



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

Distr. générale
27 avril 2007
Français
Original : anglais

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

Groupe de travail d'avant-session

Trente-neuvième session

23 juillet-10 août 2007

**Réponses à la liste des points et des questions
soulevés par l'examen du sixième rapport
périodique de la Nouvelle-Zélande**

Les questions du Comité sont en italiques. L'information fournie est à jour à la date du présent document.

**Constitution, lois, politiques et mécanisme nationaux pour la promotion
de la femme.**

2. **Il est indiqué dans le rapport que les questions relatives aux femmes sont souvent prises en compte dans les processus généraux d'élaboration des politiques et traitées à l'échelon interorganisations (par. 8). Veuillez préciser, à l'aide d'exemples concrets, les moyens utilisés pour contrôler l'application effective de la stratégie d'intégration d'une perspective sexospécifique et les mécanismes éventuellement mis en place à cette fin.**

La démarche suivie par la Nouvelle-Zélande pour améliorer la situation des femmes est de faire en sorte qu'il soit tenu compte de la problématique des sexes au cours de l'élaboration des politiques afin que celles-ci puissent être conçues, appliquées et évaluées d'une manière conforme à la complexité des questions relatives à la différence des sexes. Il existe deux importants mécanismes à cet égard : le Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises¹ et l'utilisation, dans les documents ministériels, des Gender Implication Statements (GES) ou évaluation des implications des mesures envisagées sur les deux sexes.

¹ On peut consulter le Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises sur le site web du MWA à l'adresse suivante : <<http://www.mwa.govt.nz/news-and-pubs/publications/action-plan.html>>.



Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises

Comme il est dit dans les paragraphes 42 à 47 du sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande, le Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises (le Programme d'action) est un programme pour l'ensemble du gouvernement qui fournit un cadre pour coordonner et suivre l'action gouvernementale en faveur des femmes. Le Ministère de la condition de la femme (MWA) coordonne les travaux sur le Programme d'action. La mise en œuvre du Programme d'action est supervisée par un Comité directeur de chefs de cabinet², qui est présidé par la personne qui dirige le MWA.

En 2006, le MWA a examiné les progrès accomplis dans la mise en œuvre du Programme d'action. On trouvera des précisions sur cet examen et ses résultats dans notre réponse à la question 5.

Gender Implication Statements (GIS)

Depuis 2002, tous les documents destinés à la Commission ministérielle du développement social³ doivent contenir un GIS, lequel indique si et dans quelle mesure la politique envisagée doit toucher différemment les hommes et les femmes. Quand il n'y a pas eu analyse de la problématique des sexes, le GIS doit en donner les raisons.

Exemples de processus généraux d'élaboration des politiques concernant les questions relatives aux femmes

Des travaux sont actuellement en cours qui visent à améliorer la situation des femmes selon une démarche d'intégration transgouvernementale. On donne ci-après quelques exemples concrets de programmes transgouvernementaux :

- Un Programme d'action de 5 ans pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi dans la fonction publique et les secteurs de la santé et de l'éducation⁴
- Choices for Living, Caring and Working, programme en dix ans d'août 2006 pour améliorer les options des parents et des chargés de soins en matière de prestation de soins et d'emploi⁵
- La mise en place d'un Programme d'action de cinq ans pour services périscolaires⁶
- Le groupe de travail sur la violence dans la famille⁷

² Les membres du Comité directeur comprennent les directeurs généraux du Trésor, de la Direction du travail, des Ministères du développement social, des affaires des îles du Pacifique, de la promotion des Maoris et du développement économique.

³ Les commissions ministérielles sont des sous-commissions du Cabinet. La commission ministérielle du développement social étudie les problèmes de justice sociale ainsi que l'élaboration et l'application de la politique sociale du gouvernement.

⁴ Paragraphes 241 à 247 du sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande.

⁵ On peut consulter ce programme à l'adresse suivante : <<http://www.dol.govt.nz/publications/generale/gen-choices-for-living-full.asp>>.

⁶ Il s'agit de s'occuper des enfants avant et après l'école et pendant les vacances

⁷ Paragraphe 406 du sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande.

3. Dans ses observations finales précédentes⁸, le Comité a recommandé que les mesures appropriées soient prises pour intégrer toutes les dispositions de la Convention dans la législation nationale. Veuillez indiquer si de telles mesures ont été prises et décrire les moyens utilisés.

En Nouvelle-Zélande, les obligations contractées en vertu d'un traité international doivent être intégrées au droit national. La pratique néo-zélandaise est depuis longtemps de ne devenir partie à un traité une fois que ses lois, politiques et pratiques sont déjà en conformité avec les obligations inhérentes au traité. Cela veut dire qu'au cas où de nouveaux textes ou amendements deviendraient nécessaires pour rendre le droit interne néo-zélandais conforme aux obligations inhérentes à un traité, la législation correspondante sera votée avant que la Nouvelle-Zélande devienne partie au traité.

Les obligations de la Convention sont mises en application au moyen d'un certain nombre de dispositions législatives qui existent déjà, et non au moyen d'une disposition spécifique. La législation pertinente comprend actuellement la Charte néo-zélandaise des droits de l'homme de 1990, la loi de 1993 sur les droits de l'homme, la loi de 1995 sur la violence domestique, la loi de 2000 sur les relations de travail, la loi de 1972 sur l'égalité de rémunération et la loi de 2002 sur le congé parental et la protection de l'emploi (congé parental payé).

Par ailleurs, lorsque le libellé le permet, les tribunaux néo-zélandais interprètent la loi d'une manière qui est conforme et qui donne effet au droit international (Droits de l'homme). Quiconque prend une décision sans tenir compte des instruments internationaux pertinents s'expose à une action en justice. Pour plus amples précisions sur le cadre juridique général en place pour la protection des droits de l'homme (au niveau international) au niveau national, le gouvernement renvoie à la partie B du document de base pour la Nouvelle-Zélande (DHRI/CORE/NZL/2006).

4. D'après le rapport, le Gouvernement néo-zélandais « préfère traiter les problèmes d'inégalités dans le cadre de la législation et des politiques générales plutôt que par des mesures temporaires spéciales » (par. 57). Veuillez préciser ce qu'il entend par mesures temporaires spéciales conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention et à la recommandation générale numéro 25 du Comité. Veuillez expliciter les observations faites au paragraphe 58 du rapport.

Ce que la Nouvelle-Zélande entend par mesures temporaires spéciales conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention et à la recommandation générale numéro 25 du Comité

Ce que la Nouvelle-Zélande entend par mesures temporaires spéciales est comme le définit la recommandation générale numéro 25 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Les mesures temporaires spéciales comprennent tout un ensemble d'actions pour accélérer la réalisation d'une égalité de fait. Cela fait intervenir des instruments d'ordre législatif, exécutif, administratif et autre, des politiques et des

⁸ *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-huitième session, supplément n° 38 (A/58/38), deuxième partie, chap. IV, sect. B, par. 406.*

pratiques telles que des programmes de soutien, une allocation et/ou réallocation de ressources, un traitement préférentiel, des activités ciblées de recrutement et d'avancement, des objectifs chiffrés assortis d'un calendrier et des systèmes de quota. La durée de l'action est fonction du résultat qu'elle obtient en réponse à un problème concret et non par l'écoulement d'un laps de temps prédéterminé.

Explicitation des observations faites au paragraphe 58 du rapport

La Nouvelle-Zélande a des lois et des politiques qui prévoient une protection générale contre toutes les formes de discriminations. Il s'agit maintenant pour elle d'améliorer la situation de fait des femmes et de lutter contre la persistance des stéréotypes propres aux deux sexes, ce qu'elle fait par la mise en place d'un ensemble de mesures de nature à accélérer la promotion de la femme, y compris par des mesures temporaires spéciales. Celles-ci ne sont toutefois utilisées que quand on les juge nécessaires et le mieux à même de répondre à des besoins avérés.

Les mesures temporaires spéciales utilisées durant la période sur laquelle porte le rapport pour renforcer l'égalité entre les sexes comprennent l'application du Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises et la création d'un service pour l'équité en matière de salaire et d'emploi au sein de la Direction du travail. En 2004, le gouvernement a analysé l'essentiel des politiques et programmes de la fonction publique pour s'assurer qu'ils sont fondés sur la nécessité et non la race. Il a été demandé aux différentes Directions de faire clairement état d'un besoin, de montrer que le besoin existe toujours, de considérer l'ethnicité comme indicateur de la nécessité et de montrer que le ciblage contribue à répondre au besoin. Les analyses ont pris fin en 2005, les programmes ciblés étant maintenus là où leur efficacité était suffisamment prouvée.

5. Le rapport relève que le Ministère de la condition de la femme suit le programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises, programme de cinq ans lancé en 2004, applicable à l'ensemble de l'administration publique et conçu pour améliorer les conditions de vie des femmes néo-zélandaises. Le rapport indique également qu'une évaluation et une mise à jour du programme seront fournies au gouvernement en 2006 (par. 47). Veuillez rendre compte de la manière dont la mise en œuvre du programme est suivie et faire le point des progrès accomplis et des résultats obtenus jusqu'à présent.

Les progrès accomplis dans la mise en œuvre du Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises ont été appréciés en :

- Mesurant les changements qui ont eu lieu au niveau des résultats depuis 2004
- Analysant l'état d'avancement des 34 actions contenues dans le Programme d'action.

Les changements qui ont eu lieu depuis 2004, là où il existe de nouvelles données, comprennent :

- Des gains de salaire pour les femmes, encore que celles-ci gagnent toujours moins que les hommes en moyenne
- Une augmentation du nombre de femmes qui travaillent contre salaire

- Une réduction des écarts de salaire entre les hommes et différents groupes de femmes, bien que les Maories et les femmes du Pacifique gagnent encore moins que les femmes et les hommes de souche européenne
- Une augmentation des cas d'infection par transmission sexuelle
- Une augmentation du nombre d'hommes et de femmes qui perçoivent une allocation de maladie ou d'invalidité.

