



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

Distr. générale  
29 décembre 2021  
Français  
Anglais/espagnol/français  
seulement

---

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

**Sixième rapport périodique soumis par Singapour  
en application de l'article 18 de la Convention, attendu  
en 2021\*\*\***

[Date de réception : 25 novembre 2021]

---

\* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.

\*\* Les annexes au présent rapport peuvent être consultées sur le site Web du Comité.



## Avant-propos

L'année 2021 est une année importante pour Singapour.

Nous célébrons le soixantième anniversaire de la Charte des droits de la femme, une loi historique qui a institutionnalisé l'égalité de statut des hommes et des femmes dans le mariage et vise à assurer le bien-être et la protection des femmes à Singapour.

En septembre 2021, nous avons mené à terme nos Conversations sur l'épanouissement des femmes de Singapour, qui se sont déroulées dans l'ensemble du pays sur une année. Ces conversations s'inscrivaient dans un effort plus large du Gouvernement visant à mobiliser la population pour voir comment faciliter l'avancement des femmes à Singapour. Le Gouvernement étudie les réactions et les recommandations recueillies à la faveur des conversations et présentera ses plans d'action dans un livre blanc devant être déposé au Parlement de Singapour au début de 2022.

C'est dans cet esprit que nous avons fait de 2021 l'année de la célébration des femmes de Singapour pour souligner l'esprit pionnier des femmes de Singapour, leurs réalisations et leurs contributions à notre nation. Le respect étant la pierre angulaire des relations et du partenariat entre les hommes et les femmes, nous soulignons la multiplicité des rôles que celles-ci jouent dans la société et prenons la mesure des difficultés qu'elles rencontrent.

Singapour est heureuse de présenter son sixième rapport périodique sur l'application de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (la Convention). Ce rapport présente les nouvelles lois, politiques et initiatives que Singapour a introduites de 2016 à 2021 pour mieux protéger et soutenir les femmes à Singapour.

La pandémie de COVID-19 a touché les femmes de manière disproportionnée et les a exposées à une plus grande vulnérabilité partout dans le monde. Elle a posé d'importants défis à Singapour comme dans de nombreux pays. Cette situation a affecté les femmes de Singapour de diverses manières, notamment en leur rendant encore plus difficile la conciliation entre le travail et les obligations familiales. Nous avons décrit dans ce rapport les initiatives menées pour résoudre les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées par suite de la pandémie de COVID-19.

Le Gouvernement est résolu à faire progresser le statut et le bien-être des femmes à Singapour. Nous remplissons les obligations de Singapour au titre de la Convention selon une approche pragmatique et axée sur les résultats tenant compte de nos circonstances et aspirations nationales uniques. Nous préférons ce modèle à une approche idéologique pour la réalisation des droits humains. C'est dans ce contexte que nous avons attentivement examiné les précédentes observations finales du Comité (CEDAW/C/SGP/CO/5) formulées lors de la soixante-huitième session de la Convention et les recommandations du Rapporteur du Comité sur le suivi en mars 2020 (MK/follow-up/Singapore/75), et que nous en avons optimisé la mise en œuvre.

L'État continuera de renforcer l'éthique de l'équité et de la justice dans notre société, dans laquelle les hommes et les femmes s'associent sur un pied d'égalité, avancent ensemble et poursuivent leurs aspirations librement et pleinement. Nous continuerons à œuvrer de concert avec les individus et les autres parties prenantes

pour promouvoir l'avancement des femmes à Singapour et pour édifier une société juste et inclusive.

Sun Xueling  
Ministre d'État  
Ministère du développement social et de la famille  
Ministère de l'éducation

## Résumé

1. Singapour a adhéré à la Convention le 5 octobre 1995. Celle-ci est entrée en vigueur le 4 novembre 1995.
2. Le sixième rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies couvre les principales initiatives adoptées et l'évolution de la situation à Singapour de 2016 à 2021. Conformément à l'article 18 de la Convention, le sixième rapport répond également aux observations finales de 2017 du Comité (CEDAW/C/SGP/CO/5) formulées lors de la soixante-huitième session de la Convention et aux recommandations du Rapporteur du Comité sur le suivi en mars 2020 (MK/follow-up/Singapore/75).
3. Singapour continue de mettre en place un environnement offrant des chances égales aux femmes et aux hommes de réaliser leur potentiel et leurs aspirations professionnelles.
4. Depuis le cinquième rapport de 2015, le Gouvernement a fait des progrès dans les domaines les plus importants en vue d'améliorer et d'enrichir la vie des femmes à Singapour. Nous avons également introduit de nouvelles mesures pour venir en aide aux personnes vulnérables, notamment les femmes, pendant la pandémie de COVID-19.

### A. Protection des femmes

#### Modifications législatives visant à renforcer la protection des femmes

5. Singapour dispose d'une base juridique solide pour protéger les femmes contre la violence. Diverses modifications visant à renforcer la législation existante ont été apportées au cours des dernières années. Par exemple, la loi sur la protection contre le harcèlement a été modifiée en 2019 pour mieux protéger les victimes du harcèlement, de la violence au sein du couple et des comportements antisociaux connexes, tels que le cyberharcèlement, le harcèlement criminel et le harcèlement sexuel. Ces modifications prévoyaient également la création d'un tribunal spécialisé en matière de protection contre le harcèlement, qui peut notamment, grâce à une procédure simplifiée, offrir une aide rapide aux victimes.
6. En 2019, nous avons également modifié le Code pénal pour abroger sans condition l'immunité conjugale pour les cas de viol, ce qui protège toutes les femmes contre les abus sexuels, quelle que soit leur relation avec l'auteur. En outre, de nouvelles infractions relatives aux crimes sexuels facilités par la technologie, comme le voyeurisme, ont été créées. En 2021, le Code pénal a été modifié pour alourdir les peines applicables à certaines infractions sexuelles, afin de renforcer la dissuasion et de faire en sorte que les cas les plus graves soient punis plus sévèrement.

#### Protection contre toutes les formes de violence

7. En septembre 2021, le groupe de travail multipartite sur la violence familiale – qui a examiné diverses formes de violence familiale, y compris physique, psychologique et sexuelle – a publié une série de recommandations visant à améliorer le soutien immédiat aux victimes de violences familiales, à renforcer leur protection, à prévenir la récurrence de la violence et à sensibiliser aux signes avant-coureurs. Le Gouvernement a accepté, en principe, toutes les recommandations du groupe de travail et travaillera avec les partenaires locaux à les mettre en œuvre au cours des

prochaines années. La violence à l'encontre de toute personne n'est pas tolérée, et ces recommandations visent à soutenir toutes les personnes touchées par les violences familiales, sans égard à leur nationalité, leur sexe, leur race, leur religion ou leur orientation sexuelle.

8. Le Gouvernement a reconnu que la restriction des déplacements introduite pendant la pandémie de COVID-19 a pu nuire à la capacité des victimes à chercher de l'aide. C'est pourquoi il a intensifié la campagne *Break the Silence* pendant la période de restriction des déplacements liée à la COVID-19 (mesure qu'on a appelée coupe-circuit, ou *Circuit Breaker*, à Singapour) au moyen de publicités télévisées en clair, radiophoniques et en ligne afin de sensibiliser le public à la violence familiale et d'encourager les victimes et les témoins à signaler les abus et les violences<sup>1</sup>.

### **Mesures de lutte contre la traite d'êtres humains**

9. Le Gouvernement ne tolère pas la traite des femmes et a pris des mesures décisives dans le cadre de la lutte contre la traite d'êtres humains pour appuyer et protéger les victimes. Nous reconnaissons que la lutte efficace contre la traite d'êtres humains ne se limite pas à l'action législative et coercitive, mais nécessite également la mobilisation des parties prenantes concernées et de la communauté. Nous avons donc mis au point une stratégie nationale de lutte contre la traite d'êtres humains (2016-2026). L'approche s'articule en quatre *P*, à savoir (i) prévention de la traite d'êtres humains, (ii) poursuite des délinquants, (iii) protection des victimes et (iv) partenariats avec les parties prenantes.

### **Protection des travailleurs domestiques migrants**

10. Singapour réexamine régulièrement ses lois et politiques concernant les travailleurs domestiques migrants pour s'assurer de leur pertinence. Tous les travailleurs domestiques migrants sont protégés par le Code pénal et par la loi sur l'emploi de main-d'œuvre étrangère. Des modifications apportées au Code pénal et entrées en vigueur en 2020 ont pour effet de doubler la peine maximale encourue par les personnes reconnues coupables de blessures, d'agressions, de délits sexuels et de détention illicite ou de séquestration à l'encontre de travailleurs domestiques migrants. La rétention des permis de travail ou la confiscation des passeports contre la volonté des travailleurs domestiques migrants est illégale. D'ici à la fin de l'année 2022, les employeurs seront tenus d'accorder à leurs travailleurs domestiques migrants au moins un jour de repos par mois qui ne peut être compensé.

## **B. Assistance aux femmes sur les lieux de travail**

### **Lutte contre la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail**

11. En juillet 2021, le comité tripartite sur l'équité au travail a été formé pour renforcer les efforts de Singapour dans la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail. En août 2021, il a été annoncé que les orientations tripartites sur les pratiques équitables en matière d'emploi seront inscrites dans la loi, ce qui protégera mieux les femmes, notamment de la discrimination ou des traitements injustes sur le lieu de travail. Un tribunal sera par ailleurs créé pour entendre les affaires de discrimination, dont celles concernant la discrimination à l'égard des femmes. Singapour prend

<sup>1</sup> La mesure coupe-circuit en place d'avril à juin 2020 s'apparente à ce qu'on appelle « confinement » dans d'autres pays.

également une position très ferme contre le harcèlement au travail, notamment le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En 2019, un centre de ressources et de recours en matière de harcèlement au travail a été chargé de fournir des conseils et une assistance aux employeurs et aux personnes concernées sur les questions de harcèlement au travail.

### **Facilitation de l'aménagement des modalités de travail et promotion de l'harmonie entre travail et vie privée**

12. Singapour continue d'aider tous les travailleurs, y compris les femmes, à entrer sur le marché du travail et à y demeurer, tout en conciliant leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Nous l'avons fait en appuyant et en encourageant l'adoption de modalités de travail souples et d'autres stratégies en vue du maintien d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nous avons par exemple introduit des normes tripartites relatives à l'aménagement des modalités de travail (2017), aux congés non rémunérés pour besoins de soins imprévus (2018) et à la conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles (2021). Ensemble, ces normes encouragent et reconnaissent les employeurs qui ont adopté des mesures destinées à favoriser l'équilibre, pour leurs employés, entre vie professionnelle et vie privée.

13. En 2019, le Gouvernement a formé un groupe d'étude citoyen sur la question de l'harmonie entre travail et vie privée (*Citizen's Panel on Work-Life Harmony*) afin d'engager le dialogue et de collaborer avec les Singapouriens pour créer de concert de nouvelles façons de renforcer cet équilibre. En février 2021, une alliance pour l'action en faveur de l'harmonie entre travail et vie privée a également été lancée afin de constituer une communauté de parties prenantes chargée de mettre au point et de piloter des initiatives et des ressources visant l'équilibre entre les obligations professionnelles et personnelles. L'alliance a débouché en septembre 2021 sur la création par ses participants de plusieurs outils visant à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui serviront aux employeurs de Singapour pour améliorer cet équilibre.

### **Soutien aux travailleurs pendant la pandémie de COVID-19**

14. Le Gouvernement a reconnu que la transformation de la nature et des modalités du travail (par exemple, le travail à domicile obligatoire) peut augmenter le stress lié au travail pendant la pandémie. Les aidants, dont beaucoup sont des femmes, peuvent être confrontés à des facteurs de stress encore plus importants, car ils et elles doivent concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Pour y remédier, des recommandations tripartites sur le bien-être mental au travail ont été publiées en 2020 destinées à aider les employeurs à soutenir le bien-être mental de leurs employés. Entre autres choses, les recommandations visent à encourager les employeurs à adopter et mettre en œuvre des aménagements des modalités de travail, définir clairement les attentes en ce qui concerne la communication après les heures de travail et mettre en place des politiques de retour adaptées aux besoins des employés en matière de santé mentale. Le Gouvernement a par ailleurs lancé l'outil iWorkHealth, qui est un outil d'évaluation psychosociale autoadministré en ligne visant à aider les employeurs et les employés à identifier et à gérer les facteurs de stress au travail.

15. En outre, le Gouvernement a introduit des mesures de soutien pour les Singapouriens, hommes et femmes, afin de les aider à faire face aux pertes de revenus et d'emploi dues à la pandémie. Il s'agit notamment du fonds de secours temporaire, de la subvention de soutien face à la COVID-19, ainsi que du régime d'aide au revenu

des travailleurs indépendants en 2020 et de la subvention de relance face à la COVID-19 en 2021. Chaque Singapourien a également reçu des paiements en espèces non récurrents au titre du programme de soins et d'assistance et du versement de solidarité, et bénéficié d'un crédit de solidarité pour les services publics.

#### **Promotion de la participation des femmes aux conseils d'administration**

16. Nous avons étendu notre action aux conseils d'administration du secteur public et de la société civile, en plus des conseils d'administration des entreprises. En 2019, la Commission pour la diversité des conseils d'administration a remplacé le Comité d'action pour la diversité afin de promouvoir l'augmentation continue du nombre de membres féminins des conseils d'administration des entreprises cotées, des organismes publics et des organisations à but non lucratif à Singapour.

### **C. Soutien aux femmes dans la société et la famille**

#### **Soutien aux aidantes**

17. Singapour a beaucoup investi dans l'amélioration des services professionnels d'aide à la personne afin de mieux soutenir les aidantes familiales, en particulier celles qui occupent un emploi. Par exemple, pour soutenir les familles avec de jeunes enfants, le Gouvernement reste déterminé à rendre les établissements préscolaires de qualité abordables et accessibles.

18. En 2019, le plan d'action pour le soutien aux aidants a été lancé pour renforcer le soutien aux aidants des personnes âgées dans la communauté, en plus des programmes et aides existants dont bénéficient les aidants. Le plan comporte des initiatives concernant (i) le soutien à l'accès aux soins, (ii) les services de relève pour les aidants, (iii) l'appui financier, (iv) l'autonomisation et la formation des aidants et (v) le soutien sur le lieu de travail.

#### **Promotion d'un partenariat égal dans la famille**

19. Le Gouvernement a progressivement amélioré les régimes de congé parental pour aider les parents à s'occuper des jeunes enfants, et particulièrement pour aider les pères à jouer un rôle plus important dans l'éducation de leurs enfants. Par exemple, en 2017, la deuxième semaine du congé de paternité est devenue obligatoire, et le congé parental partagé est passé de une à quatre semaines. En outre, le Ministère du développement social et de la famille travaille également en étroite collaboration avec des partenaires, tels que Families for Life et le Centre for Fathering, pour fournir des programmes et des ressources en ligne aux mères et aux pères, afin qu'ils puissent mieux faire face à l'augmentation des responsabilités familiales et ménagères à la maison. Ces efforts visent à encourager la paternité active et renforcer les messages sur le partage des responsabilités parentales au sein du foyer, afin que les pères et les mères se soutiennent mutuellement dans leur parcours parental.

#### **Renforcer les mariages et les rapports familiaux**

20. En août 2021, le Gouvernement a lancé une alliance pour l'action visant à renforcer le mariage et les rapports familiaux (*Alliance for Action to Strengthen Marriages and Family Relationships*). Elle réunira Families for Life, des organisations non gouvernementales, des partenaires locaux et des organisations religieuses, et fera fond sur les initiatives actuelles. Elle se penchera sur la sensibilisation auprès des familles en collaboration avec des partenaires locaux, le

mentorat des jeunes mariés, les compétences parentales, le soutien aux familles monoparentales, les familles présentant des risques précoces, le renforcement des mariages et les familles dans les communautés religieuses.

## **D. Soutien pour la santé et le bien-être des femmes**

### **Prise en charge de la santé des femmes**

21. En janvier 2021, un groupe de travail interinstitutions a été créé pour veiller à l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action pour la santé et le bien-être de la mère et de l'enfant, afin de mieux soutenir les femmes et leurs enfants. Le groupe de travail mettra en place des politiques, des solutions et des programmes pour aider les femmes à améliorer leur santé physique, leur santé mentale et leur bien-être général, depuis la phase de préconception jusqu'à la maternité, en passant par la grossesse et la phase postnatale. Grâce à cet effort, chaque femme enceinte aura un accès équitable à des services de soins de santé maternelle de qualité, notamment des consultations prénatales, des services d'obstétrique, des soins néonataux et un soutien à l'allaitement et à la lactation.

### **Bien-être et santé mentale**

22. Le Gouvernement reconnaît l'importance de soutenir le bien-être et la santé mentale des Singapouriens. La ligne d'assistance téléphonique nationale a été inaugurée en avril 2020 pour apporter un soutien émotionnel et les premiers secours psychologiques aux personnes et aux familles touchées par la pandémie. En juillet 2021, un groupe de travail interinstitutions sur la santé mentale et le bien-être a été créé pour superviser la mise au point, la coordination et la mise en œuvre d'initiatives nationales visant à améliorer la santé mentale et le bien-être de la population de Singapour.

## **E. Lutte contre les stéréotypes de genre par l'éducation en bas âge**

### **Éducation dans les écoles pour lutter contre les stéréotypes de genre**

23. Le programme d'éducation civique jette les bases de relations respectueuses, responsables et attentionnées en encourageant des attitudes positives envers soi-même et les autres. Le programme, grâce à l'étude des rôles et stéréotypes de genre, enseigne aux élèves l'importance de valoriser les qualités, les forces et les talents uniques de chacun, indépendamment du genre. Les classes et les ressources d'orientation scolaire et professionnelle accessibles depuis le portail MySkillsFuture<sup>2</sup> incitent à une représentation équilibrée des sexes dans toutes les carrières et encouragent les élèves à explorer une variété de parcours éducatifs et professionnels, de ressources et d'informations. Une version enrichie du programme d'éducation civique est mise en œuvre progressivement depuis 2021. Par exemple, les élèves apprennent en classe à comprendre que toutes les familles sont différentes et que le partage des rôles parentaux et des responsabilités familiales en fonction des circonstances familiales particulières contribue à l'amour, à l'attention et au soutien qu'ils reçoivent. Les élèves apprennent à comprendre que les rôles et responsabilités de chaque parent, qui peuvent être différents et complémentaires, sont tout aussi

---

<sup>2</sup> MySkillsFuture est un portail en ligne unique permettant aux Singapouriens de faire des choix d'apprentissage et de carrière éclairés.

importants, tout en reconnaissant les différences individuelles et familiales, le contexte culturel et l'importance de ne pas attribuer de stéréotypes de genre dans l'éducation des enfants. Ces classes permettent d'inculquer à nos élèves, dès leur plus jeune âge, une mentalité et une attitude positives à l'égard des rôles dans la famille.

## F. Adoption contextualisée du droit islamique

24. Au fil des ans, le droit islamique de Singapour a été régulièrement révisé et la communauté musulmane a adopté des pratiques plus contextualisées et mieux adaptées aux besoins des femmes et des familles musulmanes. Par exemple, le Comité de la *fatwa* du Conseil de la religion islamique de Singapour (*Majlis Ugama Islam Singapura*) a publié des *fatwas* (décisions religieuses) au fil des ans en vue de préserver la situation financière des femmes musulmanes et des personnes à leur charge dans le cadre du *faraidh* (droit successoral islamique). Parmi elles, la *fatwa* sur la propriété indivise qui a été renforcée en 2019 pour reconnaître l'épouse comme une partenaire égale (s'agissant de la propriété de la maison), quelle que soit sa contribution financière à l'achat de la maison. Ces nouvelles règles permettent aux familles de préserver la situation financière des membres féminins de la famille, ainsi que des personnes à charge, grâce à des nominations correctement planifiées, tout en restant fidèles aux objectifs supérieurs du droit islamique.

### Consultations publiques

25. La préparation du sixième rapport a été un exercice utile pour faire le point, recenser les difficultés et établir un dialogue avec les parties prenantes sur les progrès accomplis par les femmes à Singapour.

