25 ans, 181 jeunes femmes avaient subi une IVG ou remis l'enfant pour adoption.

Question 18 – Enseignement supérieur

Les étudiantes

153. Les statistiques montrent que depuis les années 90, le nombre d'étudiantes augmente dans les universités et dépasse 50 % dans les trois cycles, de la licence au doctorat. Le pourcentage de doctorantes augmente remarquablement, passant de 41 % en 1990 à 53 % en 2015.

154. Pourtant, des problèmes demeurent. La représentation des femmes dans l'enseignement supérieur est caractérisée, au fil du temps, par le phénomène des « ciseaux » : alors qu'elles représentent plus de 50 % au niveau de la licence et parmi les étudiants de maîtrise et de doctorat, cette proportion diminue à mesure qu'on s'élève; au sommet de la pyramide, parmi les professeurs titulaires, la proportion de femmes diminue, pour ne représenter que 15 % dans les universités et 10 % environ dans les grandes écoles. En outre, le choix des disciplines est encore caractérisé par une disparité entre les sexes.

155. Voir les diagrammes 5 et 6 de l'annexe II.

Législation

156. En 2014, le règlement sur le harcèlement sexuel (obligations de l'employeur) de 5758-2014 a été amendé. Ce règlement, qui part de la constatation que des relations de hiérarchie et de dépendance existent aussi dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur, l'obligation qui incombe à l'employeur, aux termes de la loi, doit s'appliquer aussi dans ces institutions; l'université est considérée comme l'employeur, l'enseignant ou le maître de conférences comme un employé ou un superviseur et l'étudiant comme un employé. Cela signifie notamment que l'établissement d'enseignement supérieur doit adapter son règlement pour faire du harcèlement sexuel une infraction grave; l'université doit également publier la réglementation de prévention du harcèlement sexuel et désigner une personne chargée de recueillir les plaintes en cette matière et d'y donner suite.

Le personnel universitaire

157. Il est évident que les femmes restent sous-représentées dans le personnel enseignant, mais on observe entre 2003 et 2015 une augmentation considérable du nombre de femmes aux différents niveaux du personnel enseignant, et l'on constate une proportion moyenne de 30 % de femmes aux niveaux élevés, dans les universités, et 42 % dans les grandes écoles (au niveau des professeurs titulaires, ces proportions sont de 13 % et 17 %).

158. Voir le tableau n° 17 de l'annexe II.

Le Comité chargé de promouvoir la représentation des femmes dans l'enseignement supérieur (Comité Arnon)

159. En 2013, le Comité de la planification et du budget et le Conseil de l'enseignement supérieur, avec l'aide du Conseil national pour la promotion de la

femme dans les sciences et les technologies, ont désigné un comité de promotion de la représentation des femmes dans les établissements d'enseignement supérieur. Ce comité a examiné les principales questions et les principaux obstacles à la représentation des femmes dans les milieux universitaires. En juillet 2015, le comité a publié ses recommandations qui portent sur trois questions principales : les moyens d'encourager les femmes à se consacrer à la recherche, le recrutement des femmes parmi les enseignants et leur promotion aux niveaux élevés.

160. En juillet 2015, le Conseil de l'enseignement supérieur et le Comité de la planification et de la budgétisation ont approuvé plusieurs principes découlant de ces recommandations : doublement progressif du nombre de bourses de recherche dans le programme de recherche postdoctoral au profit des étudiantes, affectation de crédits à une augmentation de la proportion de femmes aux niveaux les plus élevés, mise à jour des appels à candidature et des règles d'attribution des bourses de recherche pour excellence, de façon à trouver un équilibre entre les hommes et les femmes à ce niveau et, en fait, à la fin de 2016, les règles ont été mises à jour; autre recommandation : les établissements d'enseignement doivent réserver aux femmes la moitié au moins des places dans les programmes de bourses de recherche « Alon » et « Maof » dans les disciplines scientifiques et technologiques parmi les candidats qui passent le concours d'entrée. Si cette proportion tombe en dessous de 50 %, l'université est obligée de donner une explication détaillée et de dire ce qu'elle fait pour y remédier.

161. Au total, les crédits alloués à la mise en œuvre des recommandations du Comité sont de l'ordre de 6 millions de NIS (1,666 million de dollars) en 2017 et 6 millions en 2018 (moyennant un financement équivalent par les institutions concernées).

Conseillers pour l'égalité des sexes

162. Le Comité de la planification et de la budgétisation a affecté un budget à la rémunération des conseillers et conseillères relevant de ce programme d'égalité des sexes dans l'enseignement supérieur en 2017-2019 pour le porter à un coût annuel maximum de 1,1 million de NIS (305 500 dollars) et de consacrer en outre des crédits à l'extension d'une activité visant à faire progresser cette question pendant une période de trois ans, avec un crédit de 600 000 NIS (166 600 dollars).

Bourses de recherche pour les femmes

163. Le 19 juin 2013, le Comité de la planification et de la budgétisation a lancé le programme de bourses de recherche de 2014 pour les étudiantes en postdoctorat qualifiées d'excellentes afin de les aider à poursuivre leurs recherches dans les universités de recherche en Israël et leur permettre de suivre les enseignements de ce niveau dans de grandes universités étrangères. En 2014 et 2015, 10 bourses de recherche ont ainsi été accordées chaque année, d'un montant de 20 000 dollars par an pendant deux ans au maximum. Le 1^{er} juillet 2015, le Comité de la planification et de la budgétisation a décidé de doubler le nombre de ses bourses de recherche de façon progressive. La majorité des étudiants qui ont reçu ces bourses de recherche des fonds « Perach » et « fonds d'aide » étaient des femmes (74 % et 65 % respectivement).

164. En 2015-2016, au moins 50 % des candidats, pour la majorité des bourses de recherche offertes, étaient des femmes, sauf dans le programme « Alon », où le pourcentage de femmes prises en considération s'est situé entre 25 % et 35 %.

165. Voir le diagramme n° 7 de l'annexe II.

Population ultra-orthodoxe

166. Dans la société ultra-orthodoxe, la proportion de femmes parmi les étudiants est nettement plus élevée que celle des hommes : 80 % du total en 2015-2016. Le Comité de la planification et de la budgétisation n'épargne aucun effort ni aucune ressource pour amener la population ultra-orthodoxe à mieux s'intégrer à l'enseignement supérieur en Israël puis dans le marché du travail. En dehors du régime « Maharim » (voir plus bas), ce comité a créé un programme de bourses de recherche et de prêts à l'intention des étudiants ultra-orthodoxes. En 2016, on comptait 50 % de femmes parmi les quelque 2 500 étudiants ultra-orthodoxes qui ont participé à ce programme.

Le programme de cinq ans (« Maharim »)

167. L'année scolaire 2016-2017 était la dernière du « programme de cinq ans » créé en 2012 par le Comité de la planification et de la budgétisation et par le Conseil de l'enseignement supérieur. Ce programme, unique en son genre, avait pour but d'intégrer la population ultra-orthodoxe dans la vie universitaire.

168. On trouvera un complément d'information à l'annexe I.

La population arabe

169. Environ 20 % de la population d'Israël est composée d'Arabes, et ceux-ci représentent 26 % de la tranche d'âge pertinente. Ces dernières années, la proportion d'étudiants arabes dans le total des étudiants du premier cycle a progressivement augmenté. Selon les chiffres publiés par le Conseil de l'enseignement supérieur, la proportion d'étudiants arabes dans le premier cycle de l'université était en 2014-2015 de 40,6 %, contre 9,9 % en 2006-2007. On trouve une augmentation semblable au niveau de la maîtrise et du doctorat. En 2014-2015, les étudiants arabes représentaient 8,8 % de l'ensemble des étudiants de maîtrise (contre 6,7 % en 2009-2010 et 5,9 % en 2006-2007); ils représentaient 5,7 % des étudiants au niveau de la préparation du doctorat (contre 3,9 % en 2009-2010 et 3,5 % en 2006-2007). La proportion d'étudiants arabes a aussi beaucoup augmenté au niveau des écoles supérieures – passant de 5,5 % en 2009-2010 à 9,8 % en 2014-2015 au niveau du premier cycle, et de 3,8 % en 2009-2010 à 8,1 % en 2014-2015. Ces augmentations sont attribuables notamment à l'ouverture d'établissements d'enseignement supérieur dans les zones périphériques du pays, ce qui a facilité l'accès de la population arabe à l'enseignement supérieur.

170. Dans la population arabe, il y a plus d'étudiantes que d'étudiants, et les femmes représentent 60 % des étudiants d'origine arabe. La proportion des femmes qui réussissent à l'examen d'entrée à l'université est de 51,2 %, contre 32,6 % seulement pour les hommes.