Ce qui a été fait :

- On a rendu l'enseignement supérieur plus accessible aux femmes en changeant le système d'aide aux étudiants
- On a amélioré le revenu des familles en changeant le système des allocations familiales, principalement par un ensemble de mesures de soutien aux familles, ou « Working for Families Package »
- On a encouragé la participation au monde du travail en rendant la garde des enfants financièrement plus accessible
- On a étendu le système de congé parental payé.

En plus de ces domaines clefs, des actions ont également été engagées dans un certain nombre de domaines, comme l'épargne-retraite, la santé mentale et la violence domestique.

Groupes particuliers de femmes

6. D'après le rapport, la population carcérale féminine a doublé au cours des dernières années. La plupart des femmes incarcérées sont jeunes et peu éduquées (par. 357) et 55 % des détenues condamnées se considèrent comme Maories (par. 356). Veuillez décrire les mesures prises en vue de la réadaptation et de la réinsertion sociale de ce groupe de femmes.

Au cours de la période 1999 à 2005, il y a eu une augmentation de 61 pour cent dans le nombre de femmes condamnées à la prison (contre 12 pour cent pour les hommes)⁹. Le nombre total de femmes incarcérées, qui est actuellement de 370, est encore très sensiblement inférieur aux 5 670 hommes qui le sont¹⁰.

Le gouvernement s'inquiète du fort accroissement des délinquantes. Il a été demandé aux fonctionnaires de proposer des options pour remédier aux causes profondes de la délinquance féminine en les accompagnant d'options de réinsertion sociale. Ce travail devrait être achevé d'ici la fin de l'année.

La faiblesse du nombre de femmes en prison signifie que l'hébergement et la planification de programmes pour les détenues présentent plus de problèmes que pour les détenus. Un certain nombre d'initiatives ont toutefois été prises pour assurer la réadaptation et la réinsertion sociale des détenues, et notamment des Maories. C'est ainsi que Kowhiritanga est un programme de réadaptation de base conçu et mis en place pour répondre aux besoins spécifiques et culturels des délinquantes. Toutes les prisons pour femmes sont équipées de manière à donner la

⁹ Ministère de la justice (2006) Effective Interventions : Overview, accessible sur <<http://www.justice.govt.nz/effectiveinterventions/cabinetpapers/overview.pdf>> 18 avril 2007.

¹⁰ Les statistiques proviennent de la Direction des établissements carcéraux. Les nombres sont ceux de janvier 2007. La population carcérale varie d'un jour à l'autre.

possibilité aux détenues qui sont mères de bébés de moins de six mois de nourrir leur enfant et de développer les liens parentaux avec eux, ce qui peut contribuer à la réussite de leur intégration une fois sorties de prison.

Les détenues peuvent également bénéficier d'initiatives conçues pour les détenus, comme celle qui leur permet de vivre dans une maison ou un appartement.

7. Il est indiqué dans le rapport que le quota de réfugiés inclus dans la catégorie « internationaux/humanitaires » comprend 75 places réservées à des femmes en danger (par. 139). Veuillez fournir des données statistiques sur le nombre annuel de femmes ayant demandé l'asile durant les 5 dernières années pour cause de persécution fondée sur le sexe et indiquer le nombre de demandes satisfaites. Veuillez indiquer également si les 75 places sont régulièrement toutes attribuées.

La Nouvelle-Zélande accepte un quota annuel de 750 réfugiés en moyenne. Ces réfugiés ont été reconnus par le Haut commissaire des Nations Unies pour les réfugiés (HCR). La catégorie « femmes en danger » est l'une des cinq catégories dont se compose le quota, les autres étant Protection (la plus importante), Réunification familiale, Médicaux/handicapés et protection de personnes en danger.

La plupart des années, les femmes représentent près de la moitié du nombre total de réfugiés admis au titre du quota. Le tableau ci-après montre le nombre de femmes qui ont été acceptées à ce titre au cours des cinq dernières années.

Nombre de réfugiés acceptés au titre du quota qui sont des femmes (2001 à avril 2007)¹¹

<i>Année</i>	<i>Nombre</i>
2001	367
2002	324
2003	213
2004	365
2005	366
2006	357
2007 (À ce jour)	279

Le tableau ci-après montre, pour les cinq dernières années, le nombre de réfugiées de la catégorie des femmes en danger qui ont accepté une offre de réinstallation. Le nombre de places offertes par la Nouvelle-Zélande pour toute année est déterminé par le nombre de personnes que lui envoie le HCR. Les réfugiés peuvent décliner une offre de réinstallation. Le nombre de réfugiés qui déclinent une offre de réinstallation n'est pas connu car seuls ceux qui acceptent une offre sont enregistrés.

¹¹ Statistiques fournies par la Direction du travail.

Nombre de réfugiées acceptées au titre du quota dans la catégorie des femmes en danger (2001/02 au 16 mars 2007)^{12, 13}

<i>Année</i>	<i>Nombre</i>
2001/02	33
2002/03	10
2003/04	53
2004/05	9 ¹⁴
2005/06	73
2006/07 (partie de l'année)	24
Total	202

Comme la Nouvelle-Zélande est partie à la Convention des Nations Unies de 1951 et au Protocole de 1967 relatifs au statut des réfugiés, toute personne arrivant en Nouvelle-Zélande peut demander le statut de réfugié. Le tableau ci-après montre le résultat des décisions prises à l'égard de femmes qui ont demandé le statut de réfugié pour cause de persécution fondée sur le sexe, catégorie qui constitue un faible pourcentage des demandes d'admission au statut de réfugié. Parmi les raisons de la baisse du nombre d'approbations depuis 2005, il y a eu l'élévation des niveaux de sécurité après 9/11, l'amélioration des systèmes et des dispositifs mis en place pour faire en sorte qu'il entre moins de demandeurs d'asile en Nouvelle-Zélande et le fait que les demandes sont traitées beaucoup plus vite.

Suite donnée à des demandes d'admission au statut de réfugié pour cause de persécution fondée sur le sexe (années civiles 2001 à février 2007)¹⁵

<i>Année</i>	<i>Approbation</i>	<i>Refus</i>	Total des décisions
2001	21	6	27
2002	16	24	40
2003	14	12	26
2004	11	11	22
2005	7	2	9
2006	4	2	6
2007 (partie de l'année)	0	0	0
Totaux	73	57	130

¹² Statistiques fournies par la Direction du travail. Le chiffre indiqué pour 2006/07 peut changer parce que l'année se termine le 30 juin 2007.

¹³ Ce chiffre comprend tous les enfants de la cellule familiale de la femme.

¹⁴ La Nouvelle-Zélande s'étant dite préoccupée par le faible nombre de femmes qui lui sont adressées au titre de la catégorie des femmes en danger, le HCR a accru le nombre de femme qui lui sont adressées à ce titre.

¹⁵ Statistiques fournies par la Direction du travail (Immigration New Zealand) après recherche manuelle de ses documents. Les nombres sont ceux qui ont été arrêtés au 16 mars 2007.

Violence contre les femmes

8. Dans quelle mesure les directives concernant les interventions à effectuer dans les cas de violence au foyer publiées en 2002 (par. 408), d'une part, et le Projet contre la violence dans la famille (2001-2004) du Ministère de la santé (par. 409), d'autre part, ont-ils permis aux prestataires de soins de santé d'intervenir de façon plus efficace pour aider les victimes de violences familiales?

Les directives du Ministère de la santé concernant les interventions à effectuer dans les cas de violence au foyer et le projet contre la violence dans la famille ont beaucoup fait pour permettre aux prestataires de soins de santé d'intervenir de façon plus efficace pour aider les victimes de violences familiales.

Entre les exercices financiers 2004 et 2006, l'efficacité de l'action des hôpitaux en faveur des victimes de violence familiale s'est améliorée de 50 %¹⁶. Depuis la publication des directives en 2002, plus de 4 500 professionnels de la santé ont été formés à l'intervention en cas de violence familiale. Au cours de l'exercice financier 2006, 500 généralistes et sages-femmes y ont été formés, soit une augmentation de huit pour cent par rapport à l'exercice financier 2005.

En 2006, la Royal New Zealand Plunket Society¹⁷ a, dans le cadre d'une nouvelle initiative inhérente aux directives, procédé à un dépistage de violence domestique auprès de 29 200 nouvelles mères, dépistage qui a provoqué 600 cas d'intervention pour violence sur enfant ou partenaire, augmentation de 200 pour cent par rapport au précédent exercice financier¹⁸. Les données d'évaluation émanant de femmes montrent que ces interventions de santé ont renforcé leur soutien social et leur comportement d'appel à l'aide et réduit l'incidence à moyen terme de la violence¹⁹.

9. Dans ses observations finales précédentes, le Comité a demandé à l'État partie d'augmenter le nombre de centres accueillant les femmes victimes de violence. Veuillez fournir des renseignements sur le nombre de centres existant et son évolution depuis le dernier rapport périodique et indiquer la part des dépenses d'établissement et de fonctionnement de ces centres prise en charge par l'État.

Renseignements sur le nombre de centres

Depuis le cinquième rapport périodique que la Nouvelle-Zélande a présenté en 2002, il y a eu :

- Augmentation approximative, jusqu'à juin 2006, des apports financiers de l'État de 14 pour cent

¹⁶ Koziol McLain G; Adams J et al *Hospital Responsivness to Family Violence : 12 month follow up evaluation*. Rapport au Ministère de la santé, 2006.

¹⁷ Il s'agit du plus grand prestataire de services de Nouvelle-Zélande en faveur de la santé et du développement des moins de cinq ans.

¹⁸ Rapports reçus par le Ministère de la santé du New Zealand College of Midwives, de Doctors for Sexual Abuse Care et de la Royal New Zealand Plunket Society, 2006.

¹⁹ Public Health South (équipe de chercheurs) : *Women's experiences of domestic violence : An audit of consultations from four GPs*. Rapport établi pour Doctors for Sexual Abuse Care, 2005.

- Création, à Christchurch d'un nouveau centre pour y accueillir, en réponse à la nécessité d'un tel service, des femmes d'origine ethnique et des migrantes.