26. Le présent rapport a été établi par le Bureau chargé de l'épanouissement de la femme du Ministère du développement social et de la famille, avec la contribution du Comité interministériel chargé de suivre la mise en œuvre de la Convention et d'autres organismes. En collaboration avec l'organisme national de coordination des organisations féminines de Singapour, ou le *Singapore Council of Women's Organisations*, le Comité a organisé deux séries de sessions de consultation avec plus de 30 organisations de la société civile en août et septembre 2021. Nous avons également organisé une réunion de consultation en août 2021 avec 19 parlementaires, dont 6 hommes. Les participants ont contribué activement à la discussion concernant ce rapport et la mise en œuvre de la Convention par Singapour. Leurs réactions à ces réunions, ainsi qu'aux Conversations sur l'épanouissement des femmes de Singapour organisées à l'échelle nationale, ont été prises en compte dans le présent rapport, lorsqu'il y avait lieu, et transmises aux organismes pour examen.

## I. Première partie

### Contexte général

#### Caractéristiques démographiques

##### *Tendances démographiques*

27. Nous sommes une petite ville-État insulaire, densément peuplée et multiraciale. Sur les quelque 5,5 millions d'habitants que comptait Singapour en juin 2021, 3,5 millions sont des citoyens singapouriens. Le pays compte 0,49 million de résidents permanents. Les 1,47 million d'habitants restants sont des ressortissants étrangers qui travaillent et vivent à Singapour. Les résidents âgés de 65 ans et plus sont au nombre de 639 000, soit environ un résident sur six. La densité de population sur l'île est de 7 485 personnes par kilomètre carré, l'une des plus élevées au monde.

28. La population de Singapour est l'une des plus diversifiées au monde. Elle est composée à 74,2 % de Chinois, 13,7 % de Malais, 8,9 % d'Indiens et 3,2 % de personnes appartenant à d'autres groupes ethniques. Les principales religions à Singapour sont le bouddhisme, le christianisme, l'islam, le taoïsme et l'hindouisme. Lors du recensement de 2020, 80,0 % des résidents de Singapour âgés de 15 ans et plus ont déclaré avoir une certaine foi religieuse ou croyance spirituelle. Selon les données recueillies, 31,1 % étaient bouddhistes, 18,9 % chrétiens, 15,6 % musulmans, 8,8 % taoïstes et 5,0 % hindous. Pour maintenir l'harmonie au sein de cette population très dense et diversifiée, toutes les races et religions sont traitées de manière égale.

29. L'indice synthétique de fécondité des résidentes de Singapour était de 1,10 en 2020, contre 1,20 en 2016, et Singapour a enregistré 38 590 naissances vivantes en 2020, dont 20 023 (52 %) étaient des garçons et 18 566 (48 %) des filles. Voir les renseignements fournis au regard de l'article 12 pour les taux de mortalité infantile et maternelle, le taux de mortalité des moins de cinq ans et l'espérance de vie de la population résidente.

#### Indicateurs socio-économiques

##### *Niveau de vie*

30. Le Rapport sur le développement humain 2020 des Nations unies a classé Singapour au 9<sup>e</sup> rang sur 189 pays. Ce résultat traduit une amélioration constante à Singapour de la qualité et du niveau de vie en termes d'espérance de vie, de résultats scolaires et de revenu réel.

31. Les résultats socio-économiques de Singapour peuvent être attribués à sa stabilité politique continue, la performance judiciaire de qualité et le niveau d'intégrité élevé du Gouvernement. Singapour est classée au 3<sup>e</sup> rang des pays les moins corrompus à l'indice de perception de la corruption établi par l'organisme Transparency International, 2020, obtenant une note de 85 depuis 2018. En plus d'avoir obtenu ces bons résultats, l'organisme Political and Economic Risk Consultancy a classé Singapour comme le pays le moins corrompu dans son rapport 2020 sur la perception de la corruption en Asie, aux États-Unis et en Australie, une position que Singapour occupe depuis 1995.

32. En 2020, le produit intérieur brut (PIB) était de 469 milliards de dollars singapouriens et le PIB par habitant de 82 503 dollars singapouriens. L'économie de

Singapour s'est contractée de 5,4 % en 2020 en raison des retombées économiques de la pandémie de COVID-19.

33. Le revenu d'emploi mensuel brut médian (y compris les contributions de l'employeur à la caisse centrale de prévoyance)<sup>3</sup> des résidents employés à plein temps à Singapour était de 4 534 dollars singapouriens en 2020, contre 4 056 dollars singapouriens en 2016<sup>4</sup>. En valeur réelle<sup>5</sup>, le revenu médian a augmenté de 2,5 % par an au cours des cinq dernières années, soit de 2016 à 2020.

#### **Taux d'inflation**

34. Le taux d'inflation annuel pour 2020 était de -0,2 %.

#### **Dettes extérieures**

35. Singapour n'a pas de dette extérieure du secteur public.

#### **La Convention à Singapour**

36. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est entrée en vigueur à l'égard de Singapour le 4 novembre 1995. Entre janvier 2000 et octobre 2015, Singapour a soumis cinq rapports périodiques au Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

37. Le 25 octobre 2017, Singapour a soumis le cinquième rapport périodique au Comité. La délégation était dirigée par M. Muhammad Faishal Ibrahim, professeur associé alors Secrétaire parlementaire auprès du Ministère du développement social et de la famille et du Ministère de l'éducation. Singapour a également présenté, en novembre 2019, un rapport intermédiaire sur certaines recommandations, comme l'avait demandé le Comité.

38. En tant que membre responsable de la communauté internationale, Singapour prend au sérieux ses obligations internationales. Singapour ne ratifie un traité que lorsqu'elle est en mesure de se conformer aux obligations qui en découlent. Singapour tient à honorer intégralement et efficacement les engagements qu'elle a pris. Parallèlement, Singapour examine en permanence la possibilité de ratifier d'autres traités relatifs aux droits de l'homme dans le cadre d'un processus coordonné par notre Comité interministériel des droits de l'homme. Le fait que Singapour n'est pas encore partie à un traité relatif aux droits de l'homme donné ne signifie pas que nos résultats ne sont pas déjà entièrement ou largement conformes aux objectifs du traité. Outre la Convention, Singapour est signataire de divers autres instruments internationaux, dont certains concernent spécifiquement les femmes. En outre, Singapour est membre de la Commission de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) sur la promotion et la protection des droits des femmes et des enfants, qui est un organe

<sup>3</sup> La caisse de prévoyance est un plan d'épargne et de retraite complet et obligatoire destiné aux Singapouriens et aux résidents permanents qui travaillent, principalement pour financer leur retraite, leurs soins de santé et leurs besoins en matière de logement à Singapour. Elle est financée par les cotisations des employeurs et des employés.

<sup>4</sup> *Comprehensive Labour Force Survey*, Département de la main-d'œuvre et des statistiques, Ministère de la main-d'œuvre.

<sup>5</sup> Corrigé par l'indice des prix à la consommation de tous les produits aux prix de 2019 (2019 = 100).

régional intergouvernemental chargé de promouvoir les droits des femmes et des enfants.

39. Les traités ne deviennent pas automatiquement une partie des lois de Singapour, à moins qu'ils ne soient spécialement incorporés dans le système juridique. Singapour donne effet à ses obligations découlant de la Convention dans ses lois nationales, dont la Charte des droits de la personne. Les parties lésées peuvent ainsi avoir recours aux tribunaux en citant une disposition équivalente du droit national.

## **II. Deuxième partie**

### **Article premier : Discrimination**

40. La Constitution de Singapour est sa loi suprême. L'article 12 de la Constitution de Singapour consacre le principe de l'égalité de toutes les personnes devant la loi et stipule que toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à une protection égale de la loi. Ce principe continue d'être respecté.

### **Article 2 : Mesures politiques**

#### **Cadre constitutionnel et législatif**

41. Le principe de l'égalité de toutes les personnes devant la loi est consacré par la Constitution. Cette disposition englobe la protection des femmes contre la discrimination injuste.

42. Les femmes et les filles de Singapour bénéficient d'une protection solide de leurs droits légaux. Outre la Constitution, leurs droits sont protégés par des textes comme la loi sur l'emploi, la Charte des droits de la femme, la loi sur les enfants et les jeunes, le Code pénal, le Code de procédure pénale, la loi sur la protection contre le harcèlement et la loi sur la prévention de la traite d'êtres humains. Ces textes législatifs sont régulièrement réexaminés afin de veiller à leur actualisation et de s'assurer qu'ils conservent leur pertinence face à l'évolution de la société et qu'ils répondent à l'objectif de protection des femmes et des filles contre la discrimination et les préjudices. Une femme lésée peut demander réparation en vertu de lois applicables et signaler les violations aux autorités compétentes.

#### **Mécanisme national de promotion des femmes**

43. Deux principaux organismes nationaux supervisent les questions liées aux femmes à Singapour, à savoir, le Bureau chargé de l'épanouissement de la femme sous le Ministère du développement social et de la famille et le Comité interministériel sur la Convention. Le Comité interministériel sur la Convention est composé de ministères et d'organismes du secteur public, qui coordonnent et mettent en œuvre des initiatives relevant de leur compétence en vue d'assurer une meilleure satisfaction des besoins des femmes. Ils sont notamment chargés, dans leurs domaines de compétence respectifs, de rassembler des données ventilées par sexe, âge et origine ethnique. Ces données sont largement diffusées et rendues publiques dans les statistiques publiées par le département des statistiques, dont le recensement de 2020. Le Bureau chargé de l'épanouissement de la femme est le centre de coordination nationale pour les questions liées à l'épanouissement et à l'autonomisation des femmes, ainsi que pour la coopération internationale concernant les femmes. Le

Bureau chargé de l'épanouissement de la femme est également le secrétariat du Comité interministériel sur la Convention. Comme suite à la demande qu'y a formulée le Comité, au paragraphe 49, d'en assurer la diffusion rapide, les observations finales, une fois reçues du Comité par le Bureau chargé de l'épanouissement de la femme, ont été mises à disposition sur le site Internet du Ministère du développement social et de la famille. Les observations finales ont également été rapidement diffusées auprès des ministères et des organismes de services publics représentés au Comité interministériel de la Convention. Elles ont été examinées, de même que la suite à y donner, et prises en compte au moment d'établir le présent rapport.

44. En septembre 2021, le Gouvernement, en collaboration avec des partenaires de la communauté et de la société civile, a conclu les Conversations sur l'épanouissement des femmes de Singapour qui se sont tenues sur une année à l'échelle nationale. Ces partenaires comprennent le Singapore Council of Women's Organisations, la Confédération nationale des syndicats, section des femmes et de la famille, et le Conseil du réseau d'intégration des femmes de l'Association populaire.

45. Les conversations s'inscrivent dans le cadre d'un effort plus large du Gouvernement visant à échanger avec un large éventail de Singapouriens, à comprendre leurs aspirations pour les femmes de Singapour et à établir une feuille de route pour la promotion des femmes de Singapour. Au total, 160 conversations ont été organisées, qui ont rassemblé près de 6 000 participants de tous horizons. Les commentaires et les idées communiqués lors des conversations seront regroupés dans un livre blanc, qui sera ouvert à débat au Parlement au début de 2022.

#### **Intégration d'une démarche antisexiste**

46. En ce qui concerne le paragraphe 13 c) des observations finales, nous adoptons une approche multipartite de l'intégration d'une démarche antisexiste à Singapour. En d'autres termes, nous tenons compte des effets de nos politiques sur les femmes à tous les niveaux et à toutes les étapes de la conception, de la planification et de la mise en œuvre des programmes.

#### **Engagement en faveur de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et des objectifs de développement durable**

47. En ce qui concerne le paragraphe 47 des observations finales, Singapour demeure déterminée à réaliser les objectifs fixés dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing de 1995, ainsi que les objectifs de développement durable. La Déclaration et le Programme d'action de Beijing et les objectifs de développement durable (en particulier l'objectif de développement durable n° 5 sur l'égalité des sexes) continuent de servir de points de référence dans la formulation de nos politiques et la mise en œuvre de la Convention à Singapour.

#### **Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030)**

48. Conformément au paragraphe 48 des observations finales, Singapour soutient le Programme 2030 et s'engage à soutenir les efforts visant à réaliser les objectifs de développement durable à l'échelle mondiale. Le Programme de coopération de Singapour est le programme phare d'assistance technique de Singapour, grâce auquel le Gouvernement partage son expérience en matière de développement avec d'autres pays. Plus de 132 000 fonctionnaires nationaux de plus de 180 pays et territoires ont participé au programme depuis sa création en 1992 et la participation des femmes n'a cessé d'augmenter au fil des ans. Par exemple, celle-ci a augmenté de 6 % sur deux

périodes de quatre ans, c'est-à-dire qu'elle est passée d'une moyenne de 36 % pour la période allant de 2013 à 2016, à une moyenne de 42 % pour la période de 2017 à 2020. Nous continuons à encourager davantage de femmes fonctionnaires à participer. Voir l'annexe 2 pour plus d'informations.

### **Politiques en matière d'impôt sur les sociétés**

49. En ce qui concerne le paragraphe 33 des observations finales, les politiques de Singapour en matière d'impôt sur les sociétés sont conformes aux normes arrêtées à l'échelon international, dont les normes internationales fixées au sein du Forum mondial sur la transparence et l'échange de renseignements à des fins fiscales et du Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices. Ces deux initiatives regroupent plus de 160 territoires, pour la première, et 130, pour la deuxième. Singapour fait l'objet d'un examen périodique par leurs membres et il a été jugé qu'elle se conformait aux normes internationales, notamment les normes qui régissent les demandes d'échange d'informations, l'échange automatique de renseignements relatifs aux comptes financiers et les rapports pays par pays sur les entreprises multinationales et les incitations fiscales en faveur des entreprises.

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

50. Singapour est pleinement engagée à protéger et à promouvoir les droits de l'homme de ses citoyens, y compris les femmes. L'approche singapourienne de la promotion des droits de l'homme est pratique plutôt qu'idéologique, et elle tient compte des circonstances et des aspirations nationales du pays. Notre objectif est de construire une société inclusive et cohésive, où nos concitoyens mènent des vies riches et épanouies. Le respect des droits fondamentaux de la personne est dans notre Constitution et la Déclaration universelle des droits de l'homme alimente nos efforts pour atteindre cet objectif.

51. En ce qui concerne le paragraphe 15 des observations finales, même en l'absence d'une institution nationale de défense des droits de l'homme dédiée, il existe de multiples mécanismes solides permettant aux Singapouriens de voir leurs préoccupations examinées directement et rapidement. Nos parlementaires, y compris le Premier ministre, tiennent des séances hebdomadaires de « rencontre avec la population » dans leurs circonscriptions électorales respectives, au cours desquelles des questions ou des préoccupations peuvent être soulevées directement avec eux. Une attention particulière est accordée aux intérêts des femmes, des enfants, des personnes âgées, des personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables, par l'intermédiaire d'institutions comme la Confédération nationale des syndicats pour les droits des travailleurs et le Conseil présidentiel pour les droits des minorités. De plus, un comité interministériel des droits de l'homme composé de 15 organismes publics suit et contrôle la mise en œuvre de nos engagements et obligations en matière de droits de l'homme, et s'assure le concours de la société civile sur les questions qu'elle soulève. Le Gouvernement a également mis en place des voies de communication et de participation, par exemple le site web REACH (*Reaching Everyone for Active Citizenry at Home*), des enquêtes et des dialogues pour recueillir les avis du public et communiquer avec lui sur diverses questions.

52. En ce qui concerne le paragraphe 46 des observations finales, Singapour a ratifié la modification du paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention le 20 août 2010. Le Gouvernement a examiné plus avant la question du Protocole facultatif à la

Convention. Le Protocole facultatif ne sera pas ratifié pour le moment. Le Gouvernement note que le Protocole facultatif vise à renforcer l'application de la Convention dans le cadre de la juridiction de chaque État Partie en donnant au Comité le pouvoir de recevoir et d'examiner des communications reçues conformément à l'article 2 du Protocole. Il existe à Singapour des modalités pour traiter les plaintes individuelles de discrimination fondée sur le sexe. Ces dernières ne sont pas limitées aux voies Gouvernementales, mais comprennent des dispositifs indépendants, telle la magistrature. Les femmes et les groupements de femmes disposent d'autres voies pour faire part de leurs réactions (y compris les plaintes) sur les questions liées aux femmes. Tout membre du public peut écrire au ministère ou organisme public compétent ou aux médias au sujet des politiques qui le touchent. Les plaintes reçues par les ministères ou organismes publics sont suivies en conséquence. Singapour n'a pas reçu de réactions faisant état d'une insuffisance de voies de communication des avis. Toutefois, elle continuera de suivre et d'examiner la situation pour déterminer si davantage de voies de communication doivent être mises en place.

## **Article 4. Mesures spéciales**

### **Environnement favorable aux femmes**

53. Singapour reste déterminée à protéger les femmes contre la discrimination et à assurer l'égalité de fait ou réelle entre les sexes en ce qui concerne l'exercice des libertés et des droits fondamentaux. En réponse au paragraphe 17 a) des observations finales, toutes les autorités concernées sont au fait de la notion de mesures temporaires spéciales qui figure au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention.

54. De l'avis de Singapour, il convient de donner à chaque société le temps et la marge de manœuvre nécessaires pour faire progresser les droits de la personne, y compris les droits des femmes, de la manière qui tiendra le mieux compte de ses particularités et de son évolution sociales et culturelles. Dans le cas de Singapour, des progrès considérables ont été faits du point de vue de la condition des femmes au cours des dernières dizaines d'années, et les femmes ont pu se prendre en charge grâce à l'environnement favorable mis en place à Singapour. Notre approche se fonde sur le principe de la méritocratie, qui offre des chances égales aux femmes et aux hommes. Les femmes singapouriennes peuvent ainsi se faire reconnaître pour leurs propres capacités et leurs efforts. Des mesures spéciales temporaires, telles que des quotas obligatoires afin d'accroître la représentation des femmes, pourraient être perçues comme symboliques et partant, stigmatiser les femmes.

55. Les Singapouriennes ont été et sont en mesure de participer pleinement et autant que les hommes à tous les aspects de la vie et à tous les niveaux. Selon le Rapport sur le développement humain 2020 des Nations Unies, Singapour se classe au douzième rang sur 162 pays et au deuxième rang en Asie à l'indice d'inégalité de genre, avec une note de 0,065<sup>6</sup>. Cette note place Singapour au-dessus de la moyenne mondiale de 0,436 et les possibilités offertes aux femmes singapouriennes dans des domaines notamment de la vie politique et publique (article 7), de l'éducation (article 10) et de l'emploi (article 11).

<sup>6</sup> Les notes vont de 0 (les femmes et les hommes s'en tirent également bien) à 1 (les femmes s'en tirent le moins bien possible dans tous les aspects mesurés).

### **Conseil pour la diversité au sein des conseils d'administration**

56. Singapour est résolue à accélérer la participation égale des femmes aux processus décisionnaires clés dans le domaine économique. À cette fin, le Gouvernement a créé, en janvier 2019, une Commission pour la diversité des conseils d'administration composée d'éminents représentants, hommes et femmes, du secteur privé, du secteur public et de la société civile et qui est chargée de promouvoir et d'obtenir dans les faits l'augmentation continue du nombre de membres féminins des conseils d'administration des entreprises cotées, des organismes publics et des organisations à but non lucratif.

57. La Commission a fixé des objectifs pour porter la représentation des femmes dans les conseils d'administration de toutes les sociétés cotées à la Bourse de Singapour (SGX) à 25 % d'ici 2025 et à 30 % d'ici 2030. Singapour a enregistré des progrès encourageants à cet égard, la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse étant passée de 13,1 % en 2017 à 18,0 % en juin 2021. Singapour vise également à ce que la proportion des femmes représentées aux conseils de tous les organismes publics et toutes les organisations à but non lucratif atteigne 30 % dès que possible. En juin 2021, la proportion des femmes représentées aux conseils d'administration avait atteint 28,8 % au sein des organismes publics, soit une augmentation par rapport à 23,3 % en 2018, et 28,1 % au sein des organisations à but non lucratif, soit une augmentation par rapport à 27,4 % en 2018.