171. C'est pourquoi la majorité des candidats arabes aux postes de bourses de recherche, depuis 2014, étaient des femmes (67 % en 2014-2015) (voir diagramme n° 8, annexe II).

172. On trouvera un complément d'information aux tableaux n^{os} 18 et 19 de l'annexe II.

Question 19 – Emploi

Les femmes qui sont mères et le marché du travail

Législation récente

173. Plusieurs amendements ont récemment été adoptés; ils indiquent une évolution vers une meilleure dynamique de l'unité familiale et une volonté d'encourager une plus grande égalité des deux sexes sur le marché du travail.

Congé parental

Prolongation du congé de maternité

174. Par l'amendement n° 57 apporté à la loi de 5714-1954 sur l'emploi des femmes, le 21 mars 2017, le congé de maternité assorti du paiement d'une allocation parentale a été prolongé de 14 à 15 semaines.

175. Cet amendement assouplit le droit du père au congé parental; le père peut notamment bénéficier d'un congé de paternité rémunéré d'une ou plusieurs semaines de plus (au lieu d'un minimum de trois semaines). L'objet de cet amendement est d'encourager le père à exercer ce droit au congé parental, pour participer plus activement à l'éducation des enfants. En outre, un père peut prendre sept jours de congé parental au même moment que sa femme, et peut utiliser ces jours de congé rémunéré à tout moment du congé parental, selon les dispositions définies par la loi.

Arrêt de travail du père après la naissance

176. L'amendement n° 54 apporté à la loi sur l'emploi des femmes [section 7(C3)] dispose qu'un salarié peut être en arrêt de travail pendant cinq jours après que sa femme a accouché. Les trois premiers jours de congé sont comptés sur le congé annuel (s'il a déjà utilisé tout son congé annuel au moment de l'accouchement, il aura droit à un arrêt non rémunéré). Les deux derniers jours d'arrêt de travail sont rémunérés comme arrêt maladie et sont considérés comme le deuxième et le troisième jours d'arrêt de travail pour maladie, ce qui signifie qu'ils sont rémunérés au taux de 50 %. Cela s'ajoute à la prolongation du congé de maternité à 15 semaines mentionnée plus haut.

Congé parental au bénéfice du père dont la femme est travailleuse indépendante

177. Le 20 avril 2016 a été adopté l'amendement n° 193 à la loi de 5755-1955 sur l'assurance sociale. Cet amendement dispose qu'un salarié dont la femme est travailleuse indépendante peut bénéficier à la place de celle-ci d'un congé parental. Aux termes de cet amendement, le congé accordé au père dont la femme est travailleuse indépendante est le même que celui accordé au père dont la femme est salariée.

Modification de la désignation du congé de maternité en raison d'une perception nouvelle

178. L'amendement n° 55 apporté à la loi sur l'emploi des femmes (amendement de 2016) modifie le nom du congé de maternité, qu'il rebaptise « congé d'accueil de l'enfant et congé parental ». En effet, la notion de congé de maternité, en Israël, comportait, dans la traduction littérale, l'idée de « vacances pour accouchement ». Le but de cet amendement est de modifier cette perception sociale pour faire disparaître cette connotation de vacances, alors que cette période nécessite au

contraire une adaptation, une préparation personnelles; il a pour but aussi de renforcer l'idée que ce droit peut également être utilisé par le père, ce qui cherche à encourager l'égalité entre père et mère.

Nourrisson hospitalisé

179. Les amendements n^{os} 49, 50 et 55 (2016) à la loi sur l'emploi des femmes élargissent la portée de la section 6D(1) de la loi s'agissant d'une salariée qui vient d'accoucher et dont le nourrisson doit rester à la maternité ou y revenir pour plus de deux semaines; elle a alors droit à une prolongation à 20 semaines du congé de maternité même si la période d'hospitalisation de l'enfant n'est pas continue.

Heure parentale

180. L'amendement n^o 56 du 30 mars 2017 apporté à la loi sur l'emploi des femmes augmente le nombre de femmes ayant droit à un raccourcissement de la journée de travail (une heure). L'amendement étend ce droit aux quatre premiers mois de reprise du travail après le « congé d'accueil de l'enfant et congé parental » non seulement aux femmes qui travaillent à plein temps mais aussi à celles qui travaillent à temps partiel, selon des critères définis par la loi. Ainsi, l'amendement profite aux femmes qui travaillent à temps partiel (nettement moins que l'horaire normal) et souhaitent exercer simultanément leur travail et leur engagement parental. L'amendement n^o 55 à la même loi prévoit que cette heure parentale peut aussi bien être utilisée par le père que par la mère et s'applique au parent désigné dans un processus de gestation pour autrui, ou encore aux parents adoptifs. Cet amendement élargit l'utilisation du droit parental tant par la mère que par le père et encourage le père à prendre une part active à l'éducation de l'enfant. Il est à noter qu'en juillet 2015, le Commissaire à la fonction publique a approuvé un raccourcissement de la journée de travail pour le parent d'un enfant de moins d'un an au profit des hommes dont la femme est en congé de maternité, de façon à encourager le père à participer activement à l'exercice des fonctions de parent et à assumer sa part des responsabilités familiales.

Protection de la femme enceinte contre le licenciement

181. La loi israélienne accorde une protection étendue à la femme enceinte contre le licenciement. Elle définit des périodes relativement longues de protection et, dans la plupart des cas, il faut une autorisation expresse du Ministère du travail, des affaires sociales et des services sociaux pour licencier une femme enceinte. Dans les autres cas, le dépôt d'une demande d'autorisation de ce type n'est même pas autorisé (voir, par exemple, les paragraphes 415 et 416 d'un rapport précédent d'Israël sous la cote [CEDAW/C/ISR/4](#)). Depuis ce rapport, cette disposition de protection a été élargie et étend la protection contre le licenciement à un parent adoptif, un parent désigné (salarié homme ou femme accueillant la garde d'un enfant) et à la famille d'accueil (amendement n^o 48 du 11 juillet 2011).

Congé maladie à l'occasion d'un traitement de l'infertilité

182. Depuis 1990, la loi sur l'emploi des femmes (absence due à un traitement de l'infertilité ou une fécondation *in vitro*) de 5751-1990 autorise un congé de maladie allant jusqu'à 12 jours par an, moyennant la présentation d'un certificat médical, pour un traitement de l'infertilité ou pour la fécondation *in vitro*. Le règlement est conforme à la section 7 c) 4) de la loi sur l'emploi des femmes.

183. La loi sur l'emploi des femmes protège l'employée contre le licenciement. Un employeur ne peut licencier une employée qui a été absente en raison de plusieurs traitements de l'infertilité pendant cette absence, et aussi pendant une période de

150 jours après la fin de cette période d'absence sans autorisation expresse du Ministère du travail, des affaires sociales et des services sociaux.

184. L'amendement n° 51 en date du 24 février 2014 interdit le licenciement d'un salarié, femme ou homme, en raison d'un traitement de l'infertilité, et cette interdiction peut s'appliquer jusqu'à deux naissances, pour chacun des conjoints travaillant chez le même employeur, conformément aux dispositions de la loi.

Mortinatalité

185. L'amendement n° 172 (2016) apporté à la loi sur l'assurance maladie a élargi la définition de la mortinatalité pour inclure la mortalité tardive après la vingt-deuxième semaine de grossesse, ce qui signifie qu'une femme qui fait une fausse couche après la vingt-deuxième semaine ou dont l'enfant meurt après l'accouchement a droit à l'indemnisation pour hospitalisation, l'allocation d'accouchement et l'allocation de maternité conformément aux dispositions de la loi.

Égalité de rémunération

186. L'amendement n° 3 apporté en mars 2014 à la loi sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes de 5756-1996 dispose que les organismes publics qui sont tenus de soumettre des rapports sur les traitements qu'ils versent, doivent confirmer l'égalité de rémunération de leurs salariés des deux sexes.

187. L'amendement n° 5, également de 2014, autorise l'indemnisation pour violation des dispositions de cette loi, sans perte monétaire, à un taux qui est établi à la discrétion du tribunal compétent. L'amendement permet d'augmenter le montant de l'indemnisation, et cela encourage les plaignantes à déposer une plainte pour disparité de rémunération.

188. En novembre 2013, le règlement de 5774-2013, destiné à encourager l'intégration et la promotion des femmes dans l'emploi et à adapter les emplois aux femmes, a été adopté; ce règlement donne le détail du processus de sélection qui détermine quel employeur se verra accorder une subvention ou un prix d'excellence, ainsi que les normes à suivre pour examiner le degré d'égalité entre les sexes au sein de l'entreprise.