Le Collectif national des centres indépendants d'hébergement pour femmes (NCIWR)²⁰ a fait savoir qu'en majorité, les services qu'il assure maintenant sont des services qui ont leur ancrage dans la communauté plutôt que dans des maisons-refuges. Les femmes cherchent de plus en plus la sécurité sans que cela ait pour effet de perturber leur famille, leurs réseaux de soutien, leur emploi et la scolarité de leurs enfants²¹.

L'État travaille à la réalisation d'un financement durable pour le secteur non gouvernemental, ce qu'il fait par l'intermédiaire du Groupe de travail sur la violence dans la famille. Des services publics s'emploient avec le secteur non gouvernemental (y compris le NCIWR) à mettre au point de nouveaux instruments d'établissement des coûts et à étudier des modèles de financement pour les services de soutien aux familles.

Part des dépenses d'établissement et de fonctionnement de ces centres prise en charge par l'État

La part de l'État dans les concours financiers assurés aux centres qui sont membres du NCIWR représente environ 83 pour cent du revenu total du NCIWR pour l'exercice financier 2006²².

Ce chiffre comprend aussi des fonds pour la mise en place de certains programmes et services ainsi que pour le coût de financement des centres. Un autre paiement substantiel (représentant environ les 19 pour cent de concours annuel de l'État au NCIWR²³ a été fait au NCIWR en juin 2006 pour répondre à l'augmentation de la demande de services aux centres.

10. le rapport indique qu'il convient d'améliorer la collecte de renseignements fiables et détaillés sur la violence au sein de la famille. Il y est noté (par. 400) que des données sur la violence familiale seront recueillies dans le cadre d'une enquête nationale sur les victimes de crimes et délits qui sera effectué tous les deux ans à compter de 2006. Veuillez fournir des précisions sur la portée de la collecte et de l'analyse des données, sur la disponibilité de ces données pour l'élaboration des lois et politiques et sur les services offerts aux femmes victimes de violences familiales.

²⁰ Il s'agit du plus grand prestataire de services aux centres.

²¹ Exposé du NCIWR aux membres du Parlement de la Nouvelle-Zélande, 19 février 2007.

²² Ce revenu correspond à un concours financier de 5 231 850 dollars néo-zélandais (Département de la jeunesse, de l'enfance et de la famille; subventions de l'État) en pourcentage des 6 316 828 dollars néo-zélandais de revenu total, en utilisant les chiffres de l'état des résultats financiers, rapport annuel 2005-2006, Collectif national des centres indépendants d'hébergement pour femmes.

²³ Le concours financier de 1 000 000 de dollars néo-zélandais en pourcentage du concours financier de 5 231 850 dollars néo-zélandais de l'État au NCIWR.

Précisions concernant l'enquête de 2006 sur la criminalité et la sécurité en Nouvelle-Zélande

Le rapport contenant les principales conclusions de l'enquête de 2006 sur la criminalité et la sécurité en Nouvelle-Zélande (NZCASS) a paru en avril 2007²⁴. L'enquête fournit des renseignements sur la nature et l'ampleur du phénomène. Elle renseigne sur des crimes ou délits qui peuvent ne pas avoir été portés à l'attention de la police et fournit un complément d'informations sur les effets subis par les victimes. Elle constitue un repère par rapport auquel mesurer tout les deux ans les changements observables à cet égard.

On demande aux participants de signaler les cas de violences – coups et blessures, menace, violences sexuelles et violences psychologiques – de la part de partenaires et d'autres personnes bien connues du participant. Des questions sont posées aussi sur les conséquences subies par les victimes, telles que pertes financières, et sur tous soins médicaux reçus par la suite. On en pose aussi sur la prise de contact avec la police et sur l'utilisation des services.

Les constatations de la NZCASS apporteront des éléments d'information à des projets en cours d'élaboration ou de réalisation. Elle fournit des informations importantes pour le secteur de la justice en particulier dans les domaines de la prévention et de la réduction de la criminalité, des services aux victimes, des services de police et de justice, de services de lutte contre la violence domestique ainsi que de l'élaboration des politiques et des lois.

D'autres analyses des données de l'enquête auront lieu au cours de l'année à venir pour ouvrir des aperçus sur la sécurité des collectivités, sur la violence dans les familles et sur le risque élevé que courent les familles monoparentales, les principaux déterminants du risque, l'information sur le besoin des victimes, la criminalité électronique et ce que coûte la criminalité aux victimes.

Autres initiatives pour améliorer la collecte de données sur la violence dans les familles

La Commission de la famille

Le rapport sur les statistiques de la violence dans les familles (le rapport) sera publié par la Commission de la famille au cours de l'exercice financier 2007/08. Le rapport analysera les données relatives à la violence familiale à partir d'un ensemble de sources de données (gouvernementales et non gouvernementales). Il s'agit de rendre plus aisément disponibles les données relatives à la violence familiale et d'inciter à en améliorer la collecte et la qualité. Le rapport paraîtra tous les deux ans.

La police néo-zélandaise

La police néo-zélandaise est en train de revoir la manière dont les renseignements sont recueillis dans l'imprimé utilisé pour consigner les cas de violences familiales. Il s'agit de rendre ces imprimés plus clairs et d'un emploi plus

²⁴ L'enquête de 2006 sur la criminalité et la sécurité en Nouvelle-Zélande est accessible en ligne <www.courts.govt.nz/pubs/reports/2007/crime-safety-survey-2006/key-findings/MOJ/Crime-Surv-Findings-v9.pdf>.

commode. La police dispose aussi de coordinateurs chargés de former ses agents à l'amélioration des pratiques suivies à cet égard.

Elle travaille aussi à améliorer la manière dont les délits de violence familiale sont enregistrés, ce qu'elle fait, par exemple, par un catalogage. Ceci veut dire que les données relatives au délit de violence familiale seront plus aisément accessibles.

11. Dans ses observations finales précédentes, le Comité a demandé des renseignements sur le nombre de condamnations prononcées pour violence contre des femmes. L'État partie reconnaît cependant dans le rapport qu'il ne dispose actuellement pas de renseignements à ce sujet, les données statistiques sur les condamnations n'étant pas ventilées par sexe (par. 417). Veuillez indiquer comment le gouvernement prévoit de résoudre ce problème statistique.

Le Ministère de la justice publie des statistiques sur les condamnations pour délits sexuels contre des femmes et pour le délit de « coups et blessures commis par des hommes sur des femmes ». C'est ce que montrent les tableaux 2.19 et 2.7 du rapport annuel *Conviction and sentencing of offenders in New Zealand*²⁵. Le délit « coups et blessures commis par des hommes sur des femmes » renvoie au paragraphe b) de l'article 194 de la loi de 1961 relative aux crimes et délits, qui couvre les cas où l'agression est commise par un homme sur une femme.

Les données ne sont toutefois pas complètes. Les délits de violence contre des femmes peuvent être enregistrés comme agression ordinaire au même titre que ceux dont les victimes sont de sexe masculin. Il n'est pas recueilli de données sur les caractéristiques des victimes.

Le Groupe de travail sur la violence dans la famille²⁶ a jugé prioritaire la nécessité de disposer de données complètes sur la violence familiale. Des travaux sont en cours à cette fin, parmi lesquels on peut citer les initiatives dont il est fait état dans la réponse à la question 10.

12. Le rapport mentionne diverses mesures visant à éliminer la violence contre les femmes (par. 406), ainsi que les stratégies d'élimination de la violence dans la famille ou en général (par. 403 et 420). Veuillez fournir des informations assorties de données concrètes sur la manière dont la mise en œuvre de ces diverses stratégies et mesures est coordonnée et suivie, ainsi que sur la méthode d'évaluation de leur impact.

Un certain nombre d'interventions dont il est fait état au paragraphe 406 du sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande en sont à leurs débuts ou n'ont pas encore été pleinement évaluées. Par exemple, les équipes de sécurité familiale, qui ont été créées en 2005, font actuellement l'objet d'une évaluation selon une démarche en trois temps. À présent, seule une évaluation formative a été faite pour examiner les questions qui ont eu des incidences sur la création des équipes. Le groupe de travail sur la violence dans la famille supervise les stratégies d'intervention à cet égard. Il s'agit notamment d'apprécier l'impact des interventions, le niveau de la violence familiale, la coordination de la recherche et

²⁵ Le rapport est accessible sur <<http://www.justice.govt.nz/pubs/reports/2006/conviction-sentencing-1996-2005>>.

²⁶ Voir le paragraphe 406 du sixième rapport périodique.

de l'évaluation et les initiatives prises pour combler les lacunes de ce que l'on sait sur la violence familiale en Nouvelle-Zélande.

Traite des personnes et exploitation de la prostitution

13. D'après le rapport, la Commission de suivi de la loi relative à la prostitution examinera et évaluera, au plus tard en juin 2008, l'application de la nouvelle loi relative à la prostitution qui dépénalise celle-ci (par. 69). Des évaluations ou des conclusions préliminaires sont-elles disponibles sur l'application de la nouvelle loi? Veuillez fournir des informations sur la nature et l'ampleur de la prostitution en Nouvelle-Zélande, notamment sur le nombre de femmes se livrant à cette activité.

Examen de l'application de la nouvelle loi de 2003 relative à la prostitution

On ne dispose pas encore d'évaluation ou de conclusions préliminaires sur l'application de la nouvelle loi de 2003 relative à la prostitution (PRA). Les travaux relatifs à l'application de cette loi ont commencé fin 2006 et seront présentés à la Commission de suivi de la nouvelle loi relative à la prostitution (PLRC) fin 2007. Au nombre des travaux figurent un examen des publications et des entretiens avec les organisations non-gouvernementales, avec des tenanciers de maisons closes et d'associations communautaires. Par ailleurs, le Ministère de la justice s'informe auprès des administrations publiques et des autorités territoriales quant à leur action à l'égard de la PRA. Des travaux sont entrepris aussi pour évaluer l'impact de la PRA sur la santé et la sécurité des travailleurs du sexe. La PLRC s'inspirera des résultats de ces travaux dans l'examen de la PRA qu'elle doit présenter au Ministre de la justice pour juin 2008.