### **Article 5 : Rôles stéréotypés des sexes et préjugés**

58. Le Gouvernement reconnaît que les mentalités traditionnelles qui attendent des femmes qu'elles assument le rôle principal d'aidantes à la maison peuvent les empêcher de poursuivre leurs aspirations professionnelles. Ce problème a été amplifié par la pandémie de COVID-19, qui a accru la demande de services de soins (par exemple, en raison de la fermeture des écoles), dont la charge pèse davantage sur les femmes. Par conséquent, nous nous engageons à soutenir les femmes en construisant une société d'égalité des chances et en éliminant les stéréotypes liés au genre.

#### **Lutte contre les stéréotypes discriminatoires**

59. Pour permettre aux femmes d'accéder à d'autres rôles que celui d'aidante familiale et lutter contre les stéréotypes discriminatoires sur les rôles des femmes et des hommes, un changement de culture et de mentalité doit avoir lieu. Les paragraphes 5.3 à 5.7 soulignent certains des autres efforts déployés par Singapour en ce sens.

#### ***Suppression de la notion de « chef de famille »***

60. En réponse au paragraphe 19 b) des observations finales, Singapour souhaite souligner que la notion de « chef de famille » (*head of household*) a été remplacée par celle de « personne de référence » (*reference persons*), aux fins de la collecte de données lors du recensement de 2020 à Singapour.

#### ***Promotion d'un partenariat égal dans la famille***

61. Nous avons amélioré les programmes de congé au fil des ans pour aider les pères à jouer un plus grand rôle dans l'éducation de leurs enfants. En 2017, le Gouvernement a légiféré pour accorder une deuxième semaine du congé de paternité

payé par l'État, et a bonifié le congé parental partagé, le faisant passer de une à quatre semaines. Les congés pour s'occuper d'enfants en bas âge sont de même désormais accessibles sur un pied d'égalité aux pères et aux mères qui travaillent. Les mesures ouvrant droit aux congés parentaux sont prévues par la loi. À ce titre, les employeurs sont tenus d'offrir ces congés aux employés admissibles. Ces mesures permettront aux pères de prendre jusqu'à huit semaines de congé au total au cours de la première année de leur enfant, afin de nouer des liens avec leur nouveau-né et de s'occuper de leur femme.

62. Des campagnes, des programmes et des activités de sensibilisation du public ont contribué à éliminer progressivement les stéréotypes traditionnels concernant les rôles et responsabilités des femmes. Le Gouvernement coopère également étroitement avec les partenaires de la société civile tels que le Families for Life Council et le Centre for Fathering concernant les trois principaux mouvements familiaux à Singapour – les mouvements Families for Life, Dads for Life et Mums for Life. Ces trois mouvements complémentaires cherchent à renforcer les liens et la résilience des familles dans le but d'accroître la stabilité des mariages, ainsi qu'à défendre l'importance du partage des responsabilités parentales et domestiques entre les mères et les pères.

### ***Éducation sur les mentalités et les attitudes***

63. Le Gouvernement continue de s'attaquer aux stéréotypes sexistes et d'œuvrer à les éliminer dans l'éducation et les médias. Singapour accorde une attention spéciale aux matériels didactiques et aux programmes d'enseignement pour s'assurer que les stéréotypes sexistes ne sont pas perpétués et que les filles et les garçons sont présentés comme ayant un accès égal aux différentes ressources et possibilités. Pour faire évoluer les mentalités, le Gouvernement a enrichi son programme d'éducation civique en 2021 afin de mieux faire comprendre l'équité des rôles au sein de la famille et le respect des deux sexes, et de souligner l'importance de ne pas fonder les choix de parcours éducatifs et professionnels sur des stéréotypes de genre.

64. Le programme scolaire tend à une représentation équilibrée des hommes et les femmes par le déploiement d'efforts délibérés dans toutes les matières pour lutter contre les stéréotypes de genre. Les expériences, les contributions et les réalisations des femmes sont mises en évidence aux côtés de celles de leurs homologues masculins dans les exemples. En outre, les étudiants ont l'occasion de débattre des questions liées à l'épanouissement des femmes, notamment dans les cours de langues et de sciences humaines aux niveaux secondaire et préuniversitaire.

### ***Image des hommes et des femmes dans les médias***

65. Les codes de contenu de l'instance de développement du multimédia (*Infocomm Media Development Authority*) pour les services linéaires de télévision et de radio stipulent que les programmes ne doivent pas encourager ou conduire de quelque manière que ce soit à la discrimination à l'égard de toute catégorie de personnes fondée sur la race, la religion, le sexe, l'âge, la situation professionnelle ou le handicap. Les prestataires de services doivent faire preuve de sensibilité en ce qui concerne l'humour susceptible d'offenser le bon goût et la décence, par exemple les blagues fondées sur des stéréotypes négatifs ou des caricatures liés à la race, à la religion, au sexe, à l'âge ou au handicap, qui peuvent blesser ou humilier.

**Des services d'aide aux aidants de qualité accessibles et d'un coût abordable**

66. Singapour a beaucoup investi dans l'amélioration des services professionnels d'aide aux personnes afin d'aider les hommes et les femmes à réaliser leurs aspirations professionnelles et familiales.

***Améliorer l'accès à des établissements préscolaires de qualité et d'un coût abordable***

67. Le Gouvernement s'est engagé à rendre accessibles des établissements préscolaires de qualité et d'un coût abordable. Les dépenses publiques annuelles dans le secteur de la petite enfance sont appelées à doubler au cours des prochaines années, par rapport aux quelque 1 milliard de dollars singapouriens qui y étaient consacrés en 2018.

68. Depuis 2012, Singapour a plus que doublé le nombre de places en école maternelle à temps plein, passant d'environ 90 000 à environ 190 000 aujourd'hui. Ce chiffre passera à plus de 200 000 places d'ici 2023. D'ici à 2025, 80 % des enfants d'âge préscolaire pourront avoir une place dans les établissements préscolaires subventionnés par l'État, par rapport à un peu plus de la moitié aujourd'hui.

69. Les services préscolaires ont été rendus plus abordables grâce à des subventions universelles pour toutes les familles ayant des enfants singapouriens inscrits dans des programmes de garde d'enfants et de soins aux nourrissons, et des subventions supplémentaires soumises à des conditions de ressources pour les familles à revenu faible ou moyen. Depuis janvier 2020, les subventions ont été renforcées. Les familles dont les mères travaillent et dont le revenu mensuel brut du ménage est inférieur ou égal à 12 000 dollars singapouriens bénéficient d'une subvention supplémentaire sous condition de ressources, alors que le plafond de revenu était auparavant de 7 500 dollars singapouriens. Le montant de la subvention supplémentaire a également été augmenté pour tous les niveaux de revenus admissibles. À partir de janvier 2020, les familles à faible revenu qui travaillent pourront ne payer que 3 dollars singapouriens (2,30 dollars É.-U.) par mois pour les services de garde d'enfants à plein temps ou 1 dollar singapourien (0,76 dollar É.-U.) par mois pour les services de jardin d'enfants dans les écoles maternelles subventionnées par l'État.

***Renforcer les services de soins aux personnes âgées***

70. De même, pour les familles qui doivent s'occuper de personnes âgées, le Ministère de la santé offre des subventions pour une gamme de services de soins aux personnes âgées afin de répondre aux besoins de soins des personnes âgées admissibles, y compris les soins de jour, les soins à domicile et les services de soins de relève, afin d'alléger le fardeau financier et physique qu'entraînent les soins et ainsi soutenir les aidants, hommes et femmes.

71. Pour aider les personnes âgées (y compris les femmes âgées) à vieillir sur place, le Ministère de la santé a augmenté l'offre de services de soins aux personnes âgées au fil des ans, en particulier dans le domaine des soins à domicile et des soins communautaires (par exemple, les soins médicaux à domicile, les soins infirmiers à domicile et les soins de jour en centre). Depuis 2015, le Ministère de la santé a augmenté de 70 % le nombre de places de soins à domicile et de jour destinées à aider les personnes âgées à vieillir chez elles, et la capacité en lits des maisons de retraite pour les personnes âgées fragiles et dont le soutien familial est limité a connu une augmentation de 30 %.

72. Le Ministère de la santé, en plus d'augmenter l'offre de services de soins aux personnes âgées, s'attache à en améliorer la qualité et la variété. Par exemple, il a amélioré la conception et le cadre de vie des maisons de retraite, et a renforcé les capacités de prise en charge des démences. Le Ministère de la santé travaille également en étroite collaboration avec l'Agence pour les soins intégrés afin d'améliorer la qualité des services de soins aux personnes âgées, au moyen d'initiatives telles que des programmes de renforcement des capacités et des forums sectoriels permettant aux prestataires de services de partager leurs bonnes pratiques.

73. Il a également amélioré les mesures de soutien aux aidants. Par exemple, en 2019, le Ministère de la santé a lancé un plan d'action visant à soutenir les aidants afin d'apporter un plus grand soutien aux pourvoyeurs de soins aux personnes âgées dans la communauté, en plus des programmes et de l'aide existants dont bénéficient les aidants. Depuis lors, le Ministère de la santé, en collaboration avec des organismes partenaires, a mis en place une série de mesures de soutien, notamment l'orientation des soins, les services de soins de relève, le soutien financier, l'autonomisation et la formation des aidants et le soutien sur le lieu de travail. (Voir l'annexe B.)

## **Article 6 : Exploitation des femmes**

74. Singapour ne tolère pas la traite des femmes et elle a pris des mesures décisives pour lutter contre la traite des personnes et pour en soutenir et en protéger les victimes.

75. En ce qui concerne le paragraphe 23 a) des observations finales, la loi sur la prévention de la traite d'êtres humains est l'instrument législatif fondamental de Singapour en matière de lutte contre les crimes liés à la traite et est parfaitement conforme au Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

### **Action nationale**

76. Pour lutter efficacement contre la traite des personnes, il faut non seulement des lois et des mesures d'application, mais aussi une mobilisation des acteurs concernés et de la population. Grâce à de vastes consultations avec des ONG, des entreprises et des universitaires, Singapour a élaboré une Stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes pour la période 2016-2026. L'approche adoptée s'articule en quatre P.

a) Prévention de la traite. Les peines sévères prévues par la loi sur la prévention de la traite d'êtres humains pour sanctionner les infractions liées à la traite d'êtres humains sont proportionnelles à la gravité de ces infractions et ont un effet dissuasif. Pour prévenir la traite des personnes et en protéger les victimes, il est essentiel que le public soit conscient des crimes de traite et que les parties prenantes soient formées à les détecter et à les déjouer. Lancée en 2016, la subvention en faveur de la sensibilisation du public à la traite des personnes a encouragé diverses initiatives d'éducation du public, dont une exposition de photos, des projections de films, une conférence à l'intention des entreprises et une chanson créée par un artiste local ;

b) Poursuite des trafiquants. La loi de 2015 relative à la prévention de la traite des êtres humains pose le cadre juridique de la lutte de Singapour contre la traite des personnes. Elle nous permet de viser les trafiquants qui agissent à l'étranger. Les organismes chargés de l'application des lois mènent régulièrement des opérations sur les activités liées à la traite d'êtres humains, y compris le vice et le travail illégal.

Depuis l'adoption de la loi sur la prévention de la traite d'êtres humains, 12 accusés ont été poursuivis en justice et sept d'entre eux ont été condamnés. Les peines prononcées par les tribunaux sont établies au cas par cas. Des peines d'emprisonnement de plus de six ans et demi et des amendes pouvant atteindre 30 000 dollars singapouriens ont été imposées pour les cas les plus graves ;

c) Protection des victimes. En collaboration avec les organismes de services sociaux, le Gouvernement nourrit et loge les victimes de la traite des personnes, leur prodigue des soins de santé et des services de conseil, et met en place une intervention spécialisée adaptée aux circonstances de chacune d'entre elles. Le Gouvernement finance entièrement les abris pour les coûts de prise en charge des victimes de la traite ;

d) Partenariats avec les parties prenantes. Pour lutter contre la traite des personnes à l'échelle mondiale, Singapour associe son action à celle des organisations internationales telles qu'INTERPOL et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, et coopère avec les services de police et de justice d'autres pays. Pour renforcer la coopération avec ses partenaires régionaux, Singapour a ratifié en 2016 la Convention de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est contre la traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants. Au niveau des échanges entre forces, les agents de la Police de Singapour et du Ministère de la main-d'œuvre travaillent en étroite collaboration avec les forces de l'ordre et les ambassades étrangères. Sur le plan national, les organisations de la société civile sont des partenaires inestimables dans la prise en charge des victimes de la traite, et l'adhésion des entreprises à un approvisionnement responsable est essentielle pour mettre fin à la demande de travailleurs de provenance illicite.

### **Programmes de renforcement des capacités**

77. Les agents concernés reçoivent des formations régulières et spécialisées nécessaires pour appliquer des méthodes d'enquête tenant compte des différences entre les sexes et pour repérer et orienter rapidement les victimes de la traite. Voir l'annexe C pour plus de détails :

a) S'agissant de la magistrature, tous les juges et auxiliaires de justice suivent un programme d'orientation obligatoire lorsqu'ils sont nommés pour la première fois, puis une formation judiciaire continue au Singapore Judicial College et dans les juridictions dans lesquelles ils et elles sont en poste. En plus des programmes dispensés par le Singapore Judicial College, les tribunaux organisent de temps à autre des programmes de formation complémentaires spécifiques aux tribunaux, particulièrement dans leurs domaines de spécialisation. Les tribunaux du droit de la justice donnent également des formations aux juges et auxiliaires de justice, ce qui leur permet d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour aborder les affaires relatives aux femmes, à la famille ou aux questions d'ordre relationnel de manière appropriée et avec la sensibilité voulue ;

b) Procureurs et agents chargés de l'application de la loi et du contrôle des frontières. Dans le cadre de leur formation de base, les agents de police sont formés à la prise en charge et au soutien des victimes d'actes criminels. Dans le cadre de leur formation de terrain, ces agents apprennent à tenir compte des vulnérabilités des victimes de crimes sexuels ainsi qu'à offrir à ces victimes un soutien et un accompagnement ;

i) Les agents chargés de l'application de la loi et du contrôle des frontières sont également formés à repérer les voyageurs qui présentent des signes

révélateurs de la traite d'êtres humains (par exemple, nervosité, signes de détresse) aux points de contrôle. Ces voyageurs seront orientés vers le bureau de service où les agents mèneront des entretiens préliminaires afin d'évaluer la nécessité d'un suivi approprié auprès de la Police de Singapour ou du Ministère de la main-d'œuvre ;

ii) Les procureurs et les agents chargés de l'application de la loi assistent également à des conférences et à des ateliers conduits par des experts internationaux en vue de découvrir les meilleures pratiques à adopter pour le traitement des affaires de traite. Ces activités de formation aident les agents à approfondir leur compréhension des caractéristiques juridiques et pratiques des affaires de ce type.

c) Travailleurs sociaux. Les travailleurs sociaux sont sensibilisés à la nécessité d'intervenir auprès des victimes de crimes (abus sexuels, agression, trafic, etc.) en les acceptant et sans les juger. Ils sont également dotés des connaissances et des compétences nécessaires pour explorer et évaluer les effets de cette expérience sur le fonctionnement psychosocial et émotionnel des victimes et pour leur fournir le soutien nécessaire. En outre, ils sont formés pour les sensibiliser à la gestion des traumatismes (fréquents chez les victimes de crimes et de violences), et également pour repérer et orienter les victimes vers un soutien psychologique si nécessaire.

### III. Troisième partie

#### Article 7 : Vie publique et politique

78. Les femmes de Singapour contribuent activement à l'économie. Les hommes et les femmes bénéficient des mêmes chances d'accéder à des postes de direction.

##### Les femmes en politique

79. Les femmes de Singapour ont la possibilité de participer à la vie politique en fonction de leurs propres mérites. En ce qui concerne le paragraphe 25 b) des observations finales, les différents partis de Singapour recherchent constamment et activement des femmes qualifiées pour rejoindre leurs rangs. Il est également à noter que les femmes candidates ou élues bénéficient de la même couverture de la part des médias à Singapour, qui ne font preuve d'aucune discrimination à l'égard des femmes.

80. Les femmes sont de plus en plus représentées au Parlement de Singapour, sans que des mesures spéciales temporaires soient mises en place. Elles occupaient 31 des 104 sièges à la 14<sup>e</sup> session du Parlement de Singapour (qui a débuté en août 2020), ce qui représente près de 30 % du Parlement. Ce pourcentage est supérieur à la moyenne enregistrée dans l'Union interparlementaire, qui s'établit à 25,5 %, et est en bonne voie d'atteindre l'objectif fixé par les Nations Unies de 30 % de femmes parlementaires dans chaque parlement. En septembre 2017, M<sup>me</sup> Halimah Yacob, auparavant Présidente du Parlement, a été nommée Présidente de la République de Singapour, première femme à occuper ce poste. En mai 2021, neuf femmes étaient titulaires de fonctions politiques, contre six en octobre 2015. La présence de femmes au Parlement et au sein du pouvoir exécutif garantit que les questions et les perspectives des femmes reçoivent toute l'attention nécessaire, à la faveur de discussions approfondies lors de la formulation des politiques, des directives nationales et des lois.

## **Les femmes dans le service public et la magistrature**

### ***Secteur public***

81. Dans la fonction publique de Singapour, les femmes sont nommées à des postes de direction sur la base des principes d'égalité des chances et de méritocratie. Ces principes s'appliquent également au choix des candidats et candidates pour les programmes de développement des aptitudes et de perfectionnement des cadres. Les candidats, hommes et femmes, sont nommés et sélectionnés pour ces programmes en fonction de leurs résultats et de leur potentiel de leadership.

82. Dans le cadre de ces programmes de développement des aptitudes et de perfectionnement des cadres, les cadres bénéficient d'un accès égal à un ensemble d'initiatives de développement de base comprenant des formations de perfectionnement et des programmes de mentorat ou de coaching à différents stades de leur carrière afin de mieux les préparer aux rôles et responsabilités d'encadrement.

83. En 2020, les femmes comptaient pour 53,5 % des effectifs publics, fonction publique et organismes publics compris. Six des 25 Secrétaires permanents et 10 des 37 Secrétaires adjoints étaient des femmes. Il convient également de noter que 42,4 % des femmes occupaient des postes décisionnels au rang de directrice ou à des rangs supérieurs.

### ***Magistrature***

84. En 2020, les femmes comptaient pour 24,1 % des magistrats de la Cour suprême, ainsi que 48,6 %, 46,1 %, 56,1 % des auxiliaires de justice de la Cour suprême, des tribunaux d'État et des tribunaux du droit de la famille, respectivement.

### ***Les femmes aux postes décisionnels***

85. Singapour appuie activement la participation des femmes aux postes décisionnels. En 2019, par exemple, selon l'indice *Dell's Women Entrepreneur Cities Index*, Singapour était, de tous les États d'Asie, celui qui faisait le plus pour stimuler la croissance de l'activité entrepreneuriale des femmes. D'après les données du rapport *Gender 3000* du Crédit Suisse (2019), Singapour et l'Italie sont les deux pays qui affichent la plus haute proportion d'entreprises dirigées par des femmes (15 pour cent). Les initiatives présentées ci-dessous au titre des paragraphes 7.9 et 7.10 sont conformes à la recommandation formulée par le Comité au paragraphe 25 c) des observations finales concernant la sensibilisation à la participation des femmes aux postes décisionnels et l'appui à apporter à cette participation.