Mesures législatives récentes

Les femmes dans la fonction publique

189. Les femmes constituent 62 % des effectifs de la fonction publique, mais 40 % seulement dans les postes les plus élevés. Comme on l'a indiqué plus haut, pour améliorer l'égalité entre les sexes et résoudre en général les problèmes de disparité, il a été décidé au début des années 90 de désigner un inspecteur de l'égalité des sexes dans chaque ministère. En octobre 2014, après un examen approfondi de la question, les attributions de ce fonctionnaire ont été définies officiellement et ses prérogatives et allocations ont été approuvées. En outre, le titre officiel de ce poste a été changé en « inspecteur de l'égalité des sexes et conseiller de la direction pour la promotion de la femme » (ci-après : inspecteur ou inspectrice). Selon l'information récemment reçue de la Commission de la fonction publique, jusqu'en 2015, 80 fonctionnaires ainsi désignés ont été nommés dans les divers ministères.

Le Département de l'égalité des sexes de la Commission de la fonction publique

190. Le Département de l'égalité des sexes, dans la Commission de la fonction publique, a été créé en 1995 et il continue à coordonner et à améliorer le traitement de cette question dans la fonction publique, notamment en participant aux travaux des commissions parlementaires de la Knesset, afin d'intégrer une perspective antisexiste dans les décisions de la Commission. Ce département participe à des sessions de formation pour encourager un plus grand nombre de femmes à occuper des positions de direction et à des stages sur la prévention du harcèlement sexuel chez les nouvelles recrues, mais aussi dans les rangs supérieurs de la fonction publique. Le Département de l'égalité des sexes de la Commission de la fonction publique publie un rapport annuel qui recense toutes les activités menées par lui pour faire progresser l'égalité et la parité dans la fonction publique.

Le rapport Stauber et son application

191. En juin 2014, dans le décret n° 1697, le Gouvernement israélien a décidé de porter à 50 % dans les cinq ans la proportion de femmes dans les rangs élevés de la fonction publique. Actuellement, dans les positions les plus élevées, on ne compte que 44 % de femmes.

192. Le décret suivait les conclusions consignées dans le rapport du Comité de la promotion de la femme dans la fonction publique (le Comité Stauber) qui avait été désigné en 2014 par le Commissaire de la fonction publique et l'Inspecteur général des accords salariaux et des conventions collectives au Ministère des finances. Le Comité Stauber a publié un rapport très détaillé comportant une analyse poussée des chiffres et des statistiques de l'emploi des femmes dans la fonction publique, il a analysé les principaux obstacles à la promotion des femmes, les raisons de leur situation actuelle dans la fonction publique et les moyens de la faire progresser.

Certificat d'excellence décerné à certains employeurs

193. Après la publication du rapport Stauber, le Gouvernement a invité la Commission de la fonction publique à prendre des mesures pour appliquer les recommandations, notamment en proposant des amendements comportant la remise d'un certificat d'excellence au ministère qui remplit les objectifs de représentation appropriée des femmes, définis par le Commissaire de la fonction publique. En janvier 2017, tous les ministères et les services auxiliaires ont rempli le questionnaire en vue de la remise du certificat d'excellence en 2016. Un jury a été convoqué pour choisir ceux des ministères qui, dans les différentes catégories retenues, obtenaient les meilleurs résultats.

194. En outre, le Gouvernement a donné pour instructions au Commissaire de rendre compte tous les six mois au Comité interministériel pour la promotion de la condition de la femme, et ce jusqu'à complète application des recommandations. Le décret n° 2043, pris par le Gouvernement le 7 octobre 2014, approuve l'octroi d'un crédit supplémentaire de 2,75 millions de NIS (690 000 dollars) pour faciliter l'application de ces recommandations.

195. Le plan stratégique de 2017 pour les ressources humaines dans la Commission de la fonction publique et le plan annuel du Département de l'égalité des sexes comprennent diverses propositions pour faciliter la promotion des femmes dans la fonction publique et répondre ainsi aux objectifs définis dans le rapport Stauber. Par exemple, l'un de ces objectifs était de fixer à 50 % chaque année le nombre de femmes participant au programme de perfectionnement des fonctionnaires à l'École

supérieure de la fonction publique. Récemment, cet enseignement a commencé et, durant la première année, on compte plus de 50 % de femmes.

L'indice de l'égalité des sexes

196. Ces derniers mois, un rapport d'évaluation de la Commission de la fonction publique a été publié sous le titre « L'indice de l'égalité des sexes » pour regrouper divers paramètres exposant la question de l'égalité des sexes dans chaque ministère. Ce rapport a été adressé aux différentes administrations publiques dans les ministères. Aux fins de la publication de ce rapport, chaque ministère a reçu des informations complémentaires sur les écarts de rémunération qu'on y constate.

Expérience pilote de travail à domicile

197. Le Département de l'égalité des sexes de la Commission de la fonction publique siège dans une équipe interministérielle qui a fixé les règles de l'application du programme expérimental « travail à domicile », qui a commencé en 2016 et qui permet aux fonctionnaires, femmes ou hommes, qui sont parents, de travailler l'après-midi depuis chez eux; il s'agit de fonctionnaires dans des positions intermédiaires et supérieures, et qui satisfont les critères définis par la directive 1/2016 du Commissaire. Ce programme expérimental concerne actuellement plus de 1 000 fonctionnaires.

La directive du Commissaire sur les différentes composantes variables de la rémunération

198. Le Comité Stauber avait constaté les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et les avait attribués notamment à des disparités dans les différents éléments constitutifs de la rémunération. Par exemple, il y a des écarts dans les normes appliquées s'agissant de l'indemnité d'utilisation des véhicules à moteur, des heures supplémentaires, des heures où le fonctionnaire est de garde. En raison de ces considérations, en 2014, le Commissaire a publié une directive qui introduit de nouveaux critères pour la fixation des différents éléments constitutifs de la rémunération des fonctionnaires, faisant l'hypothèse qu'une plus grande transparence permettrait de réduire les risques de discrimination. En outre, cette directive rend également obligatoire d'établir un rapport sur les éléments variables de la rémunération, qui est remis à la Commission de la fonction publique, ce qui aiderait non seulement à améliorer la transparence mais serait également utile pour la Commission dans son suivi des écarts de rémunération explicables par ces composantes variables.

Directive du Commissaire sur la journée courte en août

199. En 2016, 2016, le Commissaire a publié une directive prévoyant qu'en août, quand la majorité des enfants sont en vacances, chaque fonctionnaire a le droit de travailler une heure de moins par jour ou de prendre un jour de congé supplémentaire.

Les droits des parents expliqués dans une brochure publiée par la fonction publique

200. Le Département de l'égalité des sexes de la Commission de la fonction publique a publié et distribue une brochure sur les droits des parents qui sont fonctionnaires. La brochure expose tous les droits de ces fonctionnaires, notamment en cas de complication d'une grossesse, de gestation pour autrui, d'adoption, etc.

Plan stratégique

201. Les directives de planification stratégique de la Commission de la fonction publique comprennent notamment des directives à l'intention des différents ministères sur l'égalité de traitement des deux parents, notamment par l'organisation de conférences et d'ateliers. En outre, des stages ont été organisés sur la recherche d'un bon équilibre entre le travail et la vie au foyer et la création d'un espace de travail favorable à la famille. Par exemple, le 29 mars 2017, le Département de l'égalité des sexes de la Commission de la fonction publique a tenu une conférence intitulée « L'égalité des parents – famille et carrière – est-elle possible? ». Cette conférence a réuni tous les directeurs généraux des ministères israéliens et les responsables des ressources humaines de ceux-ci.

Commissions de l'égalité parentale

202. Aux termes de la directive 1/2016 du Commissaire (qui établit le programme pilote de travail à domicile), des commissions de l'égalité parentale sont établies dans chaque ministère; elles ont pour instructions d'examiner les obstacles à l'égalité de traitement des deux parents et de trouver des moyens de les éliminer.

Coopération avec les organisations non gouvernementales

203. Le Département de l'égalité des sexes collabore couramment avec diverses organisations non gouvernementales et avec plusieurs universités sur la question de la promotion de la condition de la femme. Récemment, la Commission de la fonction publique a lancé un appel officiel aux organisations de femmes et a rédigé une liste de diffusion à l'intention de toutes les personnes employées dans la fonction publique, pour faire connaître les vacances de postes élevés et faciliter ainsi le recrutement actif de femmes à ces postes. C'est un moyen de les sensibiliser et d'agir en faveur de la promotion de la femme et donc d'augmenter la proportion de femmes dans les échelons les plus élevés de la fonction publique.