Informations sur la nature et l'ampleur de la prostitution en Nouvelle-Zélande, notamment sur le nombre de femmes qui se livrent à cette activité

Il n'existe pas de dispositifs officiels pour le comptage des travailleurs du sexe en Nouvelle-Zélande. Il s'agit d'une industrie fluide et privée par nature, de sorte qu'il est difficile de calculer le nombre de personnes qui y sont impliquées, outre que les méthodes actuelles de comptage ne font pas de distinction entre les femmes, les hommes et les transsexuels qui pratiquent cette activité. Le rapport 2005 de la PLRC intitulé *The Nature and Extent of the Sex Industry in New Zealand: An Estimation* évaluait à 5 932, juste avant le vote de la loi, le nombre de personnes qui se livraient à des activités sexuelles à des fins commerciales. Dans la plupart des domaines de cette industrie, les travailleurs du sexe sont en majorité des femmes, lesquelles ne représentent pourtant que 55 pour cent des travailleurs du sexe des rues²⁷.

Une enquête réalisée par l'école de médecine de Christchurch en 2006 n'a relevé aucune augmentation du nombre de travailleurs des rues depuis l'entrée en vigueur de la PRA. En 2006, on a compté sur plusieurs nuits le nombre de travailleurs des rues à Auckland, Wellington et Christchurch pour voir s'il y avait eu une augmentation quelconque de ce nombre depuis l'entrée en vigueur de la PRA.

²⁷ Le nombre de travailleurs du sexe indiqué dans le rapport correspond à des estimations de la police. Il ne représente pas un total entièrement fiable du nombre de personnes impliquées dans l'industrie commerciale du sexe. Toute ventilation par sexe des chiffres doit aussi être traitée avec autant de réserves que leur exactitude.

En 2006, le nombre estimatif des travailleurs des rues à Christchurch était d'environ 100. Une même estimation réalisée en 1999 à Christchurch à l'aide de la même méthode en établissait le nombre à 106. Le sexe des travailleurs des rues n'était indiqué dans aucune des ces deux études. À Auckland en 2006, il y avait d'après la même étude 106 travailleurs des rues, ce qui est très nettement inférieur au chiffre estimatif de 360 indiqué par la police en 2003. En 2006, Wellington en comptait 47, contre 50 en 2003.

14. Le rapport fournit peu d'informations sur la question de la traite des femmes. Veuillez fournir des précisions sur l'ampleur du phénomène et les mesures prises pour prévenir la traite des femmes et protéger les victimes de cette traite.

Ampleur du phénomène

Le sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande donne très peu d'information sur la question de la traite des femmes parce qu'on ne signale pas à ce jour de cas de traite des êtres humains en Nouvelle-Zélande. En outre, la Nouvelle-Zélande n'a relevé aucune situation de trafic des êtres humains, non plus qu'elle n'en a détecté de cas dans le cours des opérations d'immigration ou d'enquête pour fraude et pratiques policières d'ordre général, et ceci malgré tous les efforts déployés par les services de protection des frontières et de police pour détecter ce type d'activité.

Mesures prises pour prévenir la traite

Les mesures prises pour développer, suivre et évaluer l'action de la Nouvelle-Zélande pour prévenir la traite des êtres humains ont consisté notamment à :

- Ratifier la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (2000) y compris le 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 et le Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer
- Participer à des programmes de lutte contre la traite, notamment en devenant membre actif du Processus ministériel de Bali et en contribuant aux travaux de lutte contre la traite de l'agence néo-zélandaise de développement international en Asie et dans le Pacifique
- Mettre en place en consultation avec la société civile un programme global d'action pour prévenir la traite des personnes
- Exercer des activités de suivi et d'évaluation dans des secteurs appropriés tels que :
 - Divers programmes nationaux d'action, notamment Protecting our Innocence – Programme national d'action contre l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales
 - Application de la loi de 2003 relative à la prostitution et son impact sur l'industrie du sexe (il est illégal aux résidents non permanents d'y être impliqués)

- Mettre en jeu des mécanismes de telle sorte que relations et processus soient en place pour veiller à ce que toute plainte soit dûment suivie par les autorités d'immigration et la police.

L'action concertée de l'appareil gouvernemental et de la société apporte une réponse globale à la traite des personnes, attaquant le problème à ses sources nationales et veillant à la bonne marche des mesures de prudence à la frontière.

La Nouvelle-Zélande a également modifié sa législation : dorénavant, les personnes qui se livrent à la traite des êtres humains sont passibles d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à vingt ans, d'une amende pouvant atteindre 500 000 dollars ou les deux.

Mesures pour protéger les victimes de la traite

La législation de la Nouvelle-Zélande en matière d'immigration est d'une grande souplesse quant au traitement des victimes de la traite. La loi de 2002 sur les droits des victimes assure à celles-ci un certain nombre de droits, dont celui d'être informé sur l'existence de divers services tels que services de santé médicale et mentale, services juridiques, protection sociale et services de conseils.

Stéréotypes et éducation

15. Dans ses observations finales précédentes, le Comité a recommandé de promouvoir l'adoption, au sein des universités, de politiques visant à créer un climat plus favorable aux femmes et de revoir le système de prêts aux étudiants de manière à éviter de créer des difficultés supplémentaires pour les femmes. Bien que le rapport précise que les universités sont indépendantes du Gouvernement (par. 197), veuillez indiquer si ce dernier a l'intention de s'employer plus activement à améliorer les possibilités offertes aux femmes dans les universités.

Les universités et autres établissements d'enseignements sont assujettis aux lois qui interdisent la discrimination contre les femmes pour cause de sexe. Dans le cadre de la première phase du programme d'action pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi (voir le paragraphe 107 du sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande), on a demandé aux établissements d'enseignement supérieur d'entreprendre un examen de leur politique d'équité en matière de rémunération et d'emploi. Un groupe tripartite de l'enseignement supérieur²⁸ sera constitué pour mettre au point une démarche à suivre en ce qui concerne cet examen, dont le début est prévu pour 2007/08.

Un nouveau programme appelé Programme de perfectionnement des femmes aux fonctions d'encadrement et de direction a été mis en place pour faire accéder davantage de femmes à des postes de direction dans les universités. Il s'agit d'une initiative conjointe de la Commission des droits de l'homme, du Cabinet du vice-chancelier de l'université d'Auckland pour l'équité entre sexes et du Centre néo-zélandais pour l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement à l'université de Massey, initiative parrainée par le Comité des vice-chanceliers de Nouvelle-Zélande. Les stages commenceront en juin 2007 et auront lieu deux fois par an.

²⁸ Les membres comprennent les employeurs, l'État et les syndicats.

16. Le rapport mentionne qu'il est prévu d'effectuer en 2006 une évaluation des cours d'éducation sexuelle dispensés aux élèves de l'enseignement secondaire (par. 170). Il fait état d'une augmentation récente du nombre de cas confirmés ou probables d'infections sexuellement transmissibles, notamment chez les jeunes de moins de 24 ans, au cours des cinq dernières années (par. 295). Veuillez rendre compte des conclusions de cette évaluation. Veuillez indiquer en particulier dans quelle mesure l'éducation sexuelle couvre la prévention des grossesses précoces, des maladies sexuellement transmissibles et du VIH/sida. Veuillez indiquer en outre si cette éducation concerne également les filles et les jeunes femmes qui appartiennent à des minorités ethniques et ne sont pas scolarisées.

Compte rendu des conclusions de cette évaluation

Les travaux effectués à partir des écoles sur l'éducation sexuelle ont été terminés en 2006. Analyse et recommandations suivront en 2007.

Mesure dans laquelle l'éducation sexuelle couvre la prévention des grossesses précoces, des maladies sexuellement transmissibles et du VIH/sida

L'éducation sexuelle dans les écoles de Nouvelle-Zélande se fait dans le cadre du programme d'enseignement sanitaire et physique. Dans ce programme, l'enseignement de la sexualité couvre aussi les éléments du bien-être et la promotion de la santé et comporte une dimension socio-économique. Voilà une acception plus large que celle d'éducation sexuelle, qui ne concerne en général que la dimension physique de l'enseignement de la sexualité.

Le but de l'enseignement de la sexualité est de faire acquérir aux élèves le savoir, la compréhension et les compétences nécessaires pour voir la sexualité sous un jour positif, pour prendre soin de leur santé sexuelle et pour renforcer leurs relations interpersonnelles dans le moment présent et dans l'avenir. Il s'agit, par exemple, d'initier au processus de la conception et de faire acquérir aux jeunes le jugement nécessaire pour maintenir et renforcer leur santé sexuelle.

Les écoles choisissent la manière d'enseigner le programme, ce qu'elles font sur la base d'une évaluation des besoins des élèves pour ensuite y adapter le contenu du programme. Les programmes doivent être conçus dans le respect de la diversité des valeurs et des croyances des élèves et de la collectivité et de manière à répondre aux besoins des élèves dont les besoins et les aptitudes sont d'un type spécial. Les écoles sont tenues légalement de consulter tous les deux ans la collectivité qu'elles desservent au sujet du programme qu'elles enseignent en le faisant selon les démarches appropriées quand il s'agit des Maoris, des insulaires du Pacifique, des Asiatiques et autres communautés ethniques afin de s'assurer que les divers besoins des élèves sont bien compris et qu'il y est répondu.

Éducation sexuelle des filles et des jeunes femmes qui appartiennent à des minorités ethniques et ne sont pas scolarisées

Le programme est obligatoire jusqu'à la dixième année de scolarité (vers 14 et 15 ans). Tout parent d'élève inscrit dans toute école d'État peut retirer son (ses) enfant(s) de telle ou telle partie du programme de santé relative à l'enseignement de la sexualité.