86. En janvier 2019, le comité d'action pour la diversité a été reconstitué en Commission pour la diversité des conseils d'administration et a élargi son champ d'action pour s'attacher à l'augmentation de la représentation des femmes dans les conseils d'administration, non seulement de toutes les sociétés cotées à la Bourse de Singapour, mais aussi des organismes publics et des organisations à but non lucratif. La Commission noue le dialogue avec les parties prenantes sur la question de la nomination de femmes dans les conseils d'administration, sensibilise le public au fait qu'il importe de diversifier ces instances en y nommant des femmes, collabore avec ses partenaires pour créer un vivier de femmes prêtes à siéger et élabore, en partenariat avec le Gouvernement, des politiques et programmes concernant la représentation des femmes dans ces conseils. (Voir les renseignements fournis au titre de l'article 4.)

87. Les activités de la Commission sont complétées par une action de terrain, par exemple l'initiative BoardAgender du Singapore Council of Women's Organisations. BoardAgender encourage une participation équilibrée des hommes et des femmes aux conseils d'administration par l'instauration de véritables dialogues. En 2021, BoardAgender a lancé un programme de mentorat pour les femmes aspirant à devenir directrices.

#### **Participation des femmes aux organisations non gouvernementales**

88. Les Singapouriennes sont plus nombreuses à participer activement au mouvement communautaire. Le nombre de dirigeantes locales a augmenté de 11 %, passant de 16 882 en 2016 à 18 635 en 2020. Le profil de ces dirigeantes locales est varié : elles comprennent des jeunes femmes, des femmes au foyer, des femmes membres de professions libérales et des femmes chefs d'entreprise.

89. Le Bureau chargé de l'épanouissement des femmes du Ministère du développement social et de la famille travaille en étroite collaboration avec les trois principales organisations de femmes – Singapore Council of Women's Organizations, People's Association Women's Integration Network Council et la section des femmes et de la famille du National Trades Union Congress – pour aborder les problèmes auxquels sont confrontées les femmes à Singapour. Voir l'annexe D pour plus d'informations.

### **Article 8 : Représentation et participation internationales**

#### **Participation aux réunions régionales et internationales des femmes et aux Nations Unies**

90. Singapour donne aux femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes, la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales. Les délégations de Singapour aux rencontres et aux organisations internationales sont composées d'hommes et de femmes, les femmes étant sélectionnées sur un pied d'égalité avec les hommes, c'est-à-dire en fonction de leur expérience, de leur portefeuille et de leurs domaines d'expertise. C'est en application de ces critères que des femmes ont été sélectionnées pour diriger des délégations singapouriennes à des rencontres internationales et ont été nommées chefs de mission auprès d'organisations internationales. Par exemple, Singapour a eu deux représentantes permanentes auprès des Nations unies à New York, et plusieurs représentantes permanentes adjointes.

91. Singapour participe activement à diverses réunions régionales et internationales dans le cadre desquelles elle partage son expérience en matière d'autonomisation des

femmes<sup>7</sup>. La représentante aux droits des femmes singapourienne auprès de la Commission de l'ASEAN sur la promotion et la protection des droits des femmes et des enfants en a assuré la présidence en 2020, et la vice-présidence en 2019.

92. Les femmes singapouriennes sont bien représentées aux Nations Unies, avec 25 femmes sur 35 Singapouriens au Secrétariat des Nations Unies<sup>8</sup>. Par exemple, M<sup>me</sup> Aruna Thanabalasingam occupe un poste de responsabilité en tant que directrice au Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité des Nations Unies. M<sup>me</sup> Noeleen Heyzer a été la première femme à occuper le poste de Secrétaire exécutive de la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique, d'août 2007 à janvier 2014. Elle a également été Conseillère spéciale du Secrétaire général des Nations Unies pour le Timor-Leste (de 2013 à 2015). M<sup>me</sup> Heyzer est membre du Conseil consultatif de haut niveau du Secrétaire général des Nations Unies sur la médiation depuis septembre 2017, et envoyée spéciale du Secrétaire général des Nations Unies pour le Myanmar depuis octobre 2021.

### **Carrière diplomatique**

93. Toutes les affectations au service diplomatique sont ouvertes aux femmes sur un pied d'égalité avec les hommes, c'est-à-dire en fonction des qualifications, de la formation et de l'expérience pertinente des chacun. En octobre 2021, on comptait 258 femmes sur un total de 541 agents des services diplomatiques (soit 48 %, ce qui représente une augmentation par rapport aux 44 % de 2016). En novembre 2021, il y avait 13 femmes ambassadrices et chefs de mission.

## **Article 9 : Nationalité**

### **Égalité des droits à la nationalité**

94. Les femmes et les hommes de Singapour ont les mêmes droits de changer ou de conserver leur nationalité, s'ils satisfont aux exigences de la loi et des politiques de Singapour.

95. Ils ont également des droits égaux concernant la nationalité de leurs enfants issus d'un mariage légal. Pour les enfants nés en dehors d'un mariage légal, seules les femmes singapouriennes ont des droits en ce qui concerne l'acquisition de la citoyenneté singapourienne par leurs enfants.

96. Les enfants nés à Singapour de parents étrangers n'obtiendront pas automatiquement la citoyenneté singapourienne, car il ne s'agit pas d'un droit. Les lois en vigueur encouragent les parents étrangers à demander la citoyenneté pour leur

<sup>7</sup> Ainsi, elles ont participé notamment aux réunions suivantes : (i) Forum sur les femmes et l'économie de l'Association de coopération économique Asie-Pacifique ; (ii) Réunion ministérielle de l'Asie orientale sur l'égalité entre les sexes ; (iii) Réunion ministérielle de l'ASEAN sur les femmes ; (iv) Réunion du Comité pour la promotion de la femme et du Comité pour la protection de la femme Plus Trois (« Plus Trois » renvoie au Japon, à la République populaire de Chine et à la République de Corée) ; (v) Conférence des Femmes parlementaires de l'Assemblée interparlementaire de l'ASEAN ; (vi) Réunion intergouvernementale de haut niveau de la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique chargée d'examiner la mise en œuvre au niveau régional du Programme d'action de Beijing et les résultats obtenus aux plans régional et mondial ; (vii) Sessions annuelles de la Commission de la condition de la femme.

<sup>8</sup> En janvier 2020.

enfant depuis leur pays d'origine en temps voulu. Ces règles s'appliquent à tous, quel que soit le sexe du parent et des enfants.

### **Réfugiés, demandeurs d'asile et apatrides**

97. Singapour n'est pas en mesure d'accepter des personnes demandant l'asile politique ou le statut de réfugié, indépendamment de leur appartenance ethnique ou de leur lieu d'origine, en raison des contraintes physiques du pays, qui est l'un des plus petits et des plus densément peuplés du monde. En conséquence, nous ne prévoyons pas établir une législation sur l'asile et le statut de réfugié ni adhérer à la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés et à son Protocole de 1967, à la Convention de 1954 relative au statut des apatrides ou à la Convention de 1961 sur la réduction des cas d'apatridie.

98. Néanmoins, Singapour prend très au sérieux le traitement humanitaire de ces personnes. Nous pouvons, pour des raisons humanitaires, aider ces personnes, en particulier les femmes enceintes les personnes handicapées, à se nourrir et à se loger convenablement et prendre des dispositions pour qu'elles quittent Singapour et gagnent dès que possible pour un pays tiers. Dans de tels cas, Singapour est prête à travailler avec des organisations désireuses de fournir une assistance, comme le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés, afin de rapatrier ou d'envoyer les personnes dans le besoin vers un pays tiers dans un délai acceptable.

99. En réponse à des questions parlementaires, le Gouvernement a publié des statistiques sur le nombre d'apatrides, y compris des données ventilées par sexe. Au 30 novembre 2020, 1 109 apatrides vivaient à Singapour. De ce nombre, 76 % étaient des résidents permanents et en cette qualité, pouvaient bénéficier de certains avantages, notamment en matière de soins de santé, de logement et d'éducation.

100. Les apatrides peuvent demander la résidence permanent et la citoyenneté singapourienne. L'autorité chargée de l'immigration et des points de contrôle évalue chaque demande en fonction d'une série de critères, notamment la durée du séjour à Singapour, le profil familial, les contributions économiques, les diplômes, l'âge et les liens familiaux avec des Singapouriens. L'autorité prend également en considération les circonstances du demandeur, y compris les raisons de son apatridie.

## **IV. Quatrième partie**

### **Article 10 : Éducation**

101. Tous les enfants singapouriens ont un accès égal à un enseignement de qualité. En vertu de la loi sur la scolarité obligatoire, tous les enfants singapouriens résidant à Singapour et âgés de 6 à 15 ans doivent fréquenter régulièrement un établissement d'enseignement primaire national. Par la suite, les élèves peuvent choisir entre une gamme d'établissements d'enseignement et de programmes qui répondent à différents intérêts et aptitudes. Chaque enfant singapourien a ainsi la possibilité d'achever au moins 10 années d'enseignement général.

### **Alphabétisation et résultats scolaires des femmes<sup>9</sup>**

102. Singapour a un taux d'alphabétisation élevé pour les femmes. En 2020, le taux d'alphabétisation de l'ensemble des résidents âgés de 15 ans et plus était de 97,1 %. Celui des résidentes âgées de 15 ans et plus s'est amélioré, passant de 95,4 % en 2016 à 95,8 % en 2020. Le nombre moyen d'années de scolarité des résidentes âgées de 25 ans et plus était de 10,9 ans en 2020, contre 10,3 ans en 2016. Parmi les résidents âgés de 25 à 34 ans en 2020, 79,8 % ont terminé l'enseignement supérieur<sup>10</sup>, contre 77,5 % en 2016. Pour la même tranche d'âge en 2020, 82,7 % des femmes ont terminé l'enseignement supérieur, contre 79,6 % en 2016.

103. Les taux d'abandons aux niveaux du primaire et du secondaire sont très faibles. En 2020, le taux d'abandons de la promotion pour les filles était inférieur à 1 % dans l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire.

### **Institut d'enseignement technique, enseignement technique et universitaire**

104. En 2020, les femmes représentaient 39 %, 48 % et 50 % des étudiants inscrits à temps plein à l'Institut d'enseignement technique, aux écoles polytechniques et aux universités, respectivement.

105. Les femmes ont toujours été bien représentées dans les disciplines traditionnellement masculines. C'est ainsi que les inscriptions des femmes dans les disciplines suivantes se présentaient comme suit en 2020 :

- a) 25 % aux cours d'électronique et de technologies d'infocommunications à l'Institut d'enseignement technique ;
- b) 52 % aux cours d'architecture et de bâtiment, 64 % aux cours de sciences aux cours de sciences naturelles, physiques et mathématiques, et 27 % aux cours de technologie de l'information aux établissements polytechniques ;
- c) 54 % aux cours de sciences naturelles, physiques et mathématiques, et 58,9 % aux cours d'architecture et de construction aux universités.

### **Établissements indépendants spécialisés**

106. Toutes nos écoles nationales proposent des programmes adaptés aux aptitudes et aux intérêts de leurs élèves. Parmi elles se trouvent les écoles indépendantes spécialisées, qui s'adressent aux élèves ayant du talent et de forts intérêts dans des domaines spécifiques tels que les arts, les sports, les mathématiques et les sciences, ainsi que l'apprentissage appliqué. En 2020, les filles représentaient 47 % des élèves de l'école des sports de Singapour, 23 % à l'école secondaire de l'Université nationale de Singapour, 27 % à l'école des sciences et des technologies, et 80 % à l'École des arts. Les filles inscrites dans ces écoles obtiennent de bons résultats, remportant des médailles dans diverses compétitions locales et internationales.

### **Égalité des chances et de l'accès à l'éducation**

107. L'État investit massivement dans l'éducation pour qu'elle reste abordable. Pour l'exercice 2021, notre gouvernement a investi 13,62 milliards de dollars

<sup>9</sup> Voir le recueil de données (*Education Digest*) du Ministère de l'éducation pour plus de statistiques : <https://www.moe.gov.sg/-/media/files/about-us/education-statistics-digest-2021.pdf?la=en&hash=66F301F1705A29404802981D2B8D4E96F8AAE5CC>.

<sup>10</sup> Diplôme technique, qualification professionnelle et autres diplômes, ou titres universitaires.

singapouriens (10,13 milliards de dollars américains), soit 2,7 % de notre PIB, dans l'éducation. Notre politique éducative de développement global permet aux Singapouriens d'avoir accès à un éventail de filières pour réaliser leurs aspirations, indépendamment de leur origine et de leur sexe.

### ***Éliminer les stéréotypes de genre dans les choix de carrière***

108. Le Ministère de l'éducation reconnaît que les élèves peuvent être incités par des représentations médiatiques inexactes ou d'autres préjugés implicites présents dans la société à choisir leur carrière selon des rôles de genre stéréotypés. Le programme d'orientation scolaire et professionnelle, qui fait partie de l'éducation civique dans les écoles, encourage les élèves à explorer une variété de parcours éducatifs et professionnels. Des ressources et des informations, telles que des vidéos et des articles sur l'industrie, qui offrent une représentation équilibrée des deux sexes dans les différentes carrières, sont également disponibles depuis le portail étudiant MySkillsFuture. Des conseillers en orientation scolaire et professionnelle dans les écoles secondaires, les Junior Colleges et les instituts centralisés, les établissements polytechniques et l'Institut d'enseignement technique aident les étudiants à reconnaître comment les stéréotypes liés au genre peuvent restreindre les parcours éducatifs ou professionnels. Ils aident également les élèves à mieux comprendre leurs intérêts et leurs compétences, et les encouragent à explorer les secteurs professionnels correspondants.

109. Dans les écoles, les garçons et les filles ont un accès égal aux cours de sciences, de technologie, d'ingénierie et de mathématiques (STIM). Singapour continue également d'encourager les élèves, garçons et filles, à envisager une carrière dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques afin qu'ils puissent bénéficier de ce que l'avenir numérique promet. Par exemple, le programme d'apprentissage appliqué en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques vise à intéresser les élèves de l'enseignement primaire et secondaire à ces matières et à les aider à acquérir des dispositions et des compétences qui leur permettent d'appliquer leurs connaissances en ces matières pour résoudre des problèmes concrets.

110. Tous les étudiants ont la possibilité de participer à une grande variété d'expériences de développement étudiant, telles que les activités périscolaires, l'apprentissage par l'aventure en plein air, le développement du leadership étudiant et les voyages à l'étranger. Les activités périscolaires sont en grande majorité accessibles aux deux sexes. En grandissant avec ces expériences d'apprentissage, les élèves et leurs parents sont à même de reconnaître que le sexe ne limite en rien les possibilités d'apprentissage et de participation.

### **Soutien aux élèves défavorisés**

111. Singapour estime que chaque enfant, quel que soit son sexe ou son origine, doit avoir un bon départ dans la vie. Le Gouvernement, en partenariat avec des professionnels multidisciplinaires, étend son action en faveur des enfants âgés de 0 à 6 ans issus de familles à faible revenu dans le cadre du programme KidSTART, afin de répondre en amont, de manière holistique, aux besoins des enfants en matière de santé, de vie sociale et de développement. En 2018, le Gouvernement a créé l'équipe spéciale UPLIFT (Uplifting Pupils in Life and Inspiring Families Taskforce) afin d'accroître les chances des élèves issus de familles défavorisées, quel que soit leur sexe, de réaliser pleinement leur potentiel.

### **Éducation sexuelle**

112. Dans le programme d'éducation sexuelle du Ministère de l'éducation, les élèves acquièrent des connaissances et des compétences adaptées à leur âge pour se comprendre eux-mêmes, entretenir des relations saines et prendre des décisions éclairées et responsables sur le plan sexuel. Y sont enseignés des sujets tels que le respect des limites de soi et des autres, la reconnaissance de la violence et la recherche d'aide en pareil cas, et les incidences liées à la protection contre les infections sexuellement transmissibles et le virus de l'immunodéficience humaine. Il convient aussi de noter que les écoles sont soutenues par des ressources et des formations.

113. Le programme comporte également un volet sur le genre et les stéréotypes de genre. On enseigne aux élèves l'importance de ne pas stéréotyper. Ils apprennent à apprécier leurs qualités, leurs forces et leurs aptitudes uniques, ainsi qu'à respecter les autres et à faire preuve d'empathie. Voir ce qui en est dit au regard de l'article 5.

114. Le concept de reproduction est introduit dans le programme de science du niveau primaire supérieur et développé plus avant dans le celui du niveau secondaire inférieur ainsi que dans le programme de biologie du niveau secondaire supérieur. Ces programmes de l'enseignement secondaire couvrent des sujets tels que les systèmes de reproduction, le cycle menstruel, la contraception, les maladies sexuellement transmissibles et les protections efficaces contre les celles-ci, ainsi que l'évaluation des questions et des incidences liées à l'avortement et aux relations sexuelles avant le mariage.

### **Article 11 : Emploi**

115. Singapour souscrit au principe de la méritocratie. Les employeurs sont encouragés à recruter, sélectionner et promouvoir les employés en fonction du mérite (par exemple les compétences, l'expérience ou la capacité de s'acquitter du travail). Les politiques de l'emploi de Singapour visent à créer un marché de l'emploi souple qui protège les travailleurs tout en permettant aux entreprises de prospérer et qui offre des emplois de qualité.

#### **Pratiques inéquitables en matière d'emploi**

116. De manière générale, les résultats en matière d'emploi, tels que les taux d'emploi et les revenus du travail, pour divers groupes démographiques se sont améliorés au fil du temps, y compris pour les femmes. Le Ministère de la main-d'œuvre poursuit néanmoins sa politique stricte contre la discrimination sur le lieu de travail. Les orientations tripartites sur les pratiques équitables en matière d'emploi exigent de tous les employeurs qu'ils fassent fond sur les principes du mérite en matière d'emploi. Le Ministère de la main-d'œuvre prend des mesures à l'encontre des employeurs fautifs qui ont enfreint ces orientations, par exemple en exerçant une discrimination à l'égard des demandeurs d'emploi sur la base du sexe. Pour plus de dissuasion, ces sanctions ont été relevées en janvier 2020. Auparavant, les employeurs reconnus coupables d'avoir enfreint les orientations se voyaient interdire l'embauche de nouveaux travailleurs étrangers pendant au moins six mois. Le Ministère de la main-d'œuvre a doublé la période minimale d'exclusion pour la porter à 12 mois, les cas les plus graves pouvant faire l'objet d'une exclusion plus longue, jusqu'à 24 mois maximum. En outre, la loi sur l'emploi contient des dispositions permettant aux employés de demander réparation en cas de licenciement abusif, y compris pour des motifs discriminatoires.

117. La discrimination étant fondamentalement une question de mentalité, nous avons renforcé les programmes d'éducation (notamment par des ateliers, des campagnes publicitaires) visant à corriger les perceptions erronées et les stéréotypes concernant certains groupes de travailleurs, tels que les femmes et les travailleurs âgés.

118. En juillet 2021, un comité tripartite sur l'équité au travail a été formé pour examiner le cadre conceptuel sur l'équité au travail à Singapour. Après consultation des partenaires tripartites (soit les syndicats et les fédérations d'employeurs), il a été annoncé que les orientations tripartites sur les pratiques équitables en matière d'emploi seraient inscrites dans la loi. Cette action élargit l'éventail des leviers d'application contre les employeurs fautifs, envoie un signal plus fort que Singapour ne tolère pas la discrimination sur le lieu de travail, et renforcera la protection des femmes, entre autres, contre la discrimination ou le traitement injuste sur le lieu de travail. Le comité tripartite sur l'équité au travail est à délibérer sur la portée des dispositions législatives et fera ses recommandations au premier semestre de 2022.

119. Singapour a également ratifié la Convention n° 100 de l'Organisation internationale du Travail. Cette convention vise à ce que les travailleurs, hommes et femmes, aient une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

### **Participation des femmes au marché du travail**

120. La participation des femmes au marché du travail à Singapour a progressivement augmenté. La main-d'œuvre résidente de Singapour comprenait 2 345 500 personnes en 2020. Le taux de participation de la main-d'œuvre résidente était de 68 % en 2020, soit un taux semblable à celui de 2016. En 2020, 61,2 % des résidentes âgées de 15 ans et plus travaillaient, contre 60,4 % en 2016. Le taux d'emploi des résidentes âgées de 25 à 64 ans est passé de 72,1 pour cent en 2016 à 73,2 pour cent en 2020. Singapour est placée au 9<sup>e</sup> rang des 37 pays de l'OCDE pour ce qui est de l'emploi des femmes à temps complet.