Amélioration du recrutement de femmes dans la fonction publique

204. En 2017, plusieurs interventions ont été lancées dans ce domaine : cinq stages à l'intention de candidates à des positions élevées, limitant leur mandat pour permettre à un plus grand nombre de femmes d'occuper des postes élevés de la fonction publique; une conférence sera organisée par le Département de l'égalité des sexes en coopération avec le Département des examens d'entrée dans la fonction publique sur la question des disparités culturelles relatives à l'appartenance sexuelle dans les concours de recrutement de la fonction publique. Ces derniers mois, le Département a organisé une formation spécifique à l'intention des coordonnateurs des comités des concours de la fonction publique afin d'incorporer des moyens pratiques et efficaces. Le Département de l'égalité des sexes de la Commission de la fonction publique participe activement à diverses équipes de cette commission, par exemple l'équipe « arbre de la connaissance » sur le recrutement actif de femmes. La fixation des conditions minimales à remplir pour éliminer les obstacles à la promotion des femmes dans des positions élevées a commencé. En outre, le Département de l'égalité des sexes de la Commission de la fonction publique est depuis juin 2016 l'une des entités autorisées à publier des descriptions de postes à pourvoir par les soins des comités de recrutement de la fonction publique.

Les ministères pionniers

Ministère du développement du Neguev et de la Galilée – les femmes dans les postes de direction dans le Neguev

205. En 2014-2015, ce ministère a commencé à appliquer un programme intitulé « Des femmes dans les postes de direction dans le secteur public » à l'intention des directrices de service et des femmes employées dans les collectivités locales et les organismes publics du Neguev, dans le but d'augmenter la proportion de femmes s'occupant du développement de cette région. Le ministère anime aussi un projet dont le but est d'encourager la participation des femmes bédouines dans les entreprises touristiques dans le Neguev. Un autre projet de « promotion de l'excellence », dans lequel 85 % des participants sont des femmes bédouines, cherche à aider les participants à achever leurs études et à trouver un emploi.

Ministère de la justice – augmenter la proportion de femmes dans les positions élevées de la fonction publique

206. Ces dernières années, le Ministère de la justice s'est activement employé à diversifier et égaliser l'environnement de travail des hommes et des femmes. C'est la deuxième année que le ministère, importante administration centrale, a décidé d'entreprendre la publication d'un rapport détaillé sur la diversification des emplois, notamment par l'augmentation de la proportion de femmes. Selon le rapport de 2016, dans ce ministère la majorité des fonctionnaires sont des femmes (68 %), ce qui dépasse la moyenne de la fonction publique. Dans les positions élevées, les femmes sont en majorité (66 %). Parmi les fonctionnaires arabes, 50 % sont des femmes. De plus, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, dans ce ministère, sont moins marqués que dans le reste du marché du travail, de l'ordre de 12 %. Dans les échelons supérieurs, cet écart diminue beaucoup et ne dépasse pas 2 %. C'est une amélioration par rapport à 2015 où l'écart de rémunération était de 4 %.

Les ministères des transports et de la sécurité routière, de l'infrastructure nationale, de l'énergie et des ressources en eau et de la santé – modifications de la dynamique travail-fonction parentale

207. Récemment, les directeurs, dans les trois ministères, ont notifié à leurs subordonnés que les mardis et les jeudis aucune réunion ne serait convoquée après 15 heures, afin de permettre aux parents et grands-parents de consacrer un après-midi à la famille. Cela fait partie de l'ensemble de mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie familiale et travail.

Le Ministère de l'économie et de l'industrie – adaptation des congés annuels aux vacances scolaires

208. Au cours des deux dernières années, le Ministère de l'économie et de l'industrie a fait office de chef de file en annonçant que ses bureaux seraient fermés pendant les 10 derniers jours d'août (période des congés scolaires d'été).

Ministère des affaires étrangères – expérience de travail depuis le domicile

209. Un programme expérimental de deux ans a été lancé en mars 2016 pour permettre aux fonctionnaires de ce ministère de travailler depuis leur domicile, jusqu'à deux heures par jour les jours où ils sont venus travailler à leur bureau.

L'écart de rémunération

210. Voir annexe I.

Indice de la diversité dans les entreprises

211. Voir annexe I.

Les femmes dans les entreprises de pointe

212. Voir annexe I.

La Commission de l'égalité des chances sur le marché du travail du Ministère de l'économie et de l'industrie

213. Voir annexe I.

Mesures prises pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

214. Voir annexe I.

Jurisprudence récente

215. Voir annexe III.

Question 20 – Travailleuses domestiques migrantes

Généralités

216. Un total de 15 737 travailleurs étrangers sont arrivés in Israël en 2016 pour occuper un emploi qualifié. On compte ainsi 6 420 personnes arrivées dans le cadre d'accords bilatéraux, 2 236 dans le secteur de la construction, 4 125 dans l'agriculture et 59 dans le secteur des soins de santé.

Mécanismes destinés à assurer la sécurité des conditions de travail des travailleurs étrangers

217. Le travailleur étranger, en Israël, n'est pas « lié » à un employeur particulier après son arrivée dans le pays. Il peut librement changer d'employeur sans avoir besoin d'une autorisation spéciale sous réserve qu'il respecte les conditions générales de son enregistrement. Cette liberté du travailleur est spécifiée dans le règlement sur l'entrée en Israël (détermination des zones géographiques pour l'emploi d'aides-soignants étrangers) de 5774-2014 et le règlement sur l'entrée en Israël (mesures de supervision concernant le mouvement des travailleurs étrangers dans le secteur des soins) de 5774-2014. La liberté de changer d'employeur aide à limiter les abus ou l'exploitation des travailleurs et les travailleurs étrangers, en Israël, en font largement usage.

218. En outre, un travailleur étranger, en Israël, a droit aux mêmes conditions de travail qu'un travailleur israélien. De plus, l'employeur doit lui délivrer un contrat écrit, lui assurer une assurance maladie et lui trouver un logement adéquat. Ces conditions sont vérifiées par le Ministère de l'économie et de l'industrie et l'Office de l'immigration et des frontières.

219. Il est à noter que dans l'affaire H.C.J. (deuxième appel) *Glutten c. Tribunal national du travail* (18 mars 2013), la Cour suprême a interprété une clause d'exception figurant dans la loi dans le sens que la loi sur les horaires de travail et de repos de 5711-1951 ne s'applique pas à certaines catégories d'employés ainsi qu'à ceux des travailleurs étrangers qui travaillent dans le secteur des soins de santé. Cependant, il faut souligner que c'est là quelque chose d'exceptionnel, alors que toutes les autres protections juridictionnelles offertes par le droit du travail

israélien s'appliquent bien aux travailleurs étrangers, et notamment la loi sur le salaire minimum de 5747-1987. De plus, la possibilité de changer d'employeur permet aux travailleurs étrangers de gagner plus que le salaire minimum. En outre, le 7 juillet 2016, le Tribunal national du travail a rendu sa décision dans l'affaire *Zeltman*. Aux termes de cette décision, les travailleurs étrangers dans le secteur des soins de santé ont droit à une journée de repos par semaine (d'une durée totale de 25 heures).

220. D'autres mesures de protection ont été instituées : par exemple, un feuillet expliquant les droits du travailleur (traduit dans la langue pertinente) est donné au travailleur étranger au consulat du pays d'origine ainsi que par l'organisme privé par lequel il ou elle a été recruté(e) avant d'arriver en Israël.

221. Les plaintes concernant les conditions d'emploi et de séjour des travailleurs étrangers sont portées à la connaissance de la police ou de l'autorité pertinente d'application des lois; chaque plainte donnant lieu au soupçon d'un délit est renvoyée à l'organe d'enquête régional ou local pertinent, une aide juridictionnelle est accordée gratuitement dans les cas appropriés; les services du Procureur général et ceux des procureurs locaux, à qui sont renvoyées les affaires de traite des personnes par les services locaux, accompagnent et consultent les fonctionnaires de police dès les premières phases de l'enquête, avec la coordination de l'Association nationale des syndicats.

Travailleuses sanitaires dans le secteur des soins de santé

222. Depuis 2011, les dispositions relatives à l'emploi dans le secteur des soins de santé organisent l'emploi par le canal des organismes privés, qui sont les seuls représentants concernés dans toutes les questions concernant le recrutement, le courtage et l'arrivée des travailleurs étrangers dans ce secteur. Ce système est conçu notamment pour assurer les conditions appropriées aux travailleurs étrangers, notamment s'agissant du paiement des salaires et des conditions de travail équitables. Il a aussi pour but de permettre une meilleure application de la loi à toutes les personnes qui, illégalement, percevraient des commissions des travailleurs étrangers en échange de leur recrutement en Israël et afin de prévenir le retour de la situation antérieure dans laquelle le travailleur étranger était lié à un employeur particulier. Si des violations des droits des travailleurs étrangers sont commises par les officines privées elles-mêmes, un processus d'enquête est lancé et, au besoin, des sanctions sont prononcées.