On veut que tous les élèves aient accès à un enseignement exhaustif de la sexualité de haute qualité. Pour déterminer la qualité de cet enseignement, un examen en est entrepris, ce qui fournit aux éducateurs et aux décideurs des informations sur la portée et la qualité des programmes d'initiation à la sexualité dans les écoles néo-zélandaises. Cette information contribue à la mise en place de mesures pour combattre le taux élevé de grossesses précoces non voulues²⁹ et l'augmentation continue observable ces dernières années du nombre de cas d'infection par transmission sexuelle chez les jeunes³⁰.

Des organisations non-gouvernementales comme l'Association néo-zélandaise de la planification de la famille, les dispensaires de santé sexuelle et les généralistes proposent, eux aussi, des informations et des services de santé sexuelle aux jeunes gens, y compris à ceux qui ne sont plus à l'école.

Participation à la vie publique et à la prise de décisions

17. D'après le rapport, les femmes sont toujours sous-représentées aux postes de décisions, notamment au Parlement, dans l'administration locale, les conseils médicaux de districts, les commissions officielles et les organes judiciaires (par. 92). Le rapport mentionne également diverses mesures dont une qui a pour objectif d'atteindre une égale représentation des hommes et des femmes dans les commissions gouvernementale au plus tard en 2010. Veuillez donner des informations à jour sur l'impact de l'ensemble des mesures prises pour accroître le nombre de femmes, notamment Maories, dans l'administration locale, dans les organes judiciaires et au Parlement.

Impact de l'ensemble des mesures prises pour accroître le nombre de femmes, notamment Maories, dans l'administration locale et au Parlement

Il est fait état de toutes les mesures pour accroître le nombre de femmes dans l'administration locale et au Parlement aux paragraphes 92 à 99 du sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande. En 2005, la Nouvelle-Zélande s'est classée au huitième rang des trente pays de l'OCDE avec une participation électorale de 81 pour cent³¹. L'observation des résultats des élections en Nouvelle-Zélande sur plusieurs années montre qu'il y a peu de différence de participation entre les hommes et les femmes³².

Les partis politiques sont indépendants de l'État et tenus comptables devant l'électorat en ce qui concerne les divers candidats présentés. Avec 32 pour cent en 2005, le pourcentage de femmes qui sont membre du Parlement néo-zélandais est nettement plus élevé que la médiane OCDE de 22 % observable ces dernières années³³.

²⁹ Statistics New Zealand (2003), Teenage Fertility in New Zealand
<<http://www.stats.govt.nz/products-and-sevices/Articles/teen-Sep03.htm>>.

³⁰ STI Surveillance Team, Population and Environmental Health Group, Institute of Environmental Science and Research Limited, pour le Ministère de la santé, Sexually Transmitted Infections in New Zealand Annual Surveillance Report 2005, avril 2006.

³¹ Ministère du développement social (2006) rapport social. Wellington : Ministère du développement social.

³² Ibid.

³³ Ibid.

La participation des Maoris au processus démocratique est ce qu'il y a de plus préoccupant. Leur participation électorale est plus faible que celle des autres électors et la plus élevée des participations de l'électorat maori est plus faible que la moins élevée des autres électors. Cet état de choses n'a pas changé avec l'institution du système de représentation proportionnelle mixte (MNP). La Commission électorale³⁴ a engagé des travaux sur certains aspects de l'engagement électoral des Maoris pour essayer de voir comment accroître leur participation électorale. Ce travail n'est pas encore terminé.

Impact de l'ensemble des mesures prises pour accroître le nombre de femmes, notamment Maories, dans les organes judiciaires

Les ministres ont demandé que le Ministère de la condition de la femme soit dorénavant informé périodiquement (à savoir chaque année) des prévisions annuelles de vacances de postes dans les organes judiciaires afin que l'on puisse conseiller à toutes les femmes qualifiées qui figurent dans la banque de données du ministère de se faire connaître de l'organe qui a des postes à pourvoir. Il sera fait état de cette initiative dans le prochain rapport périodique de la Nouvelle-Zélande³⁴.

Le Women's Consultative Group (WCG), organe consultatif de la New Zealand Law Society, s'attache à améliorer la situation des femmes dans la profession juridique et à y promouvoir leur avancement et leur maintien. Au nombre de ses activités, il y a celle notamment qui vise à comprendre l'équilibre entre travail et vie à l'intérieur de la profession par la recherche des politiques de « meilleure pratique » des cabinets d'avocats.

Au 31 juillet 2006, 26,6 pour cent de tous les juges étaient des femmes. Les tribunaux qui comptaient la plus forte proportion de juges femmes étaient le tribunal foncier Maori et le tribunal de la famille, où environ un tiers des juges étaient des femmes. Un quart des juges de la Cour d'appel étaient des femmes³⁵. Une femme est actuellement Présidente de la Cour suprême.

Il n'est pas recueilli régulièrement de données sur la présence des femmes aux échelons élevés de la profession juridique. Les informations les plus récentes datent de 2005. Elles montrent que le pourcentage de femmes admises au titre de « legal partner » a augmenté de 3 pour cent entre 2003 et 2005. En 2003, il y avait 545 « legal partners » dont 14,12 pour cent étaient des femmes. En 2005, il y en avait 557, dont 17 pour cent étaient des femmes³⁶.

18. Veuillez fournir des renseignements sur les mesures mises en place afin d'encourager le secteur privé à accroître le nombre de femmes occupants des postes de décision et les résultats obtenus.

³⁴ La Commission électorale est un organisme indépendant créé par le gouvernement pour enregistrer les partis politiques et leur emblème. Elle reçoit aussi les déclarations annuelles de donations des partis enregistrés et le compte de leurs dépenses électorales. Elle fixe la durée des temps d'antenne et finance les partis politiques qui y ont droit. Elle s'occupe aussi d'éducation électorale du public et fournit des conseils au Parlement.

³⁵ Commission des droits de l'homme (2006) *New Zealand Census of Womans Participation*. Wellington : Commission des droits de l'homme.

³⁶ Ibid.

Renseignements sur les mesures mises en place afin d'encourager le secteur privé à accroître la participation des femmes à la prise des décisions

Les mesures prises par le gouvernement ont consisté notamment à :

- Renforcer l'action du pouvoir politique – le Premier Ministre et le Ministre de la condition de la femme sont fermement résolus à soulever la question et à faire valoir les avantages d'une plus forte présence des femmes dans le secteur privé et de leur représentation à égalité avec les hommes dans les organes d'État
- Promouvoir les avantages de la diversité en :
 - S'employant à faire connaître les avantages économiques par divers moyens, et notamment par les medias
 - Soutenant la poursuite de la publication du *New Zealand Census of Women's Participation 2006* (le Recensement)
 - Cherchant à savoir quels sont les champions du secteur privé, en les soutenant et en travaillant avec eux.
- Utiliser les ressources de l'État pour porter les possibilités offertes par le secteur privé à l'attention des femmes qualifiées pour les saisir
- Soutenir la mise en place de bases de données du secteur privé pour trouver des femmes qui ont les qualifications nécessaires pour devenir membres de conseils d'administration
- Continuer à élargir et approfondir le vivier en :
 - Recherchant des femmes qui possèdent les qualifications nécessaires, notamment des membres de conseils et des employées d'organisations relevant d'un conseil et d'organismes du secteur du bénévolat et des femmes de la « ceinture dorée » du secteur privé.
 - Continuer à lutter contre une ségrégation dans l'emploi qui empêche les femmes d'obtenir l'expérience requise.

En avril 2006, la Commission des droits de l'homme a publié le Recensement, ce qui a rendu beaucoup plus visible la situation économique, sociale et politique des femmes. Le Recensement a aussi pour effet d'inciter les présidents directeurs généraux et autres directeurs à réfléchir sur la diversité et la composition actuelle des conseils qu'ils dirigent et de permettre aux parties prenantes et aux investisseurs institutionnels d'envisager une planification de leur organisation interne. Il permet aussi aux organisations nationales de femmes de porter leur attention sur la participation des deux sexes à la gouvernance et à la prise des décisions ainsi que de poursuivre l'exercice d'activités et l'application de politiques visant à combler les écarts entre sexes.

Renseignements sur les résultats obtenus

Les renseignements émanant d'entretiens³⁷ avec des dirigeants des deux sexes du secteur privé et du bureau de recrutement montrent qu'on recherche de plus en

³⁷ Travaux entrepris par le Ministère de la condition de la femme en 2006.

plus des candidates pour un ensemble de raisons – considérations d'intérêts pratiques, de justice et d'équité et foi dans les avantages que la diversité apporte à la prise des décisions au sein des conseils.

Le recensement fournit un repère pour l'évolution des choses et l'établissement des rapports au Comité, la Nouvelle-Zélande se trouvant ainsi mieux en mesure de faire état des progrès réalisés par les femmes dans la direction des affaires.

Emploi

19. Veuillez fournir de plus amples renseignements sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre du Programme d'action pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi et préciser en quoi il contribue à éliminer les écarts de salaires entre hommes et femmes et à promouvoir un salaire égal pour un travail de valeur équivalente.

Progrès accomplis dans la mise en œuvre du Programme d'action pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi

La première phase du Programme d'action est en cours. Il est demandé à la fonction publique et aux secteurs publics de la santé et de l'éducation de procéder à un examen de leur situation quant à l'équité en matière de rémunération et d'emploi, comme on le dit à propos de la question 15. Actuellement, neuf organismes du secteur public ont achevé leur examen et 16 sont sur le point de commencer ou en sont aux premiers stades du processus. Toutes les autres administrations sont censées commencer leur examen au cours de l'exercice financier 2007/08.

Dans le secteur de la santé publique, le processus est en cours dans cinq District health boards (DHB)³⁸ et devrait être achevé en 2007. Ses résultats seront vérifiés par les 16 autres DHB et le service néo-zélandais de banque du sang³⁹. Un tableau national de l'état de la question sera établi en 2008.

Dans le secteur de l'éducation, un Schools Tripartite Group⁴⁰ est en train d'établir un tableau national de la question qui sera examinée par le gouvernement en 2008, année qui marquera le début de l'examen dans les établissements d'enseignement supérieur et dans les associations de jardins d'enfants l'année suivante.

