



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

Distr. générale  
22 novembre 2004  
Français  
Original : anglais

---

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

**Examen des rapports présentés par les États parties  
conformément à l'article 18 de la Convention**

**Troisième rapport périodique des États parties**

**Singapour\***

---

\* Le troisième rapport périodique de Singapour a été reçu par le Secrétariat le 1er novembre 2004. Pour le rapport initial et pour le deuxième rapport périodique présentés par le Gouvernement de la République de Singapour, voir les documents CEDAW/C/SGP/1 et CEDAW/C/SGP/2 respectivement, qui ont l'un et l'autre été examinés par le Comité à sa vingt-cinquième session.



**Ministère du développement communautaire,  
de la jeunesse et des sports**

**République de Singapour**

**Novembre 2004**

**Publié en novembre 2004**

## Avant-propos

C'est pour moi un plaisir que de présenter le troisième rapport périodique de Singapour au sujet de l'application de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

D'importantes lois et politiques ont été revues et révisées pour améliorer le statut et les droits des femmes à Singapour. Il y a lieu de citer tout particulièrement l'amendement constitutionnel qui a été adopté en mai 2004 pour accorder les mêmes droits de citoyenneté aux enfants de mère singapourienne qu'aux enfants de père singapourien. Une autre réforme politique importante a été l'égalisation des prestations auxquelles ont droit les fonctionnaires de sexe masculin et de sexe féminin conformément à l'actuel régime d'assurance maladie de la fonction publique. En outre, Singapour a ratifié en mai 2002 la Convention n° 100 de l'OIT relative à l'égalité de rémunération afin de confirmer ainsi son attachement au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Dans le cadre des efforts qui continuent d'être déployés pour mettre en œuvre la Convention et mieux satisfaire les besoins des femmes à Singapour, le Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports a créé un Service des affaires féminines, qui constitue désormais au plan national l'organisme chargé de coordonner les questions relatives à la politique de promotion de l'égalité entre les sexes ainsi que la coopération internationale dans tous les domaines intéressant les femmes. Ce Service des affaires féminines entend appliquer une large approche de partenariat afin de collaborer avec les organisations bénévoles d'aide sociale, les organisations non gouvernementales (ONG), la société civile et le secteur privé et d'améliorer ainsi la condition de la femme à Singapour.

Bien que l'attention qu'ils méritent soit accordée aux droits des femmes dans les domaines de la législation et des politiques, il n'en reste pas moins que l'un des principaux défis du XXI<sup>e</sup> siècle, pour les femmes comme pour les hommes, consiste à concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Le Gouvernement singapourien tient à veiller à ce qu'aussi bien les femmes que les hommes reçoivent les ressources nécessaires pour y parvenir de façon satisfaisante et que les hommes se voient également donner des occasions accrues d'être des pères, des maris, des frères et des fils actifs et engagés.

Le présent rapport analyse en détail les progrès accomplis, dont les grands traits sont mis en relief dans le résumé. Nous demeurons résolus à mettre en œuvre intégralement la Convention et à défendre les intérêts des femmes à Singapour.

M<sup>me</sup> Yu-Foo Yee Shoon  
Ministre d'État

Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports

## Table des matières

	<i>Page</i>
Avant-propos .....	3
Résumé .....	6
<b>Première partie</b>	
Article 1 (Discrimination) .....	10
Article 2 (Mesures politiques) .....	10
Article 3 (Garantie des droits de l'homme et des libertés fondamentales) .....	13
Article 4 (Mesures spéciales) .....	14
Article 5 (Rôle stéréotypé des sexes et préjugés) .....	14
Article 6 (Prostitution) .....	20
<b>Deuxième partie</b>	
Article 7 (Vie politique et publique) .....	21
Article 8 (Représentation) .....	25
Article 9 (Nationalité) .....	29
<b>Troisième partie</b>	
Article 10 (Éducation) .....	29
Article 11 (Emploi) .....	39
Article 12 (Santé) .....	54
Article 13 (Prestations économiques et sociales) .....	57
Article 14 (Femmes rurales) .....	63
<b>Quatrième partie</b>	
Article 15 (Égalité devant la loi) .....	64
Article 16 (Mariage et vie de famille) .....	69
<b>Sixième partie</b>	
Article 24 (Engagement des États parties) .....	71
<b>Appendices</b>	
<b>Appendice 1</b> .....	76
Tableau 2 : Taux de participation à la population active, par âge et par sexe, juin 1993-2003 (total, hommes et femmes) .....	76
Tableau 3 : Taux de participation à la population active, par âge, par sexe et par situation conjugale, juin 2003 .....	77
Tableau 16 : Personnes employées de 15 ans et plus, par âge et par sexe, juin 1993-2003 .....	78
Tableau 18 : Personnes employées de 15 ans et plus, par branche d'activité et par sexe, juin 1993-2003 (total, hommes et femmes) .....	79