223. On trouvera un complément d'information à l'annexe I.

Soins de santé des travailleuses étrangères

224. Le décret de 5761-2001 sur les travailleurs étrangers (prestations de santé), qui régit les prestations de santé auxquelles ont droit les travailleurs étrangers légalement recrutés, a été modifié en 2016. Cet amendement dispose qu'une travailleuse étrangère dans le secteur des soins de santé recevra une indemnité d'un montant de 80 000 NIS (20 800 dollars) si, alors que 10 ans se sont écoulés depuis qu'elle a reçu un permis de travail permanent en Israël, on constate qu'elle ne peut accomplir son travail pour raison de santé et que la travailleuse étrangère a déjà pris les dispositions nécessaires pour revenir dans son pays d'origine. Cette indemnité est due au fait qu'au moment où l'intéressée quitte Israël, elle n'a plus d'assurance maladie et peut avoir encore des frais médicaux à régler. Cet amendement a été publié dans le Journal officiel d'Israël en mai 2016 et entrera en vigueur en novembre 2017.

225. On trouvera un complément d'information à l'annexe I.

Travailleuses étrangères qui accouchent en Israël

226. En avril 2001, la Cour suprême a publié une décision sur « la procédure à appliquer aux travailleuses étrangères enceintes »; cette procédure faisait obligation aux travailleuses étrangères enceintes d'au moins six mois qui vivent en Israël de quitter le pays dans les trois mois après l'accouchement, ce délai pouvant être prolongé de trois mois dans des circonstances humanitaires seulement. La Cour suprême a déclaré cette décision inconstitutionnelle en faisant valoir qu'elle violait les droits des femmes en vertu de la loi fondamentale sur la dignité humaine et la liberté. La Cour a cité des conventions internationales relatives aux droits de l'homme à l'appui de sa décision [H.C.J. 11437/05 Kav La'Oved c. Ministère de l'intérieur *et al.*, 2009(3), 1688(13 avril 2011)].

227. Le 12 décembre 2011, la Cour suprême a rejeté la demande formulée par l'État d'un examen supplémentaire de cette décision. La Cour a affirmé à cette occasion que ces décisions ont un effet important sur la formation et l'application des droits des travailleurs aussi bien locaux qu'étrangers, mais ne constituent pas une règle nouvelle appelant un nouvel examen. La Cour a en outre fait observer que les droits constitutionnels relatifs à la parenté et à la non-discrimination et sur la base de l'accouchement reposent bien sur la loi fondamentale sur la dignité humaine et la liberté et sur les lois relatives au travail. De plus, sa conclusion que ces droits s'appliquent aussi bien aux travailleurs étrangers ne doit pas à nouveau être examinée car la compétence pour former un arrangement nouveau assurant un équilibre entre les intérêts et les droits des deux parties est accordée à l'autorité responsable de la question [Ad.h. 3860/11, Ministère de l'intérieur c. Kav La'Oved *et al.* (8 décembre 2011)].

228. Pour appuyer sa décision, la Cour citait une observation de conclusion du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes qui recommandait à Israël « de révoquer ses politiques concernant l'annulation des permis de travail des travailleurs migrants en cas de naissance d'un enfant, de mariage et de relations intimes ». En outre, la Cour suprême appuie sa décision sur les recommandations 21 et 26 du même Comité.

229. Par la suite, en 2013, l'Office de l'immigration et des frontières a rendu publique une décision concernant les travailleuses étrangères enceintes ou qui accouchent pendant leur séjour en Israël (décision 5.3.0023). Aux termes de cette décision, une travailleuse étrangère venue travailler en Israël qui est légalement employée et qui accouche pendant son séjour en Israël, a le droit de rester dans le pays conformément aux dispositions définies par la décision en question. En outre, une travailleuse étrangère qui accouche pendant les 63 premiers mois de son emploi en Israël peut choisir de rester dans le pays avec l'enfant, elle peut choisir de quitter Israël avec l'enfant et de revenir dans le pays et de continuer à travailler en Israël, ou bien de prolonger son séjour en Israël avec l'enfant pendant 63 mois à partir du moment où elle a reçu son visa de visite B1.

230. Une travailleuse étrangère a bien entendu toute latitude d'épouser un citoyen israélien; la procédure d'acquisition de la citoyenneté est conforme à la décision 5.2.0008 et 5.2.0009 de l'Office de l'immigration et des frontières et, pendant les formalités, la travailleuse étrangère reçoit un permis de séjour temporaire (visa B1).

Question 21 – Santé

Réduire l'inégalité devant la santé

231. Ces dernières années, le Ministère de la santé s'est activement employé à réduire au minimum les disparités en matière de soins de santé pour éliminer l'inégalité.

232. En 2013, une **unité a été créée** pour réduire les disparités. Ce service du Ministère encourage l'adoption de politiques, de normes, de méthodes de supervision des activités de formation et de sensibilisation sur cette importante question, notamment en organisant des conférences à l'intention de diverses catégories de spécialistes et par la publication d'un rapport annuel qui repère ces lacunes et examine les activités nécessaires pour les éliminer.

233. La réduction des inégalités devant la santé est en effet un objectif prioritaire dans le plan stratégique de cette unité, et entre 2011 et 2015, plus de 6 milliards de NIS (16 216 216 dollars) ont été affectés à ce problème.

234. En 2016, le Ministère de la santé a organisé une **vaste consultation publique** pour préparer un plan de lutte contre l'inégalité devant les soins de santé pour la période 2017-2020. Il est prévu de donner au public la possibilité d'appeler au téléphone; d'organiser des tables rondes, dont deux par des femmes – la première avec les habitantes de villages non autorisés dans le Neguev et la deuxième avec des femmes arabes dans la ville d'Acre.

235. En outre, le Ministère de la santé a amorcé un **programme d'intervention** conçu pour éliminer toutes les formes de discrimination, et qui comprend des consultations avec les ONG compétentes qui ont également participé à l'équipe interministérielle chargée de définir un plan d'action face au racisme contre les personnes d'ascendance éthiopienne et d'étudier et d'appliquer les moyens de lutter contre le racisme et la discrimination et d'éliminer ce phénomène dans le système de santé publique.

236. En 2013, le Ministère de la santé a créé un **centre d'appels** dont le personnel est formé à la traduction médicale. Ce centre d'appels assure des services de traduction 24 heures sur 24 pour un traitement médical fourni par des médecins à leurs patients en arabe, amharique, français et russe. Ce centre traite en moyenne 1 500 appels par mois. Le Ministère de la santé apporte un soutien financier aux activités menées par des fonds de santé publique visant à réduire les disparités.

237. Entre 2012 et 2014, au total 55 millions de NIS (14,5 millions de dollars) ont été affectés à ces divers fonds pour de semblables mesures, principalement dans les zones périphériques d'Israël, pour réduire les disparités qui jouent contre les populations minoritaires. Les critères de ce soutien en 2015-2016 ont été modifiés et mettent désormais l'accent sur des activités menées en arabe dans les régions concernées, en visant la marginalité sociale et la prévention du diabète et de l'obésité.

238. On peut citer aussi en exemple des mesures prises par le Ministère de la santé ces dernières années pour réduire les inégalités : l'amélioration des infrastructures dans les zones périphériques, notamment par la création de 1 000 lits d'hôpital supplémentaires avec la main-d'œuvre nécessaire dans les hôpitaux périphériques, l'établissement d'une école de médecine dans le nord de la Galilée et de nouvelles salles d'urgence dans les agglomérations périphériques dans le nord et le sud d'Israël, l'allocation de matériel médical supplémentaire aux centres de soins des zones périphériques, notamment de nouveaux moyens de résonance magnétique, des accélérateurs linéaires et des appareils de tomographie par émission de positons

(PET scan), l'institution d'incitations financières, notamment des subventions et des bonifications de traitement à l'intention des médecins spécialistes pour les inciter à s'installer dans les zones périphériques du pays, la réduction du ticket modérateur en faveur des patients âgés souffrant de maladies chroniques, à qui est accordé un supplément de revenu, des rabais sur le ticket modérateur pour l'achat de médicaments génériques, etc.

Soins de santé pour les femmes arabes et bédouines

239. Le Ministère de la santé a lancé plusieurs programmes auprès de différentes communautés ethniques, aussi bien les minorités que les populations désavantagées. Par exemple, dans le but de réduire les disparités, le Bureau de la santé publique du district d'Haïfa a décidé de lancer des programmes de promotion de la santé publique (financés par des services publics de soins de santé notamment) en direction de certaines populations – les Arabes, notamment les femmes, les personnes handicapées et les personnes âgées.