Le gouvernement prendra les décisions nécessaires concernant l'extension du Programme d'action de façon à ce qu'il couvre d'autres employés que ceux de la fonction publique, y compris ceux des « Crown Entities⁴¹ » et des entreprises d'État d'ici la fin de l'année.

³⁸ Les DHB sont chargés d'assurer la prestation (ou de financer la prestation) des services de soins de santé assurés par l'État à la population d'une région géographique donnée.

³⁹ Les Services néo-zélandais de banque du sang, ou NZBS, ont pour but principal de fournir du sang et des services de banque du sang aux dispensaires de la Nouvelle-Zélande. Leur principale activité est d'assurer, dans des conditions de sécurité et dans les délais voulus, une prestation de services de banque du sang de haute qualité et efficace. À cette activité centrale s'ajoute la fourniture de services apparentés tels que la mise en concordance des patients et des donneurs avant transplantation et la fourniture de services de banques de tissus.

⁴⁰ Les membres comprennent les employeurs, l'État et les syndicats.

⁴¹ Les « Crown Entities » comprennent notamment, en plus des entités qui se rapportent

Il n'y a pas eu d'enquêtes sur les salaires ni de règlements de salaires compensatoires.

En quoi le Programme d'action contribue à éliminer les écarts de salaires entre hommes et femmes et à promouvoir un salaire égal pour un travail de valeur équivalente

Le Programme d'action contribue à éliminer les écarts de salaires entre hommes et femmes et à promouvoir un salaire égal pour un travail de valeur équivalente par la mise en place d'instruments et de dispositifs qui permettent de comprendre la valeur du travail fait par les femmes, de reconnaître quand ce travail est rémunéré de manière équitable et de répondre à tous problèmes qui se présentent. On trouvera des précisions sur ces dispositifs et instruments dans les paragraphes 241 à 247 du sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande.

Depuis le dernier rapport périodique de la Nouvelle-Zélande, un instrument pour une évaluation des emplois au regard de l'équité a été mis au point. Cet instrument donne des indications sur une évaluation des emplois qui tient compte du sexe.

20. Dans ses observations finales précédentes, le Comité a recommandé de prendre des mesures permettant aux femmes qui portent plainte pour harcèlement sexuel de garder leur emploi. Le rapport décrit les mesures juridiques que les employées peuvent prendre en vertu de la loi relative aux relations du travail pour faire valoir leur droit de garder leur emploi (par. 209). Veuillez fournir des renseignements et des données indiquant si cette loi est appliquée et, le cas échéant, comment elle est appliquée.

En Nouvelle-Zélande, un employé qui nourrit un grief personnel relatif à son emploi peut invoquer à cet égard la loi relative aux relations du travail. L'action en justice pour grief personnel peut être engagée pour différentes raisons, que l'employé(e) exerce toujours son emploi ou a démissionné.

La manière dont cette loi est appliquée

Les employés qui sont licenciés et qui pensent l'avoir été pour cause de plaintes de harcèlement sexuel peuvent saisir l'Office des relations du travail (l'Office) d'une plainte pour licenciement injustifié. Par ailleurs, si une employée s'est sentie obligée de démissionner pour cause de harcèlement sexuel au travail, elle peut déposer une plainte en licenciement constructif (sorte de plainte pour licenciement injustifié). On peut aussi déposer une plainte pour harcèlement sexuel dans l'un et l'autre de ces cas.

Si l'Office reconnaît à l'employée un grief personnel, elle peut lui accorder réparation, par exemple en obligeant l'employeur à la reprendre, à lui verser des dommages – intérêts et en l'indemnisant pour perte de salaire. L'Office peut aussi faire une recommandation à l'employeur :

- Concernant l'action que l'employeur devrait engager à l'égard de la personne qui a fait la demande ou qui s'est rendue coupable du harcèlement

directement à la Couronne, les conseils d'administration des écoles et les établissements d'enseignement supérieur. Elles sont juridiquement distinctes de la Couronne et fonctionnent indépendamment du Ministre responsable.

- Concernant toute autre action que l'employeur doit engager pour prévenir tout harcèlement ultérieur de l'employé en question ou de toute autre employée.

Si une employée pense être victime d'un harcèlement sexuel, elle peut choisir de porter plainte en vertu de la loi sur les droits de l'homme au lieu de le faire pour grief personnel en invoquant la loi relative aux relations du travail. On peut faire appel à un médiateur dans l'un ou l'autre cas. Toutefois, quand on en arrive à la décision, soit d'invoquer la loi relative aux relations du travail, soit de poursuivre la procédure prévue par la loi relative aux droits de l'homme. (Il faut choisir entre l'une ou l'autre procédure).

Si une employée pense avoir été victime de harcèlement sexuel de la part d'un co-employé ou d'un client de l'employeur, elle peut s'en plaindre à l'employeur en première instance. Si une employée dépose une plainte de cette nature, l'employeur ou son représentant est tenu d'enquêter sur les faits. Si l'employeur ou son représentant est convaincu que la demande a été faite ou que le comportement incriminé a eu lieu, l'employeur ou son représentant doit faire ce qui est possible pour prévenir toute répétition d'une telle demande ou d'un tel comportement.

Si l'employée est sujette à nouveau à un harcèlement sexuel de la part de la personne à l'égard de laquelle l'employée a porté plainte devant l'employeur et que l'employeur ou son représentant n'a pas fait ce qui était possible pour prévenir la répétition d'une telle demande ou d'un tel comportement, l'employée est jugée avoir un grief personnel, comme si la demande ou le comportement étaient ceux de l'employeur de l'employée. L'employée peut poursuivre son action pour grief personnel en portant plainte devant l'Office des relations du travail.

État des demandes adressées aux organismes d'emplois pour cause de harcèlement sexuel

En 2005/06, l'Office des relations du travail a reçu 17 demandes relatives à des griefs personnels pour cause de harcèlement sexuel.

La Direction du travail propose aussi des services de médiation pour aider à la solution de problèmes de relation d'emploi. En 2005/06, 55 demandes de médiation pour cause de harcèlement sexuel ont été reçues.

Au cours de l'exercice financier 2005/06, la Commission des droits de l'homme a été saisie de 20 plaintes⁴² pour cause de harcèlement sexuel dans l'emploi.

21. Veuillez faire le point du projet de loi visant à modifier la loi sur le congé parental et la protection de l'emploi (congé parental rémunéré pour les travailleurs indépendants) (par. 229). Veuillez également fournir des renseignements sur les résultats de l'évaluation du système de congé parental (par. 230) qui devrait être achevée en 2006.

Le point sur le projet de loi visant à modifier la loi sur le congé parental et la protection de l'emploi (congé parental rémunéré pour les travailleurs indépendants)

La loi visant à modifier la loi sur le congé parental et la protection de l'emploi (congé parental rémunéré pour les travailleurs indépendants) est entrée en vigueur le

⁴² Données fournies par la Commission des droits de l'homme.

1^{er} juillet 2006. Elle prévoit aux parents qui travaillent pour leur propre compte des dispositions égales à celles des parents salariés.

Résultats de l'évaluation achevée en 2006

Le rapport sur l'évaluation 2005/06 du système de congé parental devrait paraître sous peu⁴³. Le but de l'évaluation est de mieux comprendre les décisions des mères, des pères et des employeurs ainsi que leur expérience en matière de congé parental (payé et non payé⁴⁴) et l'expérience de ceux qui n'ont pas droit au congé parental. Il s'agissait aussi d'examiner dans quelle mesure la loi de 1987 sur le congé parental et la protection de l'emploi (la loi PLEP) atteint ses objectifs, à savoir notamment l'équité entre sexes à l'intérieur du marché du travail et dans les familles, l'amélioration de l'état de santé pour les mères et les enfants et la stabilité des revenus pour les familles. Les conclusions de l'évaluation servent maintenant de base aux travaux de l'année à venir sur la manière d'améliorer encore l'offre de congé parental.

Les principales conclusions de l'évaluation sont les suivantes :

- Dans l'ensemble, le congé parental est largement soutenu par les parents et les employeurs
- Il est presque universellement reconnu que la protection de l'emploi et les paiements de congé parental font beaucoup pour permettre aux parents de se libérer d'un emploi rémunéré à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant
- 76 pour cent des femmes employées immédiatement avant la naissance ou l'adoption d'un enfant avaient un comportement professionnel qui les qualifiait pour l'obtention d'un congé parental payé (PPL) et 58 pour cent pour les 52 semaines de congé non payé en plus du PPL
- Les raisons les plus communes de l'inéligibilité au PPL des mères qui travaillaient étaient qu'elles ne répondaient pas aux conditions d'ancienneté ou qu'elles travaillaient pour leur propre compte, encore que l'extension des paiements de congé parental aux travailleurs indépendants en 2006 ait permis de résoudre certains de ces problèmes d'inéligibilité⁴⁵
- Ce sont presque exclusivement les mères qui utilisent le PPL, surtout pour des raisons biologiques, comme pour se remettre de l'accouchement et pour nourrir leurs enfants ainsi que pour des raisons sociales
- Les pères prennent rarement le congé parental prévu par la loi PLEP et la plupart des mères ne transfèrent pas de PPL à leur partenaire, principalement parce que tant les mères que les pères considèrent que le PPL est plus utile aux mères en ce qu'il leur permet de se remettre de l'accouchement et d'établir une

⁴³ L'évaluation intégrale sera placée sur le site web de la Direction du travail une fois publiée : <www.dol.govt.nz/parentalleave>.

⁴⁴ Les dispositions non payées de la loi comprennent le congé parental pouvant aller jusqu'à deux semaines et un congé d'un maximum de 53 semaines (moins tout congé parental pris) qui peut être partagé entre partenaires éligibles.