121. La proportion de femmes dans la population active qui sont des professionnelles, des gestionnaires, des cadres et des techniciennes est passée de 53,7 % à 59,2 % de 2016 à 2020. Le revenu des femmes a également augmenté, puisque le revenu mensuel brut médian du travail (y compris les contributions de l'employeur à la caisse centrale de prévoyance) des résidentes employées à temps complet est passé de 3 803 dollars singapouriens en 2016 à 4 374 dollars singapouriens en 2020.

122. De même, les femmes ne sont empêchées de chercher un emploi dans aucune industrie ou profession. Par rapport au passé, les femmes ont fait de grandes percées dans les domaines traditionnellement masculins. Par exemple :

- a) La proportion de femmes juristes reste saine, à 43 % en 2021 ;
- b) La proportion de femmes docteurs est passée de 40 % en 2016 à 42 % en 2020 ;
- c) Les femmes comptaient pour 29 % des chercheurs et ingénieurs en 2014, contre 27 % en 2009. Depuis 2007, le taux d'augmentation du nombre de femmes scientifiques et ingénieurs a toujours été supérieur ou égal à celui de leurs homologues masculins. Entre 2018 et 2019, le nombre de femmes chercheurs et ingénieurs a augmenté plus rapidement, à 8,0 %, contre 6,9 % pour les hommes ;

d) Singapour compte plusieurs femmes scientifiques illustres qui ont reçu de nombreux prix. La bourse de la chaire de recherche nationale (*National Research Foundation Fellowship*) récompense des chercheurs exceptionnels, en début de carrière, engagés dans des recherches importantes à Singapour, en leur offrant une subvention de recherche de cinq ans pouvant atteindre 3 millions de dollars. De 2015 à 2018, 25,5 % des boursiers étaient des femmes ;

e) La proportion de femmes parmi les résidents employés dans les professions STIM est passée de 30 % en 2016 à 32 % en 2020<sup>11</sup> ;

f) Les femmes représentent 41 % de la main-d'œuvre du secteur des technologies à Singapour, soit bien plus que la moyenne mondiale de 28 %<sup>12</sup> ;

g) Les femmes musulmanes occupent des postes clés dans les institutions musulmanes nationales établies par la loi sur l'administration islamique à Singapour. Par exemple, les femmes représentent 20 % des membres à part entière et environ 16 % des membres associés du Comité de la *fatwa*, qui donne des conseils religieux aux musulmans de Singapour. Outre le fait que le tribunal de la charia est dirigé par une femme juriste en chef, les femmes juristes et les professionnelles du droit représentent environ 66 % des juges à temps plein du tribunal de la charia et 20 % de la commission de recours.

123. Les femmes représentent également une proportion croissante des employeurs du secteur privé à Singapour – 30 % en 2020, contre 28 % en 2016.

#### **Comblent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

124. En janvier 2020, le Ministère de la main-d'œuvre et M<sup>me</sup> Jessica Pan, professeure associée de l'Université nationale de Singapour, ont publié une étude conjointe sur l'écart de rémunération ajusté entre les hommes et les femmes à Singapour. L'écart de rémunération ajusté entre les hommes et les femmes compare les revenus des hommes et des femmes présentant des caractéristiques similaires telles que le secteur d'activité, la profession, l'âge, le nombre habituel d'heures travaillées et l'éducation. À Singapour, l'écart de rémunération ajusté entre les hommes et les femmes<sup>13</sup> est passé de 8,8 % en 2002<sup>14</sup> à 4,3 % en 2020<sup>15,16</sup>. Ces données ont permis d'orienter et de renforcer les efforts déployés par le Gouvernement pour combler les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes à Singapour.

<sup>11</sup> *Comprehensive Labour Force Survey*, Département de la recherche et des statistiques sur la main-d'œuvre, Ministère de la main-d'œuvre. STIM désigne les professions suivantes : professionnels des sciences et de l'ingénierie, professionnels de la santé, professionnels des technologies de l'information et des communications, auxiliaires professionnels des sciences physiques et de l'ingénierie, auxiliaires médicaux, techniciens de l'information et des communications.

<sup>12</sup> Rapport de BCG, 2020, *Boosting Women in Technology in Southeast Asia*.

<sup>13</sup> *Singapore's Adjusted Gender Pay Gap*, publié en janvier 2020 par le Département de la recherche et des statistiques sur la main-d'œuvre du Ministère de la main-d'œuvre.

<sup>14</sup> À savoir, l'écart de rémunération médian ajusté entre les hommes et les femmes pour les résidents âgés de 26 à 64 ans travaillant à temps plein.

<sup>15</sup> *Update on Singapore's Adjusted Gender Pay Gap*, Département de la recherche et des statistiques sur la main-d'œuvre du Ministère de la main-d'œuvre.

<sup>16</sup> L'écart de rémunération médian non ajusté entre les hommes et les femmes pour les résidents de Singapour âgés de 25 à 54 ans travaillant à temps plein s'est également rétréci, passant de 16,0 % en 2002 à 14,4 % en 2020. Source : Département de la recherche et des statistiques sur la main-d'œuvre, Ministère de la main-d'œuvre.

***Soutenir les femmes pour qu'elles puissent accéder aux professions de leur choix et rester sur le marché du travail***

125. La différence entre l'écart de rémunération ajusté et non ajusté entre les hommes et les femmes montre que la ségrégation professionnelle à caractère sexiste est un facteur clé auquel il faut s'attaquer pour réduire l'écart de rémunération non ajusté. Le Gouvernement s'efforce de remédier à cette situation (i) en veillant à ce que les hommes et les femmes puissent accéder à la profession de leur choix et (ii) en aidant les femmes à rester sur le marché du travail tout en minimisant les perturbations de leur carrière et la perte d'expérience due aux congés pour responsabilités familiales.

126. À cet égard, Singapour encourage et aide également les femmes à faire carrière dans des professions mieux rémunérées. À cette fin, il offre notamment des programmes visant à encourager les étudiantes à s'orienter vers les matières et les carrières liées aux STIM, ainsi qu'une reconnaissance et des possibilités de mentorat accrues pour les femmes dans les domaines des STIM (voir les renseignements fournis au regard de l'article 10).

127. En ce qui concerne le paragraphe 29 d) des observations finales, le Gouvernement continue d'aider tous les travailleurs, y compris les femmes, à rejoindre le marché du travail et à y demeurer tout en conciliant leurs responsabilités professionnelles et personnelles, en encourageant l'adoption plus large d'aménagements des modalités de travail et d'autres stratégies en vue du maintien d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Son action à ce titre inclut la mise en œuvre de la norme tripartite relative à l'aménagement des modalités de travail, qui reconnaît les employeurs progressistes, et la mise au point et le partage de ressources en vue de la mise en œuvre d'aménagements des modalités de travail.

128. En plus de la norme tripartite relative à l'aménagement des modalités de travail adoptée en 2017, une norme tripartite relative aux congés non rémunérés pour besoins de soins imprévus a été introduite en 2018 pour encourager les employeurs à consentir plus de congés aux employés pour la prestation de soins imprévus. À la fin de juin 2021, plus de 9 000 employeurs avaient adopté la norme tripartite relative à l'aménagement des modalités de travail, contre moins de 5 000 un an plus tôt, et près de 3 000 employeurs avaient adopté la norme relative aux congés non rémunérés pour besoins de soins imprévus, contre moins de 2 000 un an plus tôt. Aujourd'hui, la grande majorité des employés ont accès à des aménagements de modalités de travail. En 2020, 93 % des employeurs proposaient une forme ou une autre d'aménagements des modalités de travail réguliers ou ponctuels.

129. Les partenaires tripartites mettent progressivement en œuvre les recommandations formulées en 2019 par le groupe d'étude citoyen sur la question de l'harmonie entre travail et vie privée (*Citizen's Panel on Work-Life Harmony*). Nous avons déployé plus de 100 ambassadeurs de l'harmonie entre travail et vie privée, issus de tous les horizons, pour aider les employeurs à appliquer les stratégies d'harmonisation de la vie professionnelle et de la vie privée. En avril 2021, nous avons introduit une nouvelle norme tripartite relative à la conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles. En février 2021, l'Alliance pour l'action en faveur de l'harmonie entre travail et vie privée a été lancée avec le soutien de partenaires tripartites afin de rallier la communauté pour (i) accroître la sensibilisation à l'importance de l'harmonie entre travail et vie privée et aux meilleures pratiques en la matière ; (ii) aider les dirigeants des lieux de travail et la communauté au sens large à adopter des pratiques permettant de concilier travail et vie privée ; (iii) aider les entreprises de secteurs donnés à surmonter les obstacles à

la mise en œuvre de telles pratiques, y compris l'aménagement des modalités de travail. En septembre 2021, l'Alliance pour l'action en faveur de l'harmonie entre travail et vie privée s'est achevée sur une note positive avec la mise au point par les participants d'outils permettant aux employeurs de faciliter l'harmonie entre travail et vie privée.

130. Enfin, le comité tripartite sur l'équité au travail envisage de proposer des mesures législatives visant à mieux garantir l'équité sur le lieu de travail, y compris entre les deux sexes. Ces mesures doivent également contenir des dispositions visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

#### **Aider les femmes à rester aptes à l'emploi et préparées au monde de demain**

131. Pour aider les femmes à mieux concilier leurs aspirations et leurs engagements professionnels et personnels, Singapour a pris des mesures visant à (i) promouvoir un partage plus égalitaire des responsabilités parentales et (ii) offrir des services préscolaires et de soins aux personnes âgées qui sont à la fois de qualité, abordables et accessibles pour soutenir les aidants, hommes et femmes. (Voir les renseignements fournis au regard de l'article 5.)

132. Pour aider les femmes à rester aptes au travail, différents programmes et initiatives nationaux visant à contribuer au perfectionnement de leurs compétences et à leur adaptation à une main-d'œuvre en mutation sont mis à leur disposition.

#### ***Aider les femmes à rejoindre le marché du travail ou à y demeurer***

133. Les femmes cherchant à rejoindre le marché du travail peuvent bénéficier de la vaste gamme de services et de programmes de facilitation de l'emploi proposés par Workforce Singapore, lorsqu'elles pour se préparer à occuper un nouvel emploi ou changer d'emploi, en fonction de leurs besoins spécifiques. Le programme intitulé « *Career Trial* » en est un exemple : il prévoit une période d'essai permettant à l'employeur et au demandeur d'emploi d'apprécier la compatibilité du demandeur d'emploi avec l'emploi, en tenant compte de facteurs tels que la profession, le secteur et le profil du demandeur d'emploi. Pendant l'essai, qui peut durer jusqu'à trois mois, le demandeur d'emploi reçoit une allocation de formation des pouvoirs publics. Il existe également des mesures incitatives visant à favoriser le maintien en fonction pour les demandeurs d'emploi qui sont embauchés après l'essai.

134. Les demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une assistance professionnelle peuvent se rendre dans les centres d'orientation professionnelle de l'initiative Careers Connect de Workforce Singapore, et de l'Employment and Employability Institute (e2i) de la Confédération nationale des syndicats. Cette assistance est également offerte dans chacun des 24 centres d'emploi et de compétences SGUnited situés dans les lotissements du Housing Development Board. Les demandeurs d'emploi peuvent de même utiliser le portail MyCareersFuture, un site web géré par le Gouvernement qui permet une recherche d'emploi plus efficace en faisant correspondre les emplois aux compétences des demandeurs d'emploi.

135. Les femmes peuvent également bénéficier d'aides financières dans le cadre de formations qu'elles financent elles-mêmes, notamment le crédit SkillsFuture Credit et la subvention SkillsFuture Mid-career Enhanced Subsidy pour les femmes de plus

de 40 ans<sup>17</sup>. Ces formations contribuent au perfectionnement des compétences des femmes sans activité professionnelle dans la perspective de leur retour sur le marché du travail et aident également les femmes qui y sont déjà à mieux s'adapter au lieu de travail.

### *Emploi des travailleuses âgées*

136. En parallèle aux divers efforts déployés pour promouvoir le partage des responsabilités parentales et un meilleur équilibre entre travail et vie privée, qui favoriseront par ailleurs l'employabilité des femmes âgées, le groupe de travail tripartite sur les travailleurs âgés a publié une série de recommandations qui contiennent un plan précis pour assurer la longévité productive de la main-d'œuvre au cours de la prochaine décennie. En ce qui concerne plus particulièrement les travailleuses âgées, le groupe de travail espère qu'en les aidant à continuer à travailler si elles le souhaitent, elles pourront s'assurer d'une meilleure sécurité de revenu et d'un niveau de revenu suffisant pour leur retraite. Les recommandations ont été acceptées dans leur intégralité par le Gouvernement en août 2019.

137. L'une des principales recommandations du groupe de travail porte sur le relèvement de l'âge minimum du départ obligatoire à la retraite et de l'âge de réemploi, qui passeront respectivement de 62 et 67 ans à 65 et 70 ans d'ici à 2030. Cette mesure permettra davantage à tous les travailleurs âgés, y compris les femmes, de travailler plus longtemps s'ils le souhaitent et s'assurer un revenu de retraite suffisant. En 2020, le Gouvernement avait annoncé le financement d'un programme de soutien aux travailleurs âgés à hauteur de 1,5 milliard de dollars pour aider les employeurs à s'adapter aux changements induits par les recommandations du groupe de travail, y compris l'augmentation de l'âge minimum du départ obligatoire à la retraite et de l'âge de réemploi.

138. Le Gouvernement augmentera également les taux de cotisation à la Caisse de prévoyance pour les travailleurs âgés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 afin de les aider à se constituer un revenu de retraite suffisant.

139. Grâce à nos mesures de soutien à l'emploi des travailleurs âgés, y compris des femmes âgées, le taux d'emploi des résidentes âgées de 55 à 64 ans est passé de 54,5 % en 2016 à 56,4 % en 2020, tandis que celui des résidentes âgées de 65 ans et plus est passé de 17,4 % en 2016 à 20,6 % en 2020. Malgré la récession économique de l'année dernière, l'emploi des femmes âgées de 55 à 64 ans est passé de 55,9 % à 56,4 %, tandis que l'emploi des femmes âgées de 65 ans et plus est passé de 19,6 % à 20,6 %.

140. Le Gouvernement continuera à travailler en étroite collaboration avec ses partenaires tripartites pour renforcer les efforts visant à créer une main-d'œuvre inclusive et des lieux de travail progressistes qui valorisent les travailleurs âgés. Notre objectif est d'apprendre aux entreprises à mieux orienter les employés plus âgés vers une planification structurée de leur carrière, à redéfinir les emplois afin d'accroître la longévité au travail et à offrir des possibilités de réemploi à temps partiel pour permettre aux travailleurs plus âgés de rester en activité.

<sup>17</sup> Lancée en 2015, l'initiative SkillsFuture est un programme national visant à offrir aux Singapouriens des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie qui leur permettent de s'épanouir pleinement et aident par ailleurs la main-d'œuvre locale à s'adapter en cas de perturbations.

**Harcèlement sexuel sur le lieu de travail**

141. En ce qui concerne le paragraphe 31 des observations finales, Singapour prend une position très ferme contre le harcèlement sexuel, notamment le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Singapour a adopté une approche pluridimensionnelle pour protéger les travailleurs contre le harcèlement au travail, comme suit.

***Protection contre le harcèlement***

142. Une législation a été mise en place pour criminaliser les infractions les plus graves, telles que l'attentat à la pudeur. Ces infractions sont punissables au titre du Code pénal ou peuvent faire l'objet de poursuites en vertu de la loi sur la protection contre le harcèlement. Les infractions commises sur le lieu de travail sont visées par cette législation.

***Veiller à la mise en place de procédures efficaces pour le traitement des griefs***

143. Il est également important de veiller à ce que les entreprises mettent en place des procédures efficaces pour le traitement des griefs, afin que les employés se sentent libres de soulever des problèmes de harcèlement au travail et soutenus dans leur démarche.

144. Les orientations tripartites sur les pratiques équitables en matière d'emploi exigent des employeurs qu'ils mettent en place des procédures appropriées pour traiter les griefs de manière indépendante, objective et confidentielle, y compris ceux liés au harcèlement au travail. Ces orientations sont complétées par les recommandations tripartites pour la prise en charge du harcèlement au travail, qui guident les employeurs et les employés sur la manière de prévenir et de gérer les situations de harcèlement au travail. Les employeurs qui reçoivent des plaintes pour harcèlement sont tenus de mener des enquêtes de manière objective et équitable, de trouver une solution viable, de répondre aux personnes concernées et de prendre des mesures pour éviter que la situation se reproduise. L'Alliance tripartite pour des pratiques équitables et évolutives en matière d'emploi (*Tripartite Alliance for Fair & Progressive Employment Practices*) collabore avec des partenaires tripartites pour organiser régulièrement des cours où le personnel clé, notamment les employés travaillant aux ressources humaines, les responsables hiérarchiques et les superviseurs, apprend comment adopter et mettre en œuvre des politiques visant à prévenir et à gérer les situations de harcèlement au travail. L'Alliance publie également des guides et des ressources à l'intention des employeurs et des employés sur la manière de mieux prévenir et gérer les situations de harcèlement au travail.

145. Le centre de ressources et de recours en matière de harcèlement au travail de l'Alliance a été créé en 2019 pour fournir un soutien et un recours aux travailleurs concernés qui ont subi du harcèlement au travail. Lorsqu'un cas de harcèlement est signalé au Ministère de la main-d'œuvre et l'Alliance, outre le soutien apporté à l'employé concerné, ces derniers demanderont à l'entreprise de procéder à une enquête et de fournir à l'Alliance un rapport sur ses conclusions. L'Alliance évaluera si l'employeur a mené correctement l'enquête sur le cas et lui demandera de combler toute lacune dans sa procédure de traitement des griefs, comme l'exigent les orientations tripartites sur les pratiques équitables en matière d'emploi. Le Ministère de la main-d'œuvre peut également prendre des mesures à l'encontre des employeurs qui manquent à leur devoir d'offrir un environnement sûr aux employés ou qui refusent d'améliorer leurs processus de traitement des griefs, par exemple en limitant leur capacité à accéder à la main-d'œuvre étrangère. Cette approche a bien fonctionné,

les entreprises avec lesquelles le Ministère de la main-d'œuvre et l'Alliance ont abordé ces questions ont coopéré en améliorant leurs politiques et leurs processus de traitement des plaintes pour harcèlement au travail.

146. Dans le même temps, l'Alliance travaille avec l'employé concerné et l'employeur pour adapter les modalités de travail et permettre à l'employé concerné de tourner la page. Le cas échéant, l'Alliance offre des conseils à l'employé concerné pour ce qui est du dépôt d'un rapport de police et des recours civils possibles, et l'oriente vers des organisations telles que les centres de services familiaux et les Samaritans of Singapour pour un soutien psychologique.

147. L'Alliance poursuit ses efforts de sensibilisation au harcèlement au travail et au traitement des griefs par (i) des articles dans les médias grand public et sociaux, (ii) des campagnes publicitaires visant à éduquer les employeurs et les employés sur ce qui constitue le harcèlement au travail et à faire connaître son centre de ressources et de recours en matière de harcèlement au travail, (iii) des vidéos encourageant les personnes concernées à demander de l'aide et (iv) le renforcement des partenariats pour faciliter un plus grand nombre de renvois de cas de harcèlement au travail à l'Alliance.

### **Travailleurs domestiques migrants**

148. Singapour a mis en place des mesures et des directives pour protéger le bien-être des travailleurs domestiques migrants, allant des questions préalables à l'emploi, telles que les frais exigés par les agences, aux questions liées à l'emploi occupé, telles que les jours de repos et l'assurance médicale. Le Gouvernement examine et améliore en permanence les mesures visant à préserver le bien-être des travailleurs domestiques migrants à Singapour.