240. Les programmes conçus pour les femmes arabes sont les suivants :

Femmes animant des programmes de santé publique dans les communautés arabes

241. Les études montrent que l'incidence de l'obésité est élevée parmi les femmes arabes; le projet cherche à améliorer les modes de vie pour les rendre plus sains. Deux programmes sont en cours à Um al-Fahem et Mayser. Ils comprennent une série d'ateliers pour un groupe de femmes qui souhaitent jouer un rôle d'animation dans leur milieu en matière de santé et de nutrition. La formation dispensée à ces femmes comprend un stage de 100 heures. Ces groupes de femmes, dans chaque ville, suivent un processus d'autonomisation qui inclut une meilleure prise en charge par elles-mêmes, la fourniture d'informations et l'acquisition de compétences leur permettant de diriger des programmes de santé communautaire. Le but est d'amener ces femmes à organiser des visites domiciliaires afin de convaincre les habitantes de modifier leur mode de vie. Jusqu'à présent, ce programme est parvenu à recruter un groupe grandissant de volontaires qui animent l'action menée dans la santé publique et qui, dans chaque agglomération, comprend 20 personnes. Ces femmes ont organisé 11 visites domiciliaires, répétées trois à quatre fois, et ont concerné 15 à 20 femmes. **Plus de 60 % des femmes qui ont participé à ces visites à domicile ont introduit au moins un changement dans leur hygiène de vie pour elles-mêmes ou les habitudes de leur famille.** À Mayser, les 15 femmes du groupe ont signalé au moins un changement dans leurs habitudes alimentaires. Les animatrices ont rédigé des feuillets d'information adaptés à la culture locale; un manuel a également été créé; il servira de base pour la formation des animatrices dans les visites à domicile. Ce programme est financé par le Ministère de la santé avec le soutien des autorités locales. Il a permis de recruter et de constituer progressivement un noyau de 15 animatrices volontaires. À Mayser, le groupe des animatrices a décidé de négocier avec le conseil municipal en vue de créer une piste de course à pied dans la localité et de jouer un rôle actif dans les événements locaux qui concernent la santé.

Disparités entre Juifs et Arabes

242. Espérance de vie. L'espérance de vie augmente aussi bien chez les Juifs que chez les Arabes. En 2015, pour les hommes et femmes juifs, elle était respectivement de 81 ans et 84,5 ans; l'espérance de vie des hommes et femmes arabes était respectivement de 76,9 ans et 81,2 ans (contre 74,9 ans et 78,6 ans, respectivement, en 2005). L'écart continue à diminuer.

243. Diabète. L'incidence du diabète chez les hommes juifs et arabes est similaire, mais les femmes arabes sont un peu plus touchées que les femmes juives (9,8 % et 7,4 % respectivement).

244. Cancer. L'incidence du cancer dans la population juive est plus élevée que dans la population arabe en Israël, sauf s'agissant du cancer du poumon.

Les services de soins dans les groupes minoritaires et les populations désavantagées

245. Soins apportés aux victimes de la traite : Les refuges destinés aux victimes de la traite continuent à offrir des soins médicaux, des soins psychosociaux et de rééducation. En outre, le Ministère de la santé finance un budget annuel d'environ 3 millions de NIS (810 810 dollars) pour des soins dispensés aux victimes de la traite dans les hôpitaux (visites aux services de soins intensifs, consultations dans des cliniques extérieures et hospitalisation, suivi des grossesses, etc.). On trouvera un complément d'information sur les services de soins fournis aux victimes de la traite à la question 13.

Réglementation et politiques

- Le Directeur général adjoint du Ministère de la santé a diffusé la circulaire 3/13 relative à la supervision des organisations de maintien de la santé (HMO) et aux services de soins additionnels intitulée « Empêcher l'exclusion des femmes ». Cette directive interdit rigoureusement aux organisations de maintien de la santé de différencier leurs services entre les hommes et les femmes, l'élimination progressive de la ségrégation actuelle devant être achevée dans une période ne dépassant pas deux ans; il est interdit de faire une distinction dans les heures de réception des femmes et des hommes dans la même clinique ou de concrétiser une forme quelconque de ségrégation entre hommes et femmes.
- La circulaire sur l'administration médicale 22/2016 intitulée « Plan national de dépistage du cancer du sein, mise à jour » : le programme national de dépistage du cancer du sein est mené en Israël depuis de nombreuses années à l'initiative de l'Association israélienne de lutte contre le cancer et du Centre national de lutte contre le cancer, avec le soutien du Ministère de la santé. Cette directive oblige tous les organismes de maintien de la santé et les cliniques d'imagerie médicale thoracique à rendre compte chaque année au Ministère de la santé de l'application du dépistage biennal par mammographie chez les femmes âgées de 50 à 74 ans, et d'un dépistage annuel pour les femmes âgées de plus de 40 ans ayant des antécédents familiaux pour le cancer du sein ou un risque plus élevé de cancer du sein pour d'autres raisons.
- Le Directeur général adjoint du Ministère de la santé a publié une circulaire relative à la supervision des HMO et aux services de soins supplémentaires 07/2014 intitulée « Le traitement des myomes par ultrasons avec guidage par résonance magnétique » : cette directive élargit le champ d'application de la loi nationale d'assurance maladie de façon que des traitements alternatifs invasifs et non invasifs puissent également être considérés pour la patiente, notamment une thérapie par ultrasons avec guidage par résonance magnétique (IRM). C'est pourquoi il faut donner le poids voulu à la recommandation du médecin traitant et à la préférence de la femme qui voudrait éviter une hystérectomie s'il existe des solutions médicales moins radicales.
- Le décret temporaire 5763-2003 accompagnant la loi sur le règlement d'assurance maladie, les droits et les obligations des détenteurs des permis de

séjour définis par la loi sur la citoyenneté et l'entrée en Israël est entré en vigueur le 1^{er} août 2016. Selon cette réglementation, le détenteur d'un permis de séjour remplissant les conditions dont la liste est donnée dans le décret temporaire ou pour des raisons humanitaires spécifiques est autorisé à suivre un traitement dans une HMO auprès de laquelle il doit s'inscrire pour recevoir des soins similaires à ceux que recevrait un résident. Il est à noter que les détenteurs de permis de séjour comprennent des Palestiniens qui reçoivent une autorisation au titre du regroupement familial ou pour des raisons humanitaires spéciales. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, quelque 2 716 détenteurs de permis de séjour se sont inscrits à un plan d'assurance maladie d'une HMO.

Mortalité infantile et mortalité maternelle

246. Voir annexe I.

Efforts de prévention du cancer

247. Voir annexe I.

Question 22 – Femmes rurales

248. La société israélienne est fortement urbanisée; environ 92 % des Israéliens vivent dans les villes et 8 % seulement dans les zones rurales.

249. Selon des données collectées dans le cadre des recherches du Bureau central de statistique, entre 2003 et 2014 on a constaté une légère amélioration de la situation des femmes habitant les villages. Cette amélioration se constate surtout dans le taux d'emploi des ménages, qui a augmenté d'environ 10 %, et dans l'augmentation du nombre de personnes salariées dans la famille. De ce fait, on observe une diminution d'environ 4 % de la pauvreté des femmes adultes dans ces ménages, parallèlement à une augmentation d'environ 60 % à 70 % du revenu de la famille et du revenu par habitant. Cependant, le revenu disponible par habitant reste faible par rapport à celui des citadines.

250. On trouvera au tableau 26 de l'annexe II un complément d'information.

Décrets relatifs à la population bédouine du Neguev

251. Le 12 février 2017, le Gouvernement israélien a adopté le décret n° 2397 intitulé « Plan gouvernemental pour l'autonomisation et l'émancipation socioéconomique des populations bédouines dans le Neguev, 2017-2021 ». Ce plan de cinq ans, très détaillé, concerne différents aspects du développement des localités bédouines, à savoir l'éducation, l'infrastructure, l'emploi, les services médicaux et les pouvoirs dévolus aux municipalités locales. Le décret cherche à inclure autant que possible les représentants de la population locale dans la réalisation du programme. Le Gouvernement a affecté 3 milliards de NIS (11,1 millions de dollars) à la réalisation de ce plan.