⁴⁵ Les données ont été recueillies auprès des parents de bébés nés ou adoptés dans les six mois allant du 1^{er} décembre 2004 au 31 mai 2005; toutefois, l'extension aux travailleurs indépendants n'a pas eu lieu avant le 1^{er} juillet 2006.

pratique d'allaitement au sein et parce qu'il est important que les pères continuent à assurer les revenus de la famille⁴⁶

- Le paiement de congé parental améliore la stabilité du revenu pour de nombreuses familles, mais plus de la moitié des mères qui avaient pris un PPL étaient d'accord pour dire que la fin du paiement avait beaucoup à voir avec les décisions concernant la reprise de leur travail.

L'évaluation a relevé aussi que la plupart des mères changent leur rythme de travail après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Par exemple, des mères qui avaient pris un PPL et qui étaient retournées au travail, 69 pour cent disaient faire moins d'heures de travail à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un bébé et 57 pour cent disaient travailler selon des horaires aménagés.

22. Veuillez faire le point du projet de loi visant à modifier la loi sur les relations de travail (horaires mobiles) (par. 237), s'agissant des horaires mobiles dont peuvent bénéficier les parents.

Le projet de loi relatif aux horaires mobiles doit être renvoyé devant le Parlement en juin 2007.

Depuis mars 2006, lorsque le rapport a été présenté, le gouvernement a entrepris notamment de s'informer sur l'expérience internationale en la matière et sur l'évolution de la situation dans les entreprises néo-zélandaises.

Le gouvernement s'est attelé aussi, avec le concours du secteur des entreprises, des syndicats et autres dirigeants du monde du travail, à la recherche de moyens pratiques d'instituer un système d'horaires de travail mobiles. Tout récemment, le gouvernement a fait paraître aux fins d'observation du public le document de travail Quality Flexible Work : increasing availability and take up in New Zealand⁴⁷. Des commentaires en ont été reçus de tout un ensemble de particuliers et d'organisation sur les questions d'horaires mobiles qui sont importantes pour eux et sur les formules qui leurs conviendraient le mieux. Les résultats de cette consultation contribueront à déterminer les orientations à suivre en matière d'équilibre entre travail et vie.

23. Le rapport fait état d'une augmentation considérable du nombre de femmes d'affaires Maories, y compris celles qui exercent une activité indépendante (par. 254). Il indique toutefois que ces femmes ont des difficultés à obtenir des prêts ou des conseils financiers (par. 324). Quelles ont été les mesures prises en vue de réduire les inégalités liées aux droits économiques et à l'indépendance financière des femmes Maories?

Les mesures prises en vue de réduire les inégalités liées aux droits économiques et à l'indépendance financière des femmes Maories comprennent le Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises et le Maori Potential Framework ou cadre relatif au potentiel Maori. Ce cadre reconnaît :

- La diversité du peuple Maori aux aspirations qui procèdent d'une culture et d'un système de valeurs qui lui sont propres

⁴⁶ La plupart des pères prennent deux semaines de congé annuel payé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

⁴⁷ Le document de travail est accessible sur <www.dol.govt.nz/consultation/qualityflexiblework/index.asp>.

- La communauté Maorie et sa culture comme contribuant à l'identité, au bien-être et à l'enrichissement de l'ensemble de la société
- La capacité, l'initiative et l'aspiration des Maoris à faire eux-mêmes leurs choix.

Le cadre reconnaît l'existence de trois facteurs clefs d'une importance fondamentale en ce qu'ils permettent aux Maoris d'améliorer leur qualité de vie et de réaliser leur potentiel. Ce sont *matauranga* (acquisition du savoir et des compétences), *whakamana* (renforcement de l'esprit d'initiative et de la prise des décisions) et *rawa* (développement et mise en valeur des ressources).

L'instruction est un important facteur de réussite économique. Les mesures de nature à améliorer le degré d'instruction des Maoris sont donc importantes. Le gouvernement revoit actuellement la Maori Education Strategy, mise en place en 1999, pour voir comment parvenir à une amélioration significative et durable sur la base du potentiel Maori dont il est fait état plus haut. Les contacts avec les principales parties prenantes (comme les communautés Maories) ont été menés à bien et une stratégie finale devrait être prête début 2008.

Les changements apportés à l'aide financière aux familles, au système des prestations et au salaire minimum devraient également favoriser l'indépendance économique des femmes Maories, qui sont surreprésentées dans les catégories à revenu faible et intermédiaire. Ces changements comprennent notamment ce qui suit :

- Le Programme de soutien aux familles⁴⁸ qui a été progressivement mis en place entre octobre 2004 et avril 2007.
- Une importante réforme du système des prestations de façon à l'axer davantage sur le travail et à assurer de meilleurs services en faveur des bénéficiaires de prestations et des demandeurs d'emploi⁴⁹.
- Augmentation du salaire minimum. Le salaire minimum a été accru chaque année depuis 2000. Depuis 1999, il est passé de 7 dollars l'heure à 11,25 dollars, soit une augmentation de 61 pour cent. Le 1^{er} avril 2007, il a augmenté de 9,8 pour cent pour passer à 11,25 dollars l'heure, soit l'augmentation la plus forte en pourcentage et en dollars depuis 1997. Le gouvernement envisage de le porter à 12 dollars d'ici fin 2008 si les conditions économiques le permettent. Les augmentations du salaire minimum sont un puissant stimulant pour le salaire des femmes, qui sont surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés. À long terme, ces mesures devraient contribuer sensiblement à réduire le nombre d'enfants pauvres, compte tenu de leurs incidences sur le revenu des familles, y compris des familles Maories, dans un ensemble de domaines.

24. Dans le cadre du programme d'immigration de la Nouvelle-Zélande, la catégorie « travailleurs qualifiés/entrepreneurs » représente 60 pour cent des immigrants (par. 139). Veuillez indiquer la ventilation par sexe des immigrants admis en Nouvelle-Zélande dans cette catégorie.

⁴⁸ Voir le sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande (par. 391).

⁴⁹ Pour plus amples renseignements sur la question, voir <<http://www.winz.govt.nz/get-assistance/working-new-zealand/index.html>>.

En 2005/06, il y a eu 15 447 femmes de la catégorie « travailleurs qualifiés/entrepreneurs » dont la demande de résidence a été approuvée, contre 16 421 hommes, de sorte que les femmes représentaient, dans cette catégorie, 48,4 pour cent de ceux dont la demande a été approuvée. Trente-quatre pour cent des principaux demandeurs (ceux dont les qualifications et les compétences professionnelles sont évaluées au titre de la Politique) étaient des femmes en 2005/06. Ces deux pourcentages sont demeurés stables au cours des dernières années.

Santé

25. Le rapport mentionne plusieurs stratégies générales en matière de santé (par. 263). Veuillez indiquer comment ces stratégies en faveur des personnes âgées, des handicapés et des Maoris tiennent compte des sexospécificités. Veuillez préciser également les moyens utilisés pour suivre les résultats obtenus en matière de santé des femmes ⁵⁰grâce à la mise en œuvre de ces stratégies.

Modalités de prise en compte des sexospécificités

L'objectif 14 de la stratégie nationale en faveur des personnes handicapées (NZDS) vise à promouvoir la participation des femmes handicapées afin d'améliorer leur qualité de vie. Les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la NZDS sont évalués chaque année et le rapport est inscrit à l'ordre du jour de la Chambre des représentants.

La Nouvelle-Zélande a joué un rôle de premier plan dans l'élaboration de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et a été un des premiers pays à la signer. La Convention prévoit l'égalité entre hommes et femmes comme un de ses principes généraux énoncés dans un article (article 6) sur les femmes handicapées. La plupart des actions mises en lumière dans la stratégie relative à la santé des personnes âgées seront bénéfiques tant aux hommes qu'aux femmes. Elle fait valoir le fait que les femmes âgées sont plus exposées au risque de mauvaise santé. S'il est vrai que les femmes ont une espérance de vie plus longue que celle des hommes, elles connaissent aussi des taux proportionnellement plus élevés de maladies chroniques et d'invalidité dans leur vieillesse. La stratégie reconnaît la nécessité de cibler les femmes, en tant que groupe, aux fins d'intervention, comme dans les cas de dépressions. En janvier 2007, le Ministère de la santé a publié un *Old People's Health Chart Book*⁵¹. Le rapport fait de nombreuses comparaisons entre l'état de santé des hommes et des femmes âgées.

Whakatataka Tuarua 2006-2011, le second Programme d'action pour la santé Maorie (voir le paragraphe 267 du dernier rapport), a maintenant été lancé. L'objectif global de la stratégie de santé *He Korowai Oranga Maori* est *whanau ora* : aider les familles Maories à réaliser leur maximum en matière de santé et de bien-être. La Nouvelle-Zélande pense qu'en améliorant le bien-être *whanau*, on améliore aussi le bien-être des femmes Maories, y compris leur état de santé.

⁵⁰ Ce document est accessible sur <<http://www.odi.govt.nz/nzds/>>.

⁵¹ Ministère de la santé (2006) *Older People's Health Chart Book*, Wellington : Ministère de la santé.

Moyens utilisés pour suivre les résultats obtenus, en matière de santé des femmes, grâce à la mise en œuvre de ces stratégies

Toutes les stratégies de santé et d'invalidité dont il est fait état dans le sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande visent à contribuer à apporter des améliorations aux femmes, y compris aux femmes Maories en matière de santé et d'invalidité. Comme il est précisé dans notre réponse à la question cinq, le suivi du Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises comprendra le suivi des progrès de santé réalisés pour les femmes. Le Ministère de la santé, principal comptable des résultats obtenus en matière de santé, est aussi chargé d'apprécier ces résultats pour toutes les catégories de population pour la détermination des orientations, les évolutions futures et le ciblage de programmes à l'intention de catégories de population à besoins de santé élevés.

26. D'après le rapport, les femmes de souche européenne ont une espérance de vie plus longue que celles des femmes appartenant à d'autres groupes ethniques (par. 14 et 264). Veuillez fournir de plus amples renseignements sur les facteurs socioéconomiques susceptibles de contribuer à cette disparité. Veuillez préciser quel a été l'impact de la privatisation des services sociaux et de l'introduction de systèmes de services de santé payants sur l'aptitude des femmes à jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible.