### ***Protection législative***

149. Les travailleurs domestiques sont protégés par un cadre complet de lois et de modalités d'application qui tiennent compte des particularités du travail dans le secteur domestique. En ce qui concerne le paragraphe 35 a) des observations finales du Comité, le bien-être des travailleurs migrants est régi par la loi relative à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère et la loi relative aux bureaux de placement. La loi relative à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère garantit les droits et le bien-être de tous les travailleurs domestiques migrants, notamment en obligeant les employeurs à leur assurer des périodes de repos quotidien et hebdomadaire (ou des compensations) suffisantes. D'ici à la fin de l'année 2022, les employeurs seront tenus d'accorder à leurs travailleurs domestiques migrants au moins un jour de repos par mois qui ne peut être compensé. Le Gouvernement n'hésitera pas à prendre des mesures contre les employeurs qui compromettent le bien-être de leurs travailleurs migrants. Nous avons également renforcé les dispositions destinées à protéger les travailleurs domestiques migrants contre la maltraitance. Des modifications apportées au Code pénal et entrées en vigueur en 2020 ont pour effet de doubler la peine maximale encourue par les personnes déclarées coupables de blessures, de voies de fait, d'infractions sexuelles, d'entraves illicites à la liberté de mouvement ou de séquestration à l'encontre de travailleurs domestiques migrants. La rétention du permis de travail ou du passeport du travailleur domestique migrant contre sa volonté est également illégale.

***Bien-être, santé et sécurité***

150. Les employeurs de tous les travailleurs domestiques migrants doivent fournir à ces derniers un logement convenable et une nourriture suffisante, et sont responsables des frais médicaux des travailleurs domestiques migrants. Les employeurs doivent souscrire une couverture médicale d'au moins 15 000 dollars singapouriens (11 400 dollars É.-U.) pour les frais d'hospitalisation des travailleurs domestiques migrants et une couverture accidents personnels d'au moins 60 000 dollars singapouriens (45 560 dollars É.-U.) contre le décès et l'invalidité permanente par accident.

151. Pour compléter nos législations, le Gouvernement a également élaboré des lignes directrices à l'intention des employeurs sur les dispositions relatives au bien-être des travailleurs migrants, notamment sur ce qui constitue un logement convenable et une nourriture suffisante. Par exemple, pour qu'un logement soit décent, les employeurs doivent veiller à ce que les travailleurs migrants disposent des commodités essentielles et d'un espace de repos sûr, notamment en veillant à ce que leur pudeur et leur intimité soient respectées. Depuis avril 2021, des agents nommés par le Ministère de la main-d'œuvre ont commencé à effectuer des visites à domicile pour vérifier si les travailleurs domestiques migrants se sont bien adaptés à leur cadre de travail et de vie et pour intervenir en cas de problème. À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, les bureaux de placement sont également tenus d'effectuer au moins un contrôle post-placement auprès du travailleur domestique migrant dans les trois mois suivant son entrée dans le foyer, afin de s'assurer que cette personne va bien et qu'elle et son employeur s'installent en douceur dans la nouvelle relation de travail.

152. En réponse au paragraphe 35 b) des observations finales, lorsque son bien-être au travail est menacé, un travailleur domestique migrant peut demander de l'aide au Ministère de la main-d'œuvre. S'il existe une raison valable, le travailleur domestique migrant sera autorisé à changer d'emploi sans le consentement de l'employeur.

***Partenariat avec les organisations non gouvernementales***

153. Nos organisations non gouvernementales, dont le Centre for Domestic Employees et la Foreign Domestic Worker Association for Social Support and Training sont des partenaires inestimables pour aider les travailleurs domestiques migrants à comprendre leurs droits et responsabilités et s'assurer qu'ils sachent où trouver de l'aide. Les organisations non gouvernementales exécutent des programmes en collaboration avec le Gouvernement. Elles s'occupent notamment du Programme d'installation des nouveaux arrivés, de la distribution de guides pratiques et du développement d'un groupe d'ambassadeurs des travailleurs domestiques migrants chargé de diffuser des informations et de partager des renseignements actualisés. Les organisations non gouvernementales dispensent également des formations professionnelles et des cours d'initiation financière.

154. Pour aider les travailleurs domestiques migrants à traverser la pandémie de COVID-19, les organisations non gouvernementales ont mis en place des services d'assistance téléphonique accessibles 24 heures sur 24 à leur intention et se sont associées à des associations de promotion de la santé mentale telles que Silver Ribbon pour offrir des services de conseil aux travailleurs domestiques migrants qui ont besoin d'un soutien en matière de santé mentale. Certaines organisations non gouvernementales, dont le Centre for Domestic Employees et la Foreign Domestic Worker Association for Social Support and Training, ont également mis au point des activités en ligne intéressantes pour maintenir la motivation des travailleurs domestiques migrants, comme des cours de fitness en ligne.

***Tests obligatoires de grossesse et de dépistage des maladies sexuellement transmissibles***

155. En réponse au paragraphe 35 c) des observations finales visant à abroger la loi exigeant de déporter les détenteurs de permis de travail du fait de la grossesse, Singapour gère attentivement l'accroissement de sa population pour s'assurer qu'elle reste soutenable. Les tests obligatoires sont pour la grossesse et le dépistage des maladies infectieuses et le but est de protéger la santé et le bien-être du foyer et de la population en général. Les tests de grossesse profitent également aux travailleuses, car ils leur fournissent des informations sur leur grossesse et leur aptitude à exécuter des types précis de travail.

**Ratification de la convention (n° 111) de l'Organisation internationale du Travail concernant la discrimination (emploi et profession), de 1958, et de la convention (n° 189) de l'Organisation internationale du Travail sur les travailleuses et travailleurs domestiques, de 2011**

156. Nous prenons note du paragraphe 35 d) des observations finales recommandant de ratifier la convention (n° 111) de l'Organisation internationale du Travail concernant la discrimination (emploi et profession), de 1958, et la convention (n° 189) de l'Organisation internationale du Travail sur les travailleuses et travailleurs domestiques, de 2011. Singapour s'est attachée à garantir de bons résultats en matière de travail. Nous prenons très au sérieux nos obligations internationales. Nous n'envisagerons de ratifier une convention de l'Organisation internationale du Travail que si nous pouvons la respecter pleinement en droit et en pratique. Néanmoins, la non-ratification d'un traité n'empêche pas Singapour d'en adopter l'esprit. Par exemple, Singapour se préoccupe de la discrimination au travail et les mesures d'éducation et de répression qu'elle a prises protègent les demandeurs d'emploi et les employés contre cette forme de discrimination, conformément à l'esprit de la Convention n° 111. Pour renforcer le cadre de protection des travailleurs des deux sexes, il a été annoncé en août 2021 que le Gouvernement, après avoir consulté les partenaires tripartites, inscrirait les orientations tripartites sur les pratiques équitables en matière d'emploi dans la loi, ce qui leur donnera plus de mordant et élargira l'éventail des mesures pouvant être prises contre les employeurs fautifs. Singapour réaffirme ainsi encore plus clairement qu'elle ne tolère pas la discrimination sur le lieu de travail.

**Article 12. Santé**

**Le système de soins de santé à Singapour**

157. Le système de soins de santé de Singapour est conçu pour garantir que chacun ait accès à différents niveaux de soins de santé uniformes en temps voulu et à un coût raisonnable. Le Ministère de la santé réglemente étroitement les fournisseurs de soins de santé du secteur public comme du secteur privé afin de garantir la qualité des soins, et favorise les programmes de promotion de saines habitudes de vie et de santé préventive. Les résultats de cette politique élargie et globale sont :

a) Notre taux de mortalité infantile pour la population résidente reste faible, à 1,8 pour 1 000 naissances vivantes en 2020, contre 2,4 pour 1 000 naissances vivantes en 2016. La mortalité maternelle reste également faible, à zéro pour 100 000 naissances vivantes en 2020 ;

b) Singapour a l'un des taux de mortalité des moins de cinq ans les plus bas du monde. Le taux de mortalité des moins de cinq ans pour la population résidente est de 2,1 pour 1 000 naissances vivantes en 2020<sup>18</sup>, contre 7,5 pour 1 000 naissances vivantes en 1990, ce qui représente une baisse d'environ 70 % ;

c) L'espérance de vie à la naissance pour la population résidente continue d'augmenter, passant de 83,0 ans en 2016 à 83,9 ans en 2020<sup>19</sup>. En 2020, l'espérance de vie des femmes a augmenté à 86,1 ans (contre 85,1 ans en 2016), alors que l'espérance de vie des hommes était de 81,5 ans.

158. En 2020, Singapour a été classée comme le meilleur endroit au monde où élever des enfants, parmi 180 pays, dans le rapport *Global Childhood* de l'organisation à but non lucratif Save the Children.

### **Soins de santé à un prix abordable**

159. Le système de soins de santé de Singapour est financé selon une structure mixte qui est à la fois universelle et offre plusieurs niveaux de protection. Il a été continuellement amélioré, notamment ces dernières années, pour en assurer la pertinence et faire en sorte que les soins de santé restent abordables. Voir l'annexe E pour des informations sur les initiatives concernant le financement des soins de santé, qui sont accessibles aux hommes et aux femmes.

### **Prise en charge de la santé des femmes**

#### ***Comité sur la santé des femmes***

160. Le Comité sur la santé des femmes est un comité permanent formé en 2016, dans le prolongement des efforts déployés par le précédent Comité consultatif sur la santé des femmes de 2012 à 2016. Il est composé de multiples acteurs issus d'organisations de sensibilisation et de défense des intérêts de la communauté, de partenaires du secteur de la santé et d'organismes publics, afin de sensibiliser les femmes et de les encourager à agir pour améliorer leur santé dans trois domaines clés : l'amélioration des taux de dépistage du cancer, la promotion d'une bonne santé osseuse et l'inculcation d'habitudes saines aux jeunes femmes. Diverses initiatives ont été introduites et continueront de l'être. Voir l'annexe F pour plus d'informations.

#### ***Services aux femmes enceintes***

161. Une stratégie multidimensionnelle a été adoptée pour doter les parents et les futurs parents des connaissances et des compétences nécessaires pour mener une grossesse saine et élever des enfants en bonne santé pendant les premières années de leur développement. La stratégie comprend des directives nationales, des programmes d'éducation et de promotion de la santé et des initiatives communautaires, ainsi que des services de soins préventifs en collaboration avec les établissements de santé et les partenaires locaux. Voir l'annexe F pour plus d'informations.

162. En janvier 2021, Singapour a créé un groupe de travail interinstitutions pour veiller à l'élaboration d'une stratégie pour la santé et le bien-être de la mère et de l'enfant, afin de mieux soutenir les femmes et leurs enfants. Le groupe de travail mettra en place des politiques, des initiatives et des programmes pour aider les femmes à améliorer leur santé physique, leur santé mentale et leur bien-être général,

<sup>18</sup> Les données relatives au taux de mortalité des moins de cinq ans pour 2020 sont préliminaires.

<sup>19</sup> Les données relatives à l'espérance de vie pour 2020 sont préliminaires.

depuis la phase de préconception jusqu'à la maternité, en passant par la grossesse et la phase postnatale. Grâce à cet effort, chaque femme enceinte bénéficiera d'un accès équitable à des services de soins maternels de qualité, notamment des examens prénatals, des services obstétricaux, des soins néonataux et un soutien à l'allaitement et à la lactation.

### ***Vaccination et dépistage***

163. L'initiative Screen for Life est un programme national de dépistage visant à encourager les citoyens singapouriens et les résidents permanents éligibles à se soumettre régulièrement aux examens de santé recommandés et aux suivis nécessaires. Dans le cadre de ce programme, les résidents de Singapour se voient proposer des tests de dépistage adaptés à leur âge et à leur sexe dans les cliniques des médecins généralistes (dans le cadre du plan d'assistance médicale communautaire, ou *Community Health Assist Scheme*)<sup>20</sup>, les polycliniques et auprès des prestataires communautaires participants, à des tarifs subventionnés. Ces tests comprennent le dépistage du cancer du col de l'utérus pour les femmes admissibles âgées de 25 ans ou plus, et le dépistage du cancer du sein pour les femmes admissibles âgées de 50 ans ou plus. Outre les deux cancers propres aux femmes, le programme propose un dépistage des maladies chroniques (diabète, hypertension et hyperlipidémie) et du cancer colorectal pour les groupes d'âge recommandés.

164. Le cancer du col de l'utérus est principalement causé par l'infection par le virus du papillome humain (VPH) et peut donc être efficacement prévenu par la vaccination contre le VPH. À Singapour, la vaccination contre le VPH est recommandée pour les femmes âgées de neuf à 26 ans, dans le cadre du calendrier national de vaccination des enfants et du calendrier national de vaccination des adultes depuis 2010 et 2017 respectivement. En avril 2019, la vaccination contre le VPH entièrement subventionnée a été introduite dans le cadre du programme national de santé en milieu scolaire. À partir du 1<sup>er</sup> novembre 2020, les subventions ont été bonifiées pour les vaccinations recommandées à l'échelle nationale, ce qui comprend les vaccinations contre le VPH, chez les médecins généralistes et les polycliniques du Plan d'assistance médicale communautaire.

### ***Bien-être et santé mentale***

165. Les femmes ayant des besoins en matière de santé mentale et de bien-être sont soutenues par des plans nationaux de santé mentale tels que le Plan directeur national en matière de santé mentale et le Plan-cadre de la santé mentale au niveau local. Ces plans décrivent des mesures visant à promouvoir la sensibilisation aux questions de santé mentale, à permettre aux individus, aux professionnels et à la communauté d'identifier les besoins en matière de santé mentale et de bien-être à un stade précoce, et à accroître la disponibilité et l'accessibilité des services communautaires de santé mentale pour ceux qui en ont besoin. Voir l'annexe F pour plus d'informations.

166. En juillet 2021, un groupe de travail interinstitutions sur la santé mentale et le bien-être a été créé pour élaborer une stratégie nationale globale sur la santé mentale et le bien-être et superviser la mise au point, la coordination et la mise en œuvre d'initiatives nationales visant à améliorer la santé mentale et le bien-être de la

<sup>20</sup> Le Plan d'assistance médicale communautaire permet aux Singapouriens possédant la carte du Plan de recevoir des subventions pour les soins médicaux et dentaires chez les médecins généralistes et les cliniques dentaires participants.

population de Singapour, en se concentrant sur les questions transversales qui nécessiteraient une collaboration multi-institutions et inter-institutions.

### ***Soutien accru au cours de la pandémie de COVID-19***

167. En avril 2020, une ligne d'assistance téléphonique nationale (*National Care Hotline*) a été inaugurée afin de fournir un soutien émotionnel et psychologique de première ligne, 24 heures sur 24, aux personnes et familles touchées par la pandémie de COVID-19. Cette ligne d'assistance est le produit d'un partenariat étroit entre le service public, les organismes communautaires et le secteur privé. Le service d'assistance téléphonique est assuré par des professionnels des services sociaux et des bénévoles.

168. Le Ministère de la main-d'œuvre, en collaboration avec des partenaires tripartites, l'Institut de la santé mentale et d'autres partenaires, a publié deux avis offrant des conseils aux employeurs sur la manière de soutenir le bien-être mental de leurs employés. Les recommandations tripartites sur le bien-être mental au travail visent notamment à encourager les employeurs à adopter et mettre en œuvre des aménagements des modalités de travail, à définir clairement les attentes en ce qui concerne la communication après les heures de travail et à mettre en place des politiques de retour adaptées aux besoins des employés en matière de santé mentale. Le Ministère de la main-d'œuvre a par ailleurs lancé l'outil iWorkHealth, qui est un outil d'évaluation psychosociale auto-administré en ligne visant à aider les employeurs et les employés à identifier et à gérer les facteurs de stress au travail.

## **Article 13 : Vie économique et sociale**

### **Notre contrat social**

169. Singapour souhaite créer un environnement porteur dans lequel tous les Singapouriens ont des chances égales de s'épanouir et de contribuer. Notre système de sécurité sociale est fondé sur la responsabilité individuelle et le soutien de la famille et de la communauté. Un soutien supplémentaire est apporté aux hommes et aux femmes dans le besoin, sans pour autant porter atteinte aux principes d'auto-assistance et de responsabilité familiale.

### **Aide aux femmes âgées**

170. La proportion de résidents âgés de 65 ans et plus a augmenté, passant de 12,4 % en 2016 à 16,0 % en 2021. La proportion des femmes âgées de 65 ans et plus, par rapport à la population résidente féminine, a également augmenté, passant de 13,3 % en 2016 à 17,0 % en 2021. Singapour a mis en place diverses initiatives pour soutenir les personnes âgées dans leur âge d'or, y compris celles qui tiennent à continuer de travailler après la retraite et en ont la capacité. Avec une espérance de vie plus longue et des carrières plus courtes en raison des responsabilités familiales, les femmes, qui peuvent être financièrement vulnérables lorsqu'elles atteignent la vieillesse, bénéficieraient de ces initiatives. Ces initiatives comprennent le train de mesures Pioneer Generation Package de 2014, le plan d'aide aux personnes âgées (*Silver Support Scheme*) de 2016 et le train de mesures *Merdeka Generation Package* de 2019. Voir l'annexe E pour plus d'informations.

***Efforts visant à assurer aux femmes âgées un revenu suffisant pour la retraite***

171. De nombreuses femmes ont tendance à assumer la charge des soins et sont donc susceptibles d'avoir des comptes à la Caisse de prévoyance moins garnis. Voir les renseignements fournis au regard de l'article 5 pour ce qui concerne les initiatives visant à soutenir les aidants et à promouvoir des partenariats égaux au sein de la famille. Pour aider ces femmes, y compris les aidantes âgées, à se constituer une retraite suffisante, Singapour a également mis en place divers régimes, dont plusieurs profiteront davantage aux femmes âgées disposant de moins de ressources. Ces programmes comprennent le Workfare Income Supplement, le Workfare Skills Support, le Lease Buyback, le Silver Housing Bonus, le Silver Support et le Matched Retirement Savings. Voir l'annexe E pour plus d'informations.

***Aide aux personnes qui n'ont pas de parents proches***

172. Les femmes âgées qui n'ont ni épargne ni parent proche sur qui compter peuvent recourir à une série de programmes d'aide financière tels que le programme Comcare<sup>21</sup>, qui est un élément clé du filet de sécurité sociale de Singapour. Elles peuvent également s'adresser à un bureau du service social<sup>22</sup>, au réseau de regroupement des personnes âgées<sup>23</sup> ou au Centre des services familiaux<sup>24</sup> pour obtenir de l'aide.

**Soutien aux femmes en situation de perte d'emploi et de revenu**

173. Au vu des répercussions économiques négatives de la pandémie de COVID-19, le Gouvernement a mis en place des mesures de soutien pour les Singapouriens, hommes et femmes, notamment les initiatives Jobs Support Scheme, SGUnited Jobs and Skills Package et Jobs Growth Incentive. Une aide financière est également accordée aux personnes touchées par les répercussions économiques de la pandémie. Voir l'annexe G pour plus d'informations.

**Article 14. Femmes rurales**

174. Cet article n'est pas applicable à Singapour, qui est une ville-État.

<sup>21</sup> Le programme Comcare est un service d'assistance sociale aux ménages à faible revenu qui leur apporte des solutions de soutien sur mesure et une aide adaptée à leurs besoins, en espèces, en nature ou mixte.

<sup>22</sup> Des bureaux de services sociaux sont installés sur toute l'île à Singapour de manière à se rapprocher des résidents nécessitant qu'ils servent. Ces bureaux administrent l'assistance sociale et orientent les résidents vers d'autres formes d'assistance, comme le rapprochement des offres et des demandes d'emploi et les services à la famille.

<sup>23</sup> Les réseaux de regroupements de personnes âgées sont créés pour aider les personnes âgées vulnérables à vieillir sur place. Constitués de centres d'activités pour personnes âgées, d'assistants sociaux et de bénévoles, ces réseaux vont au-devant des personnes âgées vulnérables pour les encourager à rester engagées dans la communauté et à recevoir des soins coordonnés. Les personnes âgées trop fragiles pour vivre seules peuvent vivre dans des foyers pour groupes conviviaux de personnes âgées.