Accès à la justice et égalité devant la loi

252. Voir question 6.

Le logement des Bédouins

253. On compte plus de 240 000 Bédouins dans la zone désertique du Neguev. Environ 76 % habitent des centres urbains et suburbains qui ont été planifiés et construits selon les normes légales (25 % habitent la ville de Rahat, 40 % habitent

dans six autres localités (Hura, Kuseife, Tel-Sheva, Ar'ara, Lakiya et Segev Shalom) et 11 % habitent dans 11 localités autorisées construites dans les circonscriptions des conseils régionaux d'Al-Kasum et Neve Midbar). Le reste, soit 24 % de la population bédouine, habite des centaines d'établissements non autorisés et non réglementés, surtout dans les circonscriptions des conseils régionaux d'Al-Kasum et Neve Midbar sur une superficie de près de 500 000 dunams. Cela retarde l'expansion urbaine dans le Neguev en général et n'est pas bénéfique au bien-être de la population bédouine.

254. À ce jour, on compte 18 localités bédouines dotées de plans d'urbanisme approuvés dans la ville de Rahat et les agglomérations de Lakiya, Hura, Kuseife, Tel-Sheva, Segev Shalom et Ar'ara. Tous ces plans prévoient la construction d'équipements tels que des écoles, des cliniques, des canalisations d'eau courante, l'électricité, la voirie, les routes, les trottoirs, etc. En outre, 11 localités qui relèvent des conseils régionaux de Neve Midbar et Al-Kasum se sont dotées aussi de plans approuvés.

Emploi

255. Au cours des dernières années, d'importantes mesures ont été prises pour mieux intégrer la population bédouine dans le marché du travail, en application du décret n° 3708 (voir plus haut) auquel le Ministère de l'économie et de l'industrie a affecté un crédit de 338 millions de NIS (92 millions de dollars).

256. En 2014, le taux d'emploi des Bédouins était de 65 % chez les hommes et de 26 % chez les femmes; 13 % des hommes et 6 % des femmes étaient en chômage.

257. On trouvera à l'annexe I un complément d'information sur les programmes d'emploi et programmes spéciaux, par exemple sur les centres de placement Ryan, l'entreprise féminine, la formation professionnelle, les garderies de jour, les zones industrielles, l'intégration dans l'industrie de pointe, notamment.

Centres d'accueil des adolescentes bédouines

258. Le Ministère du travail, des affaires sociales et des services sociaux a organisé et fait fonctionner pour les adolescentes bédouines en détresse des « espaces sécurisés ». L'intention est de prévenir l'abandon scolaire, de renforcer l'amour-propre de ces jeunes filles et de les rendre autonomes.

Accès à la santé

259. On trouvera à l'annexe I un complément d'information sur certains de ces projets, notamment les cliniques et les services médicaux, les données sur la couverture vaccinale et le nombre d'infirmières desservant la population bédouine, les centres de soins à l'intention des mères et des enfants, les infirmières scolaires et l'évolution récente de la situation.

Question 23 – Groupes de femmes désavantagées

Les détenues

260. Neve Tirtza est la seule prison pour femmes en Israël. La population carcérale dans le complexe est diverse et inclut des détenues en détention provisoire, en détention provisoire dans l'attente d'une nouvelle décision ou jusqu'à la fin de la procédure, ainsi que des mineures et des adultes. En outre, le centre pénitentiaire est équipé pour accueillir des femmes enceintes et des jeunes mères ayant avec elles leurs enfants (jusqu'à 2 ans). En novembre 2016, le Défenseur public s'est rendu à

Neve Tirtza pour une visite officielle qui a largement été positive. On trouvera à l'annexe I les principales constatations.

Femmes palestiniennes détenues dans les installations du Service pénitentiaire israélien

261. Au 1^{er} décembre 2016, il y avait à Neve Tirtza 19 prisonnières résidentes de Cisjordanie et 18 détenues, soit un total de 37 femmes. Aucune de ces prisonnières ou détenues n'est enceinte. Les prisonnières palestiniennes dans les locaux du Service pénitentiaire bénéficient des mêmes services de soins complets que les détenues israéliennes, et notamment des soins dispensés par des médecins qualifiés et des services d'hospitalisation et de santé mentale.

262. Elles reçoivent régulièrement des visites d'une durée de 45 minutes. Les visiteurs qui sont citoyens israéliens arrivent de leur côté au centre de détention et les visiteurs qui sont résidents de Cisjordanie et de la bande de Gaza viennent dans des autobus organisés par le CICR.

Logement pour femmes désavantagées

263. Le Ministère de la construction et du logement aide certaines femmes appartenant à des groupes désavantagés à se loger; depuis le dernier rapport, aucun changement n'est signalé dans ce domaine.

264. Actuellement, on compte 25 885 femmes bénéficiant d'un logement social en Israël; 14 300 sont des mères célibataires ou indépendantes et 11 585 des femmes seules (sans enfant ou vivant avec des enfants de plus de 21 ans).

265. En outre, les jeunes femmes à risque âgées de 18 à 25 ans, considérées comme sans soutien familial, reçoivent également une aide du Ministère sous forme d'une bonification de leur loyer allant jusqu'à 1 000 NIS (270 dollars) par mois pendant 24 mois. En 2016, 145 jeunes femmes ont reçu cette aide.

266. Pour aider les personnes handicapées en fauteuil roulant, le Ministère a institué une procédure d'achat d'appartements en août 2006; l'intéressée choisit l'appartement qui, après l'achat, lui est loué aux conditions de location sociales. En outre, des aménagements peuvent être apportés à l'appartement compte tenu du type de handicap. Une assistance similaire est fournie aussi dans les appartements en location.

267. Le 28 février 2017, le Comité interministériel de l'égalité des sexes a tenu une réunion pour examiner la question de l'application du droit de travail aux femmes appartenant aux populations désavantagées.

Soutien de revenu aux femmes vivant dans des refuges pour victimes de violence familiale

268. L'amendement n° 49 à la loi de soutien de revenu de 5741-1980 (entré en vigueur le 1^{er} juin 2017) modifie les conditions d'octroi d'une aide pour compléter le revenu de femmes qui habitent dans un refuge pour victimes de violence familiale. L'amendement annule la condition imposée auparavant par la loi et accorde ce complément de revenu même si l'intéressée n'était pas admise à en bénéficier le mois précédant son entrée dans le refuge. L'amendement modifie ainsi les conditions imposées aux femmes qui entrent dans un refuge pour victimes de violence familiale dont la situation financière se trouve notablement améliorée.

269. Le 5 novembre 2012, la Knesset a adopté la loi sur les prestations sociales (allocation d'adaptation aux femmes vivant dans un refuge pour femmes victimes de violence) de 5773-2012. Aux termes de cette nouvelle disposition, une femme qui a

habité pendant au moins 60 jours dans un refuge pour victimes de violence familiale a droit à une allocation d'adaptation fournie aux termes d'un programme de rééducation, dans les 60 jours suivant son départ du refuge. Cette allocation est versée à la condition que la personne ne regagne pas son ancien domicile permanent. Elle atteint 8 000 NIS (2 162 dollars) par femme, et un supplément de 1 000 NIS (270 dollars) est versé en sus pour chaque enfant.

270. Le 2 décembre 2013, la Knesset a amendé la loi sur les prestations sociales (allocation d'adaptation pour les femmes qui résident dans un refuge pour femmes victimes de violence) pour garantir que l'allocation est bien payée dans un délai de 60 jours après le dépôt de la demande.

271. Le Ministère du travail, des affaires sociales et des services sociaux met en œuvre des mesures en faveur des populations désavantagées; voir annexe I.

Question 24 – Le mariage et les relations familiales

Généralités

272. Nonobstant la situation actuelle, ces dernières années font apparaître une modification dans la jurisprudence des tribunaux des affaires familiales qui, de plus en plus, prononcent des dommages au détriment des conjoints qui refusent d'accorder le divorce admis dans le judaïsme (« Gett ») à leur épouse; ces tribunaux ont tendance à augmenter la valeur des indemnités que le conjoint réticent doit payer. Dans le passé, les tribunaux des affaires familiales autorisaient uniquement le dépôt d'une demande de versement de dommages-intérêts quand le tribunal rabbinique avait ordonné le divorce, ce qui limitait le secours fourni à quelques affaires seulement et avec retard. Avec cette tendance nouvelle pour reconnaître la validité de cette revendication, les décisions des tribunaux des affaires familiales reconnaissent la nécessité de verser des dommages dans les affaires où le tribunal rabbinique n'avait pas ordonné le divorce. Cependant, cette tendance n'est pas toujours facilement acceptée par le tribunal rabbinique; la décision rabbinique établit qu'un divorce qui est accordé par suite d'une demande de dommages est disqualifié en vertu de la « Halacha » dans le judaïsme.