---

Tableau 19 : Personnes employées de 15 ans et plus, par profession et par sexe, juin 1993-2003 (total, hommes et femmes) . . . . .	82
Tableau 30 : Personnes employées de 15 ans et plus, par âge, par sexe et par type d'emploi, juin 2003 . . . . .	85
<b>Appendice 2</b> . . . . .	86
Tableau 10 : Salaire brut mensuel médian, par sexe et par profession, 2003	86
Graphique 6 : Différence de salaires entre les sexes, par profession et par groupes d'âge sélectionnés, 2003 . . . . .	87
<b>Appendice 3</b> . . . . .	87
Appendice 3A – tableau 2.1 : Salaires de base et salaires bruts mensuels de professions sélectionnées dans toutes les branches d'activités, juin 2003 (hommes) . . . . .	87
Appendice 3B – tableau 2.2 : Salaires de base et salaires bruts mensuels de professions sélectionnées dans toutes les branches d'activités, juin 2003 (femmes). . . . .	96

## Résumé

Ce troisième rapport au Comité de l'Organisation des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommé le « Comité ») expose les mesures visant à faciliter l'avancement des femmes adoptées à Singapour pendant la période comprise entre 2000 et 2004.

La République de Singapour a adhéré à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommée la « Convention ») le 5 octobre 1995, et celle-ci est entrée en vigueur à l'égard de Singapour le 4 novembre 1995.

Conformément à l'article 18 de la Convention, Singapour a présenté son rapport initial au Secrétaire général de l'ONU, pour qu'il soit examiné par le Comité, en novembre 1999. Le rapport initial portait sur la période allant de 1995 à 1997. Singapour a soumis son deuxième rapport périodique en 2001, lequel portait sur la période comprise entre 1997 et 2000.

### **Principaux faits nouveaux intervenus depuis 2000**

Depuis 2000, le Gouvernement a avancé à grands pas sur la voie de la promotion des droits et des intérêts des femmes à Singapour. Les principaux faits nouveaux à signaler sont exposés ci-dessous et seront analysés plus en détail dans le corps même du rapport.

D'une manière générale, l'objectif poursuivi par le Gouvernement singapourien, à savoir l'égalité entre les sexes et une égalité de chances pour les hommes et pour les femmes sur la base du mérite, demeure inchangé. Conformément à cet objectif, le Gouvernement s'emploie à permettre à tous les citoyens d'avoir accès à des services d'importance capitale, comme l'éducation et les soins de santé, de sorte que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités de réaliser leurs objectifs personnels et d'avoir accès, sur un pied d'égalité, à tous les domaines de la société.

### **Création de l'organisme national chargé des affaires féminines**

Le Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports (précédemment appelé Ministère du développement communautaire et des sports) a créé en mai 2002 un Service des affaires féminines chargé de coordonner au plan national les questions liées à la politique de promotion de l'égalité entre les sexes et la coopération internationale dans tous les domaines intéressant les femmes. Le Service des affaires féminines fait fonction de secrétariat du Comité interministériel chargé de suivre la mise en œuvre de la Convention à Singapour. Le Service des affaires féminines collabore également avec des associations féminines locales pour faciliter la solution des problèmes des femmes.