<sup>24</sup> Les centres des services familiaux sont des structures d'assistance sociale axées sur la communauté, qui fournissent des services sociaux en privilégiant les personnes et les familles à faible revenu et vulnérables pour les aider à devenir autonomes, stables et résilientes.

## V. Cinquième partie

### Article 15

#### **Système judiciaire de Singapour**

175. Singapour est bien connue comme un pays au système judiciaire exempt de corruption et efficace. Singapour s'est classée première de 2014 à 2020 selon l'indice de l'état de droit du Global Law and Order Report publié annuellement par Gallup. Selon les résultats de l'indice de l'état de droit publiés par World Justice Project en 2021, Singapour s'est également classée troisième pour l'ordre et la sécurité, tout en conservant sa position parmi les 10 premières juridictions pour ce qui concerne l'absence de corruption, la justice civile et la justice pénale.

176. Les avantages directs et indirects d'un bon système judiciaire, efficace et exempt de corruption sont accessibles à tous les Singapouriens, indépendamment de leur sexe, de leur âge ou de leur appartenance ethnique.

#### **Lois récemment promulguées et lois récemment modifiées**

177. La loi relative aux adultes vulnérables, promulguée en 2018, vise à protéger les personnes qui sont incapables de se protéger contre la maltraitance, la négligence et l'autonégligence en raison d'un handicap physique ou mental.

178. Quelques lois ont été modifiées entre 2015 et 2021, dont les suivantes.

#### ***Charte des droits de la femme***

179. Les femmes victimes de violences familiales peuvent demander en vertu de la Charte des droits de la femme des ordonnances de protection personnelle, que viennent compléter des ordonnances accélérées et des ordonnances d'exclusion du domicile. Le tribunal de la famille peut également ordonner aux personnes touchées par la violence (victimes, auteurs des mauvais traitements et autres membres de la famille) de suivre des séances de conseil obligatoires, dans le cadre du Programme de conseil obligatoire (*Mandatory Counseling Programme*).

180. La Charte des droits de la femme a été modifiée en novembre 2019 pour renforcer l'application de la loi contre les syndicats du vice, en particulier ceux qui opèrent en ligne.

181. La Charte des droits de la femme est conçue pour protéger les femmes en général, y compris les travailleuses du sexe contre l'exploitation par les proxénètes. Les principaux changements comprennent l'imposition de peines plus sévères, à la hauteur des profits tirés des crimes de mœurs, l'extension de l'application extraterritoriale de l'article 146A afin de permettre à la police de cibler plus efficacement les syndicats du vice transnationaux, ainsi que des modifications visant à garantir que la répression policière reste efficace face à l'évolution du modus operandi des syndicats du vice.

182. Singapour a l'intention de modifier la Charte des droits de la femme en 2022 dans le but d'améliorer les processus de mariage et d'intégrer la justice thérapeutique dans la procédure de divorce. Voir les renseignements fournis au regard de l'article 16.

*Code pénal*

183. Le Code pénal couvre quant à lui une série d'infractions, y compris des infractions qui peuvent être commises dans un cadre familial, comme les blessures et les délits sexuels. La protection est disponible même dans les cas où la femme n'est pas mariée à son partenaire.

184. Des modifications ont été apportées au Code pénal en 2019 pour renforcer la protection des femmes et des filles par les moyens suivants :

a) Renforcer les peines pour certaines infractions commises contre (i) des personnes qui entretenaient une « relation étroite » ou une « relation intime » avec le délinquant au moment de l'infraction, ou (ii) des enfants de moins de 14 ans<sup>25</sup>. Ces contrevenants peuvent se voir imposer une peine allant jusqu'au double de la peine maximale prévue pour l'infraction ;

b) Abroger l'immunité maritale en cas de viol. L'abrogation totale et sans réserve de l'immunité maritale pour le viol protégera également toutes les femmes contre les abus sexuels, quelle que soit leur relation avec l'auteur ;

c) Introduire de nouvelles infractions qui ciblent les prédateurs sexuels et permettent aux autorités d'intervenir plus en amont, par exemple la sollicitation sexuelle de mineurs de moins de 16 ans et la sollicitation sexuelle à des fins de manipulation psychologique à des fins sexuelles de mineurs âgés de 16 ans ou plus, mais de moins de 18 ans ;

d) Élargir la protection des mineurs de 16 ans ou plus, mais de moins de 18 ans contre les activités sexuelles commises dans le cadre d'une relation d'exploitation du mineur ;

e) Introduire de nouvelles infractions pour mieux faire face aux crimes liés à la technologie, tels que le voyeurisme, la distribution ou la menace de distribution d'images ou d'enregistrements intimes. Une nouvelle infraction d'exposition sexuelle a également été introduite – cette infraction criminalise l'exposition non consensuelle des organes génitaux, que ce soit dans l'espace physique ou virtuel, comme l'envoi d'images non sollicitées des organes génitaux par voie électronique à une autre personne (également appelé « cyber-flash »).

185. D'autres modifications du Code pénal ont été adoptées par le Parlement en 2021. Elles sont venues augmenter les peines maximales pour (i) l'attentat à la pudeur, (ii) l'activité sexuelle en présence d'un mineur âgé de 14 à 16 ans ou le fait d'amener un mineur âgé de 14 à 16 ans à regarder une image à caractère sexuel, et (iii) l'activité sexuelle en présence d'un mineur ou le fait de lui faire regarder une image à caractère sexuel lorsque le mineur est âgé de 16 à 18 ans et que le délinquant entretient une relation d'exploitation à caractère sexuel avec lui.

<sup>25</sup> Les délinquants qui commettent certaines infractions (par exemple, séquestration, blessures, viol) à l'encontre de ces personnes peuvent se voir imposer jusqu'à deux fois la peine maximale prévue pour ces infractions. Il n'est pas nécessaire que la victime soit mariée à l'auteur de l'infraction pour que les sanctions renforcées s'appliquent. Le tribunal examinera une liste non exhaustive de facteurs pour déterminer si une « relation étroite » ou une « relation intime » était présente.

***Code de procédure pénale et loi sur la preuve***

186. Le Code de procédure pénale et la loi sur la preuve ont été modifiés en 2018. Les modifications renforcent la protection des femmes et des filles par les moyens suivants :

a) Empêcher la défense d'interroger la victime présumée d'une infraction sexuelle, ou de produire des éléments de preuve, au sujet de l'apparence physique ou du comportement sexuel de la victime présumée qui n'est pas lié à l'accusation, sauf avec l'autorisation de la Cour ;

b) Permettre aux victimes présumées d'infractions sexuelles de témoigner par liaison vidéo ;

c) Obliger la Cour à tenir des audiences à huis clos pendant le témoignage des victimes présumées d'infractions sexuelles, sauf si elles en décident autrement ;

d) Permettre que les déclarations enregistrées sur vidéo des victimes présumées d'infractions sexuelles soient admises comme éléments de preuve au lieu d'un témoignage oral ;

e) Permettre l'utilisation de mesures de protection pour que les victimes présumées d'infractions sexuelles puissent témoigner sans voir l'accusé ;

f) Interdire à une personne de publier toute information, ou d'accomplir tout acte, pouvant conduire à l'identification d'un plaignant ou d'une victime présumée d'une infraction sexuelle, lorsque la personne sait que l'individu est un plaignant ou une victime présumée d'une telle infraction.

***Loi relative à l'enfance et à la jeunesse***

187. En 2019, le Parlement a adopté des modifications de la loi relative à l'enfance et à la jeunesse à l'effet de relever de moins de 16 ans à moins de 18 ans l'âge jusqu'auquel un enfant ou un jeune a besoin de protection ou de réadaptation.

***La loi relative à la protection contre le harcèlement***

188. La loi relative à la protection contre le harcèlement prévoit une série de sanctions civiles et pénales visant à mieux protéger les victimes de harcèlement, notamment les femmes. La loi relative à la protection contre le harcèlement a été modifiée en 2019 afin de renforcer l'éventail des mesures d'entraide, des recours au civil et des sanctions pénales. Ces modifications protègent mieux les victimes, notamment les femmes, du harcèlement, de la violence entre partenaires intimes et des comportements antisociaux connexes, tels que la cyberintimidation, la traque furtive et le harcèlement sexuel :

a) La loi relative à la protection contre le harcèlement a fait du harcèlement obsessionnel une infraction ;

b) Les victimes de harcèlement peuvent également demander des ordonnances de protection exigeant des harceleurs qu'ils cessent leur comportement de harcèlement, et d'empêcher la diffusion de communications de harcèlement ;

c) Les tribunaux ont également été habilités à accorder, de leur propre chef, des ordonnances de protection accélérée dans les cas présentant une urgence. L'ordonnance de protection accélérée appelle un critère d'établissement de la preuve moins strict que celui qui s'applique aux ordonnances de protection – seule une

preuve *prima facie* de la contravention (par opposition à l'établissement selon la prépondérance des probabilités) est requise.

189. Les modifications ont également introduit un tribunal spécialisé en matière de protection contre le harcèlement qui, grâce à des procédures simplifiées assorties de délais accélérés pour certains types de demandes, peut offrir ainsi une aide efficace et rapide aux victimes. Le tribunal de la protection contre le harcèlement a commencé ses activités le 1er juin 2021.

190. En réponse aux paragraphes 21 d) et e) des observations finales, la version modifiée de la loi relative à la protection contre le harcèlement prévoit que si le défendeur a été condamné pour un délit de blessure spécifié en vertu du Code pénal, ou pour une infraction prévue dans la loi relative à la protection contre le harcèlement, l'exigence de démontrer que le défendeur a enfreint la LPO sera considérée comme satisfaite et la victime n'aura pas à prouver son cas plus d'une fois dans des procédures distinctes. Cette mesure allège la charge de la preuve pour les femmes qui demandent une ordonnance de protection ou une ordonnance de protection accélérée en vertu de la loi relative à la protection contre le harcèlement.

#### ***Loi relative à la préservation de l'harmonie religieuse***

191. Les modifications apportées en 2019 à la loi relative à la préservation de l'harmonie religieuse érigent en infraction le fait d'inciter sciemment à la violence contre des personnes et des groupes en raison de la religion ou de croyances religieuses. Cette protection est accordée tant aux groupes religieux qu'aux groupes non religieux.

#### **Mesures générales pour protéger les femmes et criminaliser la violence à leur égard**

192. Le Gouvernement singapourien réaffirme qu'il ne tolère aucune forme de violence à l'égard des femmes ou de quiconque, que ce soit dans le contexte familial ou en dehors de celui-ci. Nous luttons contre celle-ci par une stratégie qui s'articule autour de quatre axes :

#### ***Modifications législatives***

193. Les mesures visant à protéger les femmes de la violence familiale sont inscrites dans un certain nombre de lois, notamment la Charte des droits de la femme, le Code pénal, la loi relative aux adultes vulnérables, le Code de procédure pénale, la loi relative à l'enfance et à la jeunesse, la loi relative à la protection contre le harcèlement et la loi relative à la prévention de la traite des êtres humains (voir les renseignements fournis au regard de l'article 6). Les textes législatifs et les dispositions législatives applicables sont régulièrement revus et actualisés afin de mieux protéger les femmes et de renforcer leurs droits reconnus par la loi, notamment contre la violence fondée sur le genre (voir ci-dessus).

#### ***Approche multipartite***

194. En février 2020, un groupe de travail multipartite, dont les membres proviennent d'organismes de services sociaux, d'organisations non gouvernementales, de tribunaux, d'hôpitaux et d'organismes publics, a été mis en place pour examiner et mieux comprendre ce qu'il en est de la violence familiale à Singapour, recenser les domaines à améliorer et formuler conjointement des recommandations pour s'attaquer à ce problème.

195. Dans l'accomplissement de son mandat, le groupe de travail a consacré plusieurs sessions à examiner de vastes ensembles de données sur la violence familiale et a fait appel à une série d'intervenants qui travaillent directement et indirectement avec les victimes et les auteurs de violence familiale (intervenants de première ligne, psychologues, travailleurs sociaux, avocats, organisations de femmes) et à des groupes de défense tels que les groupes de lesbiennes, de bisexuels, de transgenres et d'intersexes (LBTI). Notamment, des discussions de groupe ont été animées par certaines ONG membres du groupe de travail, comme Singapore Council of Women's Organizations, United Women Singapore et Casa Raudha Limited. Ces efforts ont permis au groupe de travail de mieux comprendre la dynamique de la violence familiale et ont contribué à l'élaboration de recommandations pour mieux soutenir les victimes et réhabiliter les auteurs de violence familiale.

196. En septembre 2021, le groupe de travail a publié son rapport contenant 16 recommandations visant à améliorer le soutien immédiat aux victimes de violence familiale, à renforcer leur protection, à prévenir la récurrence de la violence et à sensibiliser aux signes avant-coureurs. Il a clairement indiqué que la violence ne peut être tolérée à l'égard de personne, sans égard à la nationalité, l'état civil, le sexe, la race, la religion ou l'orientation sexuelle. Le Gouvernement a donné son acceptation de principe à l'ensemble des recommandations du groupe de travail et travaillera avec les partenaires locaux à les mettre en œuvre au cours des prochaines années. Dans le cadre de cette démarche de mise en œuvre, le Gouvernement continuera également d'étudier les nouvelles formes de violence et de revoir la législation pour mieux protéger les victimes.

### ***Renforcement des capacités***

197. Le Gouvernement considère qu'il est essentiel d'organiser des programmes obligatoires et récurrents de renforcement des capacités afin de doter le personnel concerné des compétences requises pour appliquer strictement les dispositions du droit pénal dans les affaires de violence à l'égard des femmes fondée sur le genre et pour tenir compte des questions de genre dans les interactions avec les victimes.

198. Les praticiens du droit sont censés connaître et respecter les règles de déontologie. La règle 12(5) des règles de déontologie qui régissent la profession juridique (*Legal Profession (Professional Conduct) Rules 2015*), par exemple, prévoit qu'un praticien du droit ne doit faire aucune déclaration ni poser aucune question qui soit scandaleuse, conçue ou calculée pour vilipender, insulter ou tourmenter un témoin ou toute autre personne, ou qui constitue autrement un abus de la fonction de praticien du droit. Le Barreau de Singapour a publié une boîte à outils des meilleures pratiques, qui présente des recommandations à l'intention des praticiens du droit concernant la conduite des contre-interrogatoires de témoins vulnérables, notamment les femmes et les filles qui portent plainte pour des infractions sexuelles. La boîte à outils a été mise à jour en août 2019 pour assurer l'alignement sur les recommandations formulées par le Comité de révision du Code pénal dans son rapport d'août 2018. Les services pro bono du Barreau organisent également des programmes de formation dans le cadre du programme Criminal Legal Aid Scheme, dont certains modules concernent les infractions sexuelles et les témoins et clients vulnérables. Les praticiens du droit peuvent opter pour ces programmes s'ils estiment qu'ils sont pertinents à leur pratique.

199. La formation au droit pénal fait également partie du programme de formation professionnelle des travailleurs de la santé à Singapour. La formation du personnel médico-légal et des autres membres du corps médical susceptibles de devoir traiter

de cas de cette nature comportera un volet couvrant les dispositions du droit pénal. Par exemple, le module sur la violence familiale et interpersonnelle que doivent suivre les travailleurs médico-sociaux pour obtenir leur certification comprend une formation sur les dispositions du droit pénal.

200. Dans le cadre de leur formation de base, les agents de police sont formés à la prise en charge et au soutien des victimes d'actes criminels.

### ***Éducation et sensibilisation du public***

201. Pour sensibiliser la population à la question des violences familiales, le gouvernement mène depuis 2016 une campagne d'information destinée au public intitulée « *Break the Silence* » afin a) d'encourager la population à parler des violences familiales et de ce qu'elles recouvrent, b) de faire comprendre au public que les violences familiales ne sont pas une affaire privée, et c) d'offrir à chacun et chacune des informations sur la manière d'intervenir, en toute sécurité, pour aider les victimes de violence.

202. La campagne a été intensifiée pendant la période de restriction des déplacements liée à la COVID-19 (le « coupe-circuit »), qui a pu nuire à la capacité des victimes à chercher de l'aide. Le Gouvernement a également collaboré avec des partenaires locaux tels que le Singapore Council of Women's Organisations (qui compte plus de 60 organisations membres) et Casa Raudha Limited (qui gère un centre d'accueil de crise) pour préparer des infographies sur la gestion des conflits familiaux et la lutte contre la violence familiale pendant la période COVID-19. Voir l'annexe G pour plus d'informations.

203. En février 2021, le Gouvernement a officiellement lancé un service d'assistance téléphonique national contre la violence accessible 24 heures sur 24, afin que les victimes de violence et les citoyens puissent plus facilement demander de l'aide et signaler les abus. Le Gouvernement invite toute personne victime ou témoin de violence à le signaler en appelant le service au 1800-777-0000.

204. Le Gouvernement a reconnu qu'il arrivait que des victimes de crimes sexuels doivent se rendre à l'hôpital pour un examen médical, et par ailleurs à la division des crimes sexuels graves du département des enquêtes criminelles pour des entretiens. En 2017, la police a inauguré en partenariat avec l'hôpital général de Singapour le centre One-Stop Abuse Forensic Examination (OneSAFE) afin de regrouper les services de soutien émotionnel, les soins médicaux et les enquêtes dans un établissement privé du complexe de cantonnement de la police, à l'intention des victimes. Celles-ci n'ont donc plus à se déplacer entre plusieurs endroits, ce qui réduit le traumatisme qu'elles subissent.

205. Afin d'encourager les victimes à se manifester, la police de Singapour et le Ministère de la justice ont conçu un dépliant qui les informe des procédures d'enquête et des procédures judiciaires, y compris les mesures de soins et de soutien aux victimes. Depuis avril 2020, les dépliants sont disponibles dans tous les centres de police de quartier et sur le site web de la police de Singapour.

### **Suivi des principales statistiques relatives à la violence**

206. En ce qui concerne le paragraphe 21 a) des observations finales du Comité, le Gouvernement confirme que des données ventilées par âge, nationalité et nature de la relation entre la victime et l'auteur des faits sont recueillies dans les affaires de viol et d'attentat à la pudeur. Ces données couvrent également le nombre d'enquêtes

diligentes, de poursuites engagées et de condamnations ainsi que le type de peines prononcées contre les responsables dans ces affaires.

207. Les autres statistiques clés concernant la violence à l'égard des femmes sont notamment : le nombre de demandes d'ordonnances de protection personnelle, d'ordonnances accélérées et d'ordonnances d'exclusion du domicile ; s'agissant de la violence familiale, le nombre d'enquêtes diligentes et de cas traités par les services de protection de l'adulte et de l'enfant Ministère du développement social et de la famille et les organismes de services sociaux ; le nombre de cas signalés d'attentat à la pudeur et le nombre de cas signalés de viol. Certaines données sont mises à la disposition du public (voir l'annexe H), tandis que d'autres, exclusives, sont recueillies et utilisées par les autorités singapouriennes pour analyser les tendances de la criminalité et pour éclairer l'examen des politiques en vigueur. Le Gouvernement continuera d'intensifier ses efforts en matière de collecte et d'analyse des données, notamment en ce qui concerne la violence familiale, ce qui lui permettra de mieux cerner les tendances émergentes et d'y faire face.

## **Article 16 : Mariage et vie de famille**

### **Situation de la famille à Singapour**

208. La cellule familiale à Singapour demeure solide. La majorité des personnes interrogées dans l'Enquête de 2019 sur les attitudes sociales des Singapouriens ont déclaré avoir une famille soudée et être satisfaites de leur vie de famille. La majorité des Singapouriens continuent de considérer le mariage et la parentalité comme des objectifs de vie importants.

209. Le taux de mariage des femmes a diminué, passant de 41,6 par 1 000 résidentes non mariées âgées de 15 à 49 ans en 2016 à 34,9 en 2020. L'âge médian au premier mariage pour la mariée est passé de 28,3 ans en 2016 à 28,8 ans en 2020.