273. On trouvera à l'annexe III une jurisprudence sur la question.

Mesures destinées à empêcher le phénomène des femmes dont le mari refuse d'accorder un divorce (« agunot »)

La législation

274. En mars 2012, la loi sur les tribunaux rabbiniques (application des jugements de divorce) de 5755-1955 a été amendée; aux termes de cet amendement les tribunaux rabbiniques doivent suivre l'application effective des jugements de divorce, soit en imposant un délai au règlement du divorce, soit en examinant l'efficacité des mesures limitatives imposées conformément à la loi et en examinant la nécessité de rendre ces restrictions plus sévères si nécessaire. L'amendement établit aussi l'obligation de rendre compte à la Commission de la Constitution, des lois et de la justice de la Knesset concernant l'application des jugements. Ainsi, en dehors du suivi constant des progrès accomplis par les procédures judiciaires du système des cours rabbiniques, l'imposition d'une obligation statutaire fait de la Knesset un organe de contrôle actif capable d'évaluer l'efficacité de l'intervention judiciaire visant à protéger la liberté des femmes.

275. La loi a de nouveau été amendée en 2017, et la possibilité a été ajoutée d'imposer des sanctions différentes aux détenus qui sont des conjoints qui refusent

d'accorder un divorce, par exemple en les empêchant de participer à une classe religieuse, en limitant le nombre de visiteurs, en limitant l'accès à une alimentation cachère d'un type particulièrement rigoureux (Mehadrin) et d'autres mesures encore (amendement n° 8).

Directive du Procureur général – « Règles en matière de poursuite dans les affaires de refus de se conformer à une décision de justice accordant un divorce »

276. Le 10 novembre 2016, le Bureau du Procureur général a rendu publique la directive n° 2.24 qui régleme les conditions d'ouverture de poursuite en cas de refus de se conformer à une décision de justice d'un tribunal rabbinique concernant un divorce. Cela est une étape importante des efforts effectués pour réduire le nombre de femmes (« agunot ») dont le mari refuse de leur accorder un divorce.

277. On trouvera à l'annexe I un complément d'information.

L'administration des tribunaux rabbiniques

278. Les tribunaux rabbiniques organisent des formations à l'intention des juges rabbiniques sur la question de l'application obligatoire des jugements de divorce (« Gett ») et sur les sanctions disponibles pouvant être appliquées conformément aux lois des tribunaux rabbiniques (exécution des jugements de divorce) de 5755-1955 concernant les maris qui refusent d'accorder le divorce; ces sanctions peuvent aller jusqu'à l'emprisonnement.

279. En 2015, le film *Gett*, qui présente dans une intrigue les difficultés auxquelles se heurtent les femmes dont le mari refuse de leur accorder le divorce, a été projeté lors d'une convention nationale de juges rabbiniques.

280. En outre, l'administration des tribunaux rabbiniques dispose d'un service dont la tâche est précisément de traiter la question complexe du refus d'accorder le divorce. Le personnel de ce service est particulièrement qualifié pour traiter de cette question. Il emploie divers instruments permettant d'atteindre le mari réticent et de le persuader ou le forcer de se conformer au jugement de divorce. Ainsi, par exemple, ce service utilise divers moyens techniques pour localiser le mari, obtenir des informations sur ses entreprises, etc. Ce service est en contact direct régulier avec les autres administrations, notamment dans le but d'obtenir des décisions de justice contre les maris qui refusent de donner à leur femme une autorisation de divorce (« Gett »), par exemple au moyen d'une interdiction de quitter le pays.

Invalidation rétroactive du divorce de femmes juives

281. L'administration des tribunaux rabbiniques n'a pas connaissance d'affaires d'annulation rétroactive d'un divorce. Comme il est bien connu, ces tribunaux appliquent, en matière de statut de la personne, le droit « Halacha » du judaïsme, qui veut que l'annulation rétroactive d'un divorce soit une procédure si radicale qu'elle est très rarement appliquée, dans des cas tout à fait exceptionnels. Aux termes du droit judaïque, la signification d'une annulation rétroactive d'un divorce serait d'invalidiser le mariage d'une femme à un homme qui n'est pas son ex-mari, et donc maintiendrait la validité de son premier mariage. Le résultat serait que la légitimité de la descendance du deuxième lit serait à jamais compromise. Il est donc évident que les tribunaux rabbiniques, qui se conforment au droit du judaïsme, refusent presque toujours d'appliquer une pareille mesure. À l'heure actuelle, il existe une seule affaire dans laquelle la validité d'un divorce est contestée du fait de la nature exceptionnelle et tout à fait novatrice de la décision de la cour rabbinique régionale, qui a approuvé le divorce. Même en pareil cas, il n'y a pas eu jusqu'à

présent d'annulation rétroactive du divorce, mais simplement une procédure préliminaire devant la Cour suprême. Dans cette unique affaire, le divorce reste valable.

282. Dans sa jurisprudence récente (**H.C.J. 9261/16**), la Cour suprême a approuvé la décision d'une cour rabbinique régionale (à Safed) qui approuvait le divorce d'une femme dont le mari est dans un état végétatif, et a donc annulé une décision d'une haute cour rabbinique qui autorisait une tierce partie à interjeter appel de cette décision. La Cour suprême a souligné qu'une tentative de rendre cette femme « aguna » de nouveau (alors que le tribunal rabbinique lui avait accordé le divorce) serait contraire à son droit fondamental au regard de la dignité humaine tel qu'il est défini dans la loi fondamentale « dignité humaine et liberté », et la priverait de sa liberté. Une telle violation, selon la Cour, serait anticonstitutionnelle.

283. On trouvera à l'annexe III un complément d'information sur l'affaire « Anonyme » et « Dead End » (ONG Mavoy Satum) c. Haute Cour rabbinique *et al.*

Mariage civil contracté à l'étranger

284. Aucun changement matériel n'est à signaler depuis 2011. On notera qu'en 2012 un jugement faisant jurisprudence a été rendu par le tribunal chargé des affaires familiales qui annulait le mariage d'un couple juif de même sexe, la cour rabbinique s'abstenant d'annuler ce mariage faute de l'avoir d'abord reconnu. Voir 11264-09-12 : Anonyme *et al.* c. Ministère de l'intérieur (21 novembre 2012), annexe III.

Garde des enfants dans le divorce

285. Ces dernières années, deux comités publics ont formulé des recommandations au Ministre de la justice – le premier concernait la responsabilité parentale dans le divorce et le second le versement des pensions alimentaires pour enfant. Ces recommandations ne sont pas encore consignées dans un texte de loi mais, ces dernières années, un nombre grandissant de décisions de justice disposent que la garde commune des enfants doit répondre à certaines conditions et fixent ces dispositions sous forme d'une garde égale ou partagée entre les deux parents.

Législation récente tendant à accélérer le règlement des différends familiaux

Loi sur le règlement des différends familiaux

286. En 2014, la loi sur le règlement des différends familiaux (dispositions temporaires) de 5775-2014 a été promulguée. Cette loi dispose que les conjoints qui souhaitent se séparer doivent dans un premier temps se soumettre à une tentative de conciliation dans le cadre de l'une des unités d'assistance à la famille du tribunal compétent. Les deux parties ne peuvent entamer d'instance judiciaire sans qu'il y ait eu déjà cette tentative de conciliation. Après avoir soumis la demande, l'unité d'assistance à la famille organise quatre rencontres initiales avec les parties, afin de leur permettre d'examiner la possibilité d'un règlement non judiciaire du différend. La loi cherche ainsi à réduire les implications complexes du divorce judiciaire pour tous les membres de la famille. Elle aide aussi à empêcher une discrimination contre les femmes dans le cadre de la procédure judiciaire quand la femme est dans une position plus fragile (sur le plan économique ou personnel), que celle de l'homme, et doit faire face au conflit émotionnel intense qui accompagne généralement le processus de séparation. L'application de cette loi suppose la formation de spécialistes et elle est entrée en vigueur en juillet 2016. La loi a été promulguée comme mesure temporaire de trois ans afin que l'on puisse étudier ses avantages

dans le règlement des litiges familiaux par comparaison avec un règlement judiciaire.

*Règles pour la répartition des cotisations de pension
entre les époux séparés*

287. En août 2014, la loi de 5774-2014 sur la répartition des cotisations de pension entre conjoints séparés a été promulguée. La loi fixe les dispositions à suivre concernant la répartition des cotisations de pension entre les deux membres du couple, et notamment permet cette répartition par les soins d'un organisme payeur (caisse de pension, employeurs qui appliquent une pension d'ancienneté, etc.) plutôt que par une répartition directe entre les parties. Cette loi ne traite pas expressément de la situation des enfants, mais son intention est d'empêcher une nouvelle rencontre des ex-conjoints après le divorce et de réduire ainsi certaines des difficultés auxquelles sont exposés les enfants durant la procédure de divorce.

288. On trouvera à la question 9 un complément d'information concernant la polygamie.

Question 25 – Information additionnelle

289. Il n'y a pas d'information additionnelle.