### **Modification de la Loi relative à la citoyenneté**

Par le passé, un enfant né à l'étranger ne pouvait acquérir la citoyenneté singapourienne par ascendance que si son père était singapourien. Un enfant né à l'étranger d'une mère singapourienne et d'un père non singapourien ne pouvait acquérir la citoyenneté de Singapour que par enregistrement, sur demande de la mère.

En avril 2004, néanmoins, le Parlement de Singapour a adopté un projet d'amendement de la Constitution de la République pour permettre aux enfants nés à l'étranger de mère singapourienne d'acquérir la citoyenneté singapourienne par ascendance. Aussi l'article 122 de la Constitution de la République singapourienne ne fait-il plus aucune distinction entre les sexes en ce sens que tout enfant né après le 15 mai 2004 est citoyen de Singapour par ascendance si, au moment de sa naissance, son père ou sa mère est citoyen de Singapour par la naissance, l'enregistrement ou l'ascendance.

### **Participation accrue des femmes à la vie politique**

Sous la direction du nouveau Premier Ministre, M. Lee Hsien Loong, le Gouvernement a beaucoup contribué à élargir la participation des femmes à la vie politique en nommant récemment à son équipe, en août 2004, trois femmes à des postes politiques. Il s'agit de M<sup>me</sup> Lim Hwee Hua, Ministre d'État chargée des finances et des transports (deux portefeuilles), de M<sup>me</sup> Yu-Foo Yee Shoon, Ministre d'État chargée du développement communautaire, de la jeunesse et des sports, et de M<sup>me</sup> Amy Khor, Directrice du Conseil de développement communautaire du sud-ouest. Non content de cette mesure, le Premier Ministre a publiquement engagé un plus grand nombre de femmes à participer à la vie politique locale, ajoutant qu'il était particulièrement heureux d'avoir un plus grand nombre de femmes au sein de son équipe.

Pendant la période considérée, le nombre de femmes membres élues et membres nommées du Parlement a doublé par rapport à la période précédente. Fin septembre 2004, 10 des 84 membres élus du Parlement et 5 des 9 membres nommés du Parlement étaient des femmes, contre 4 sur 83 et 2 sur 9 respectivement en juin 1999.

### **Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale**

Le Gouvernement reconnaît le droit des hommes et des femmes à une rémunération égale et à un traitement égal pour un travail de valeur égale. Depuis le dernier rapport, Singapour a ratifié en mai 2002 une importante Convention de l'OIT – la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération – pour réaffirmer son attachement au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Après la ratification de la Convention n° 100 de l'OIT, les trois principaux partenaires qui s'intéressent au monde du travail, à savoir le Ministère de la main-d'œuvre, la Confédération nationale des syndicats et la Fédération nationale des employeurs de Singapour, ont publié le 6 novembre 2002 une Déclaration tripartite sur l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes accomplissant un travail de valeur égale, dans laquelle ils ont affirmé leur attachement au principe consacré dans ladite Convention et déclaré que ce principe serait incorporé aux futures conventions collectives afin d'appuyer la mise en œuvre de la Convention. À ce propos, les employeurs et les syndicats ont été priés d'incorporer à leurs conventions collectives une clause appropriée touchant l'égalité de rémunération lorsque ces conventions seraient reconduites.

En 2003, le gain mensuel moyen des femmes était de 72 % de celui des hommes. Bien que ce chiffre global soit demeuré inchangé depuis la période couverte par le précédent rapport, les employées de 25 à 29 ans gagnaient plus que leurs collègues de sexe masculin dans des professions comme celles des cadres, des

techniciens et des travailleurs assimilés aux membres des professions intellectuelles et scientifiques. Lorsque le salaire des employées est inférieur à celui de leurs collègues de sexe masculin, cela est dû principalement au fait que les femmes doivent souvent faire passer leurs enfants et leurs responsabilités ménagères avant leur carrière, ce qui réduit la durée de leurs services et leur expérience.

### **Égalisation des prestations médicales pour les fonctionnaires**

Selon l'actuel régime d'assurance maladie, les fonctionnaires de sexe masculin ont droit à des prestations médicales pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge, tandis