210. Le taux de divorce est passé de 6,6 per 1000 résidentes mariées âgées de 20 ans et plus en 2016 à 6,1 in 2020. Celles âgées de 35 à 39 ans constituaient la plus forte proportion de femmes divorcées en 2020.

### **Appui au mariage et à la parentalité**

211. Aider les Singapouriens à réaliser leur désir de se marier et de fonder une famille est une priorité nationale. Le Gouvernement a instauré en 2001 un train de mesures en faveur du mariage et des responsabilités parentales dont l'objectif est de fournir un soutien multiforme aux couples pour les aider à fonder et élever leur famille. Au fil des ans, le Gouvernement a apporté des améliorations au train de mesures pour veiller à ce que le soutien suive l'évolution des besoins. Les principales améliorations apportées au train de mesures entre 2016 et 2021 figurent à l'annexe I.

212. Le Gouvernement continuera également de travailler avec Families for Life et d'autres partenaires locaux. Par exemple, l'alliance pour l'action en faveur du renforcement du mariage et des rapports familiaux a vu le jour en 2021. Cette action mobilisant l'ensemble de la société vise à favoriser la création collective d'un écosystème qui renforcera les mariages et les rapports familiaux. Il existe six domaines d'intervention, axés sur la sensibilisation des familles en collaboration avec des partenaires locaux, le mentorat des jeunes mariés, les compétences parentales, le soutien aux familles monoparentales, les familles présentant des risques précoces, le renforcement des mariages et les familles dans les communautés religieuses.

### **Lois régissant le mariage et le divorce**

213. La société singapourienne étant multireligieuse, le mariage et le divorce y sont régis par deux lois distinctes – le droit civil et le droit islamique. Les législations respectives sont la Charte des droits de la femme et la loi sur l’administration du droit islamique.

### ***Charte des droits de la femme***

214. La Charte des droits de la femme régit les questions liées au mariage et au divorce. Promulguée en 1961, la Charte des droits de la femme est un texte capital qui fournit la base juridique à l’égalité entre les conjoints. Voir l’annexe J pour plus d’informations.

215. En vertu de la Charte des droits de la femme, l’âge minimum requis pour le mariage à Singapour est de 18 ans avec le consentement parental. Une personne âgée de moins de 18 ans qui souhaite se marier doit, au préalable, demander une autorisation spéciale au Ministère du développement social et de la famille et suivre un programme obligatoire de préparation au mariage avant de pouvoir se marier. Des programmes de préparation au mariage sont également obligatoires pour les couples dont au moins l’une des parties a moins de 21 ans et plus de 18 ans.

216. Plusieurs modifications ont été apportées à la Charte des droits de la femme au fil des ans. Par exemple, la Charte a été modifiée en 2011 en vue de renforcer l’application des ordonnances de versement de pension alimentaire. Les mesures d’exécution alors adoptées comprenaient la possibilité d’imposer des ordonnances de travail d’intérêt général et de contraindre le contrevenant à déposer une garantie bancaire en prévision des défaillances futures, ainsi que la prestation de conseils financiers.

217. La Charte des droits de la femme a également été modifiée en 2016 pour rendre obligatoires les programmes de préparation au mariage pour les mineurs qui envisagent de se marier, mieux soutenir les personnes vulnérables en cas de violences familiales et de situations de crise et mieux réprimer les atteintes aux mœurs commises en ligne.

218. Singapour entend modifier de nouveau la Charte des droits de la femme en 2022 dans le but d’améliorer les processus de mariage et d’intégrer la justice thérapeutique dans la procédure de divorce. Pour les personnes divorcées qui ont des difficultés à obtenir une pension alimentaire de la part de leur ex-conjoint, l’État mettra en place des mesures supplémentaires offrant un moyen plus efficient et efficace d’exécuter les ordonnances alimentaires et de minimiser le besoin de répéter l’exécution. Ces mesures seront introduites dans le projet de loi sur la justice familiale, qui devrait être présenté au Parlement en 2022.

219. Au-delà de la Charte des droits de la femme, le Gouvernement a mis en place différents programmes pour soutenir les couples qui envisagent, vivent ou ont vécu un divorce. Le Ministère du développement social et de la famille mettra en place 10 centres de services familiaux dans le cadre du programme de renforcement des rapports familiaux d’ici à la fin 2022 pour consolider les programmes existants dans les domaines du mariage et du divorce, et offrir un nouveau service de conseil familial aux couples et aux familles présentant des signes avant-coureurs de tension. Voir l’annexe K pour des informations sur d’autres initiatives publiques.

### **Droit islamique**

220. Singapour s'engage à évoluer vers une compréhension et une pratique progressistes de l'islam. Au fil des ans, le droit islamique de Singapour a été régulièrement révisé et la communauté musulmane a adopté des pratiques plus contextualisées et mieux adaptées aux besoins des femmes et des familles musulmanes.

#### **Réserve à l'égard des articles 2 et 16**

221. Ses réserves reflètent l'engagement de Singapour à équilibrer son devoir constitutionnel de protéger les droits individuels et religieux des minorités, d'une part, et son attachement à éliminer la discrimination à l'égard des femmes, d'autre part. La loi sur l'administration du droit islamique permet d'appliquer le droit islamique à Singapour dans certains domaines spécifiques, tels que la famille et les questions d'héritage. La loi sur l'administration du droit islamique est mise en œuvre par plusieurs organes, à savoir le Majlis Ugama Islam Singapura (conseil religieux islamique de Singapour), le tribunal de la charia et le registre des mariages musulmans.

222. Le conseil religieux islamique de Singapour suit l'évolution des pratiques du droit islamique dans le contexte national de Singapour. Le Comité de la *fatwa* du Majlis Ugama Islam Singapura<sup>26</sup> se réunit régulièrement pour débattre des points du droit islamique, examiner les pratiques actuelles et recommander de nouvelles mesures pour répondre aux besoins et défis contemporains.

#### **Article 16, paragraphe 1 a)**

223. Bien que la loi sur l'administration du droit islamique prévoit la polygamie chez les couples musulmans, les mariages polygames sont rares à Singapour et ont régulièrement diminué, passant de 0,4 % en 2010 à 0,18 % des mariages musulmans en 2020<sup>27</sup>. Le registre des mariages musulmans examine attentivement toutes les demandes de mariage polygame. Seuls les requérants jugés aptes à satisfaire les exigences et les contrôles rigoureux en la matière sont autorisés à prendre une deuxième épouse. La première épouse peut formuler des objections auprès du registre. Si la demande est acceptée et que la première épouse désapprouve la décision du registre, cette dernière peut faire appel à la Commission de recours. Après le second mariage, la première épouse peut également demander le divorce en faisant valoir que son mari ne la traite pas équitablement.

224. Si en vertu de la loi sur l'administration du droit islamique une femme est tenue d'obtenir la permission d'un *wali* (tuteur légal) pour se marier, la décision du *wali* peut être renversée par un *kadi* (représentant religieux nommé par le Président de Singapour afin d'officialiser les mariages musulmans) si ce dernier considère que les motifs invoqués par le *wali* pour refuser de consentir au mariage sont insuffisants. De plus, le registre garantit que la femme a le droit d'être entendue, même si l'autorisation du *wali* doit être demandée.

<sup>26</sup> Le Comité de la *fatwa* est un organe indépendant d'universitaires musulmans, nommés par le Président de Singapour pour se pencher sur des questions qui affectent l'administration du droit islamique.

<sup>27</sup> Les mariages polygames sont passés de 0,30 % en 2016 à 0,18 % en 2020.

**Article 16, paragraphe 1c)**

225. En vertu de la loi sur l'administration du droit islamique, les hommes et les femmes musulmans peuvent demander le divorce pour diverses raisons. Les motifs que les femmes peuvent invoquer pour demander le divorce sont très nombreux, certains ne concernant que ces dernières, notamment lorsque l'époux ne remplit pas ses obligations conjugales (y compris lorsqu'il ne subvient pas aux besoins de son épouse)<sup>28</sup>.

226. Bien que la loi sur l'administration du droit islamique prévoie seulement pour les femmes divorcées une période d'attente ou *iddah* avant un remariage, le tribunal de la charia ne délivrera à aucune des parties le certificat de divorce (dont l'homme divorcé a besoin pour enregistrer un nouveau mariage), avant la fin de l'*iddah*. Les hommes comme les femmes sont donc assujettis, dans les faits, à la même période d'attente.

227. Dans un divorce musulman, la femme a des droits spéciaux contre son mari. Les hommes sont tenus de subvenir aux besoins de leur épouse pendant l'*iddah*. Ils sont également tenus d'offrir un cadeau de consolation ou *mut'ah* à leur ex-épouse. En plus de ces paiements, les femmes peuvent également réclamer le cadeau de mariage obligatoire ou *emas kahwin* et les frais du mariage ou *hantaran belanja*. Les hommes n'ont pas de droits équivalents contre leurs ex-épouses.

228. Reflétant son engagement ainsi que les sentiments de la communauté en faveur de droits équitables en matière de divorce pour les musulmans, quel que soit leur sexe, le conseil religieux islamique de Singapour continuera d'étudier les pratiques juridiques musulmanes dans d'autres pays musulmans en vue d'une possible actualisation de l'administration des divorces musulmans à Singapour. Le conseil religieux islamique de Singapour continuera de dialoguer avec les groupes de femmes et à les consulter, afin de comprendre leur réalité quotidienne et les effets du droit dans leur vie.

**Article 16, paragraphe 1 h)**

229. Dans le cadre du *faraidh* (le droit successoral islamique), le comité de la *fatwa* du conseil de la religion islamique de Singapour a publié plusieurs *fatwas* (décisions religieuses) pour permettre aux familles de préserver la situation financière des femmes musulmanes et de leurs personnes à charge lors du décès d'un membre de la famille.

<sup>28</sup> Un homme peut demander le divorce au moyen du *talak* et du *fasakh*, tandis qu'une femme peut demander le divorce au moyen du *taklik*, du *fasakh* et du *khuluk*.

**Talak** : Le divorce est effectué par la prononciation du *talak*. Si le mari prononce le *talak* ailleurs que devant le tribunal, la loi exige que le tribunal valide le *talak* avant que le divorce puisse être enregistré.

**Fasakh** : Dissolution prononcée par le tribunal pour des motifs reconnus par le droit islamique, par exemple, lorsque le mari ne subvient pas aux besoins de sa femme pendant au moins trois mois ou la traite avec cruauté. Certains motifs s'appliquent également au mari.

**Khuluk** : Divorce demandé par la femme qui prend effet avec le paiement au mari d'une somme d'argent établie par le tribunal de la charia, au mari.

**Taklik** : Divorce demandé par la femme au motif que le mari a violé l'une ou plusieurs des conditions du mariage, auxquelles les deux parties se sont engagées lors du mariage – par exemple, l'abandon du domicile conjugal, le non-paiement de la pension alimentaire et les violences physiques ou verbales.

230. Les *fatwas* suivantes ont été publiées au fil des ans : la *fatwa* sur la propriété indivise en 2008<sup>29</sup>, la *fatwa* sur les désignations de bénéficiaires à la caisse centrale de prévoyance en 2009<sup>30</sup> et la *fatwa* sur la désignation de bénéficiaires révocables en 2012<sup>31</sup>.

231. La *fatwa* sur la propriété indivise a été renforcée en 2019 afin que ce type de contrat soit considéré comme valide au regard de la religion sans qu'il soit nécessaire de préparer des documents supplémentaires pour établir le droit de survie. La nouvelle *fatwa* apporte des éclaircissements sur l'incidence qu'ont la propriété indivise et la copropriété sur le mode de distribution de la propriété lors du décès de l'un de ses propriétaires. Elle reconnaît l'épouse comme une partenaire égale (s'agissant de la propriété de la maison), quelle que soit sa contribution financière à l'achat de la maison. Cette *fatwa* s'alignera sur les dispositions législatives régissant la propriété indivise dans le cadre de la dévolution de la succession en droit civil.

232. Le conseil de la religion islamique de Singapour a organisé plusieurs séries de séances d'échanges avec les *asatizah* (érudits religieux musulmans), de même que plusieurs forums dans les mosquées locales, afin d'expliquer la validité religieuse de la *fatwa* et de répondre aux questions et aux préoccupations du public. La *fatwa* a généralement été bien accueillie. D'après l'enquête menée pendant les forums, plus de 98 % des personnes interrogées pensent que la *fatwa* aidera à résoudre les problèmes auxquels les familles sont confrontées dans la réalité.

233. À l'avenir, le conseil de la religion islamique de Singapour continuera de faire appel à divers groupes, comme les *asatizah*, l'Association musulmane de planification financière et le Comité sur les pratiques juridiques musulmanes, dans le cadre de l'examen de la pratique du droit islamique.

#### *Paragraphe 16, paragraphe 2*

234. Les mariages musulmans de mineurs de moins de 18 ans ne sont autorisés que (i) dans des circonstances exceptionnelles avec l'approbation du *kadi*, et (ii) avec le consentement des parents ou du tuteur légal du mineur. Dans les faits, les mariages de mineurs sont exceptionnels et les cas approuvés ne représentent que 0,1 % des mariages musulmans enregistrés en 2020, contre 0,3 % en 2016.

235. Des garanties solides sont en place pour assurer l'intérêt à long terme du mineur. Par exemple, les programmes de préparation au mariage et le consentement des parents ou du tuteur sont obligatoires pour les couples dont au moins l'une des parties est âgée de 18 à 20 ans.

236. Le Gouvernement, en partenariat avec des organisations malaises et musulmanes, mène des initiatives de formation et de participation des couples pour

<sup>29</sup> La *fatwa* sur la propriété indivise, publiée en 2008, reconnaît la conjointe survivante comme propriétaire légale du bien détenu conjointement. Par le passé, la femme ne pouvait qu'administrer la part de la propriété indivise revenant à son défunt mari, laquelle serait par la suite distribuée à d'autres bénéficiaires.

<sup>30</sup> La *fatwa* sur les désignations de bénéficiaires à la caisse centrale de prévoyance, publiée en 2009, reconnaît que lorsque des détenteurs de comptes musulmans à la caisse désignent leurs épouses ou leurs enfants en tant que bénéficiaires, le compte concerné est considéré comme un don valable entre vifs.

<sup>31</sup> La *fatwa* sur la désignation de bénéficiaires révocables a été modifiée en février 2012, afin de permettre aux détenteurs musulmans de polices d'assurance de désigner leurs conjoints et personnes à charge comme bénéficiaires de l'intégralité des prestations servies par leur compagnie d'assurance, à titre de don valable entre vifs.

les aider à comprendre pleinement l'engagement que représente le mariage, en particulier si les couples proposent de se marier tôt. Par exemple, le registre des mariages musulmans a introduit en 2019 le programme obligatoire Bersamamu (Avec vous, ou *With You*), dans le cadre duquel le *kadi* s'entretient avec le couple en personne avant la célébration et maintient des liens avec lui jusqu'à deux ans après la célébration. Il ne fait aucun doute qu'en sensibilisant régulièrement la population, des progrès pourront encore être faits en la matière.

#### **Articles 90 et 91 de la loi sur l'administration du droit islamique**

237. Nous prenons note de la recommandation du Comité au paragraphe 45 e) des observations finales. Les *kadi* (qui comprennent le registraire et les registraires adjoints aux mariages musulmans) et les *naib kadi* sont chargés d'accomplir des rituels religieux spécifiques lors des mariages musulmans, et l'islam exige que ces rituels soient accomplis exclusivement par des hommes. La nomination de ces fonctionnaires ne peut être comparée à la nomination du greffier et des présidents du tribunal de la charia, étant donné les considérations religieuses différentes.

#### **Sensibilisation aux questions d'égalité des sexes**

238. Le conseil de la religion islamique de Singapour continue de répondre aux besoins des femmes par des consultations et la collaboration avec des groupes de femmes. Il s'intéresse également de plus en plus aux questions d'égalité des sexes dans l'islam et élargit le débat par des manifestations et des programmes (voir l'annexe L pour plus d'informations).

#### **Renforcement de l'appui aux familles singapouriennes qui ont des conjoints migrants**

239. Comme dans la plupart des pays, l'octroi de la résidence permanente aux conjoints migrants de citoyens singapouriens n'est pas automatique. Chaque demande de résidence permanente est évaluée de manière globale en fonction d'une série de critères afin de s'assurer que le conjoint citoyen singapourien peut subvenir aux besoins de la famille et que le mariage est stable. La présence d'enfants issus du mariage qui possèdent la citoyenneté singapourienne est considérée comme un facteur positif.

240. Le site Internet de l'autorité chargée de l'immigration et des points de contrôle présente les facteurs généraux qui sont pris en compte dans l'évaluation des demandes de résidence permanente et de citoyenneté. À l'instar des autorités chargées de l'immigration dans le monde entier, l'autorité singapourienne ne publie pas les détails des critères applicables aux demandes ni les raisons des refus.

241. Les conjoints migrants qui ne remplissent pas les conditions requises pour obtenir la résidence permanente peuvent demander un permis de séjour de longue durée (LTVP) ou un permis de séjour de longue durée dont la période de validité est plus longue (LTVP+) qui leur permettra de rester à Singapour à long terme avec leur famille. À des fins de protection, l'autorité ne permet pas au citoyen ou au résident permanent qui parraine le LTVP ou le LTVP+ d'un conjoint migrant d'annuler unilatéralement le permis. Les conjoints migrants qui ne remplissent pas les conditions requises pour le LTVP ou le LTVP+ peuvent entrer à Singapour avec un permis de séjour de courte durée.

242. En avril 2012, le Gouvernement a introduit le permis LTVP+ en vue d'aider davantage les familles singapouriennes qui ont des conjoints migrants. Le LTVP+ se

caractérise par une plus longue période de validité, à savoir trois ans lorsqu'il est délivré pour la première fois, et cinq ans lors de son renouvellement. Les détenteurs du LTVP+ peuvent recevoir des soins de santé subventionnés pour les hospitalisations dans les hôpitaux restructurés à un niveau semblable à celui dont bénéficient les résidents permanents. Tout comme les détenteurs de LTVP, les détenteurs de LTVP+ peuvent demander une lettre de consentement ou une lettre de consentement préapprouvée pour travailler. Les conjoints migrants qui ont au moins un enfant singapourien issu de leur mariage ou qui sont mariés à un citoyen singapourien depuis au moins trois ans seront pris en considération pour le LTVP+ lorsqu'ils demanderont le renouvellement de leur LTVP ou présenteront une nouvelle demande de LTVP, sous réserve des autres critères applicables.

243. Depuis janvier 2015, afin d'aider les couples à mieux planifier leur avenir, le Gouvernement met à la disposition des futurs mariés une évaluation gratuite en ligne testant l'admissibilité au LTVP. Elle permet au couple de mieux se connaître et de savoir si le conjoint migrant remplirait les conditions requises pour un séjour de longue durée à Singapour après le mariage.

244. Afin d'aider les couples composés d'un citoyen et d'un non-résident singapouriens à construire une base solide pour leur mariage et pour que le conjoint non-résident s'intègre à la société singapourienne, le Ministère du développement social et de la famille s'est associé à des organismes de services sociaux pour offrir le programme de soutien familial transitoire, en 2014. Ce programme comprend deux autres programmes : à savoir le programme de préparation au mariage et le programme d'appui au mariage. Ces programmes abordent les questions de la communication et de la gestion des conflits dans un contexte interculturel et offrent des conseils pratiques sur la vie à Singapour pour les couples en transition. En 2015, le Ministère du développement social et de la famille a également lancé le programme d'amitié, dans le cadre duquel un volontaire formé est jumelé à un conjoint non-résident pour l'aider à s'intégrer à Singapour. En 2020, 99 % des conjoints non-résidents ayant participé au programme de jumelage déclaraient que ce programme leur avait appris où trouver de l'aide en cas de besoin. Dans le cadre du plan du Ministère visant à fournir un soutien plus intégré aux couples après le mariage, le programme de soutien familial transitoire relèvera du programme de renforcement des rapports familiaux.