Précisions sur les facteurs socioéconomiques qui contribuent à la disparité d'espérance de vie

Les disparités d'espérance de vie sont en corrélation avec les indicateurs d'état socio-économique. Cela comprend les niveaux de revenus, le niveau d'instruction, le travail effectué, la possession d'actifs et le lieu de résidence. Il semble aussi qu'il faille ajouter à ces indicateurs l'origine ethnique.

Entre 2000 et 2002, la population masculine des dix pour cent de néo-Zélandais les moins démunis pouvaient espérer vivre 8,9 années de plus que celle des dix pour cent les plus démunis. Pour la population féminine, la différence était de 6,6 années⁵².

Les stratégies sociales trans-sectorielles décrites au paragraphe 38 du rapport périodique visent à limiter l'effet que les facteurs socio-économiques ont sur l'espérance de vie et la qualité de la vie.

Impact de la privatisation des services sociaux et de l'introduction de systèmes de services de santé payants sur l'aptitude des femmes à jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible.

Le gouvernement a beaucoup fait pour assurer des co-paiements de services de soins primaires plus abordables. Les subventions de soins de santé primaires ont été instituées pour presque tous les groupes d'âge en Nouvelle-Zélande. À partir du premier juillet 2007, ce sera aussi le cas pour le dernier groupe d'âge, celui des 25 à 44 ans. Ceci voudra dire que tout néo-Zélandais inscrit dans un organisme de santé primaire, à savoir presque tous les néo-zélandais, pourra avoir droit à des soins de santé primaires d'un coût plus abordable. Toutes les femmes ont accès à des services

⁵² Ministère de la santé (2006) *Decades of Disparity III* Wellington : Ministère de la santé.

de maternité gratuits, ce qui comprend les soins anténatals, les soins d'obstétrique et les soins postnatals.

27. Le rapport fait allusion au Programme d'action contre le VIH/sida de 2003 (par. 276). Veuillez communiquer des informations à jour sur les taux d'infection des femmes par le VIH/sida et leur évolution au cours des cinq dernières années et indiquer les mesures prises pour remédier à ce problème sous tous ces aspects.

Informations à jour sur les taux d'infection des femmes par le VIH/sida et leur évolution au cours des cinq dernières années

Le tableau ci-après montre pour chaque année le nombre de néo-Zélandaises infectées par le VIH/sida.

Nombre annuel, pour la période 2002-2006, de Néo-Zélandaises reconnues infectées par le VIH/sida

<i>Année</i>	<i>Nombre</i>
2002	22
2003	30
2004	34
2005	42
2006	52

Fin 2006, la Nouvelle-Zélande comptait 438 femmes séropositives. La plupart des personnes infectées par contact hétérosexuel avaient contracté l'infection en dehors de la Nouvelle-Zélande. Par contre, la majorité de celles qui l'avaient été par contact homosexuel avaient contracté leur infection en Nouvelle-Zélande. L'année 2006 avait enregistré davantage d'hétérosexuels et de femmes séropositives qu'au cours d'aucune des années précédentes. Une des raisons en était que l'année 2006 était la première année complète de dépistage des nouveaux immigrants. Les immigrants soumis à dépistage représentaient 28 pour cent de tous ceux qui ont été reconnus séropositifs en 2006.

En 2006, cinq femmes ont été reconnues séropositives après dépistage anténatal, dont une dans le cadre du programme dit « Universal Routine-Offer Antenatal Screening Program ». L'exécution de ce programme se fait sur deux ans dans l'ensemble du pays. Entre 1995 et la fin de 2006, la Nouvelle-Zélande n'a pas connu de cas où une mère reconnue séropositive avant d'accoucher ait eu un bébé infecté.

Mesures prises pour remédier à ce problème sous tous ses aspects

La Nouvelle-Zélande aborde la lutte contre le VIH selon une démarche de promotion de la santé fondée sur la Charte d'Ottawa pour la promotion de la santé. Le Programme d'action de 2003 contre le VIH/sida prévoit tout un ensemble d'actions visant à faire en sorte que la Nouvelle-Zélande attaque ce problème sous tous ses aspects. Une des actions en place à cet égard est un guide d'hygiène et de sécurité pour l'industrie du sexe en Nouvelle-Zélande, guide qui a paru en 2004.

Des actions pour Africains et autres migrants ont également été élaborées dans le cadre de ce programme.

Par ailleurs, des organisations non gouvernementales reçoivent des fonds pour mettre en place des programmes visant à réduire le nombre de cas de VIH/sida. C'est ainsi que l'Association néo-zélandaise pour la planification de la famille reçoit des crédits de l'État pour assurer l'éducation des Néo-Zélandais, hommes et femmes, en matière de VIH.

Mariage et vie familiale

28. Le rapport indique que la loi sur les liens entre les personnes (Relationship (Statutory References) Act) a été adoptée en 2005 afin de garantir la reconnaissance des différents types de liens entre les personnes par les lois et règlements, en modifiant un grand nombre de dispositions législatives pour permettre une reconnaissance générale des unions civiles (par. 380). Il note que certaines dispositions absentes de la loi doivent être révisées séparément au plus tard à la fin de 2006. Veuillez faire le point de cette initiative et indiquer comment elle tient compte des incidences sur les femmes.

Le point sur cette initiative

La *Relationships (Statutory References) Act* 2005 a modifié un grand nombre de dispositions législatives pour mettre fin à la discrimination contre les couples de fait de sexe opposé et de même sexe pour cause de situation matrimoniale et d'orientation sexuelle et pour assurer une reconnaissance juridique aux unions de fait et aux unions civiles.

Des 32 lois ou réglementations qui ont fait l'objet d'un examen indépendant suite à la promulgation de la loi, 14 dispositions législatives ou réglementaires ont été modifiées ou abrogées. Les autres en sont encore au stade de l'examen.

29. Le rapport mentionne la loi de 1976 relative aux biens matrimoniaux (Property (Relationships) Act) qui régit le partage des biens lors de la dissolution d'une union (par. 381). Il indique également que le Ministère de la justice continue à suivre la jurisprudence et les travaux universitaires sur l'impact de cette législation. Veuillez préciser les catégories de biens qui sont partagés lors de la dissolution d'une union et indiquer notamment si les biens incorporels (fonds de retraites, indemnités de licenciement et assurances) sont reconnus par la loi comme faisant partie des biens de famille à partager. Veuillez indiquer également si la loi prévoit la répartition de la capacité de gains et du capital humain futurs et si elle permet de tenir compte de l'accroissement de la capacité de gain ou du capital humain dans le partage des biens (par exemple, par la répartition inégale des biens ou en autorisant le versement d'une indemnisation au conjoint). Veuillez également fournir des renseignements sur les travaux de recherche en cours et les données actuellement recueillies concernant l'impact économique de la dissolution d'une union sur les femmes et les hommes et indiquer dans quelle mesure ces données influent sur les travaux du Ministère de la justice.

Informations sur les catégories de biens qui sont partagés lors de la dissolution d'une union

Les biens matrimoniaux tels que les définit la loi de 1976 dite *Property (Relationships) Act* comprennent les biens immobiliers, les biens personnels, tout bien successoral ou intérêt dans tous bien immobiliers ou biens personnels, toute dette ou action en cours ou tout autre droit ou intérêt. Ceci peut comprendre la valeur de toute police d'assurance-vie, tous paiements du système de retraite du secteur public ou toute police d'assurance sur les biens matrimoniaux. Les biens sont divisés entre les parties s'ils sont classés comme biens matrimoniaux, et non comme biens propres, et ils sont généralement divisés à égalité entre les parties. La loi prévoit que les tribunaux peuvent prendre des ordonnances de redressement des disparités économiques entre les parties (articles 15 et 15A). Le tribunal peut accorder un paiement en capital ou le transfert de biens matrimoniaux s'il est convaincu qu'une fois l'union dissoute, le revenu et le niveau de vie de la partie A seront probablement sensiblement plus élevés que ceux de la partie B par suite des conséquences de la division des fonctions à l'intérieur de l'union quand les parties vivaient ensemble. Le tribunal peut également ordonner à A d'indemniser B lorsque l'augmentation de la valeur des biens propres de A était imputable aux actions de B pendant qu'ils vivaient ensemble.

Renseignements sur les travaux de recherche en cours et données actuellement recueillies concernant l'impact économique de la dissolution d'une union sur les femmes et les hommes et influence de ces données sur les travaux du Ministère de la justice

Il a été tenu compte des travaux et des données recueillies concernant l'impact économique de la dissolution d'une union sur les femmes et les hommes avant les réformes introduites par cette loi en 2002. Cela a eu pour résultat l'inclusion dans la loi de dispositions tendant à remédier aux disparités économiques entre les parties. Les travaux de recherche n'ont pas repris.

Protocole facultatif

30. Veuillez décrire comment le gouvernement a porté à l'attention du public le Protocole facultatif se rapportant à la Convention que la Nouvelle-Zélande a ratifié en 2000.

Lorsque la Nouvelle-Zélande a ratifié le Protocole facultatif se rapportant à la Convention, le gouvernement et notamment le Premier Ministre et ceux qui étaient alors Ministre de la condition de la femme ainsi que des affaires étrangères et du commerce, lui avaient déjà assuré une large diffusion. C'est ainsi, par exemple, qu'il en a été fait mention dans les médias et les discours ministériels, qui ont été publiés sous une forme imprimée et dans un grand nombre de cas en ligne sur les sites web des administrations pertinentes. À cela s'ajoute le fait que la Nouvelle-Zélande publie dans la *New Zealand Treaty Series (NZTS)* tous les traités auxquels elle est partie. La NZTS est régulièrement présentée à la Chambre des représentants sous forme de document parlementaire. Les organisations non gouvernementales ont également fait état de la ratification du Protocole facultatif par la Nouvelle-Zélande dans leurs bulletins et autres documents d'information.

Actuellement, la publicité se fait principalement par ce qui en est dit dans les rapports de la Nouvelle-Zélande au Comité. Ces rapports font l'objet d'une large diffusion et d'une présentation sur le site web du Ministère de la condition de la femme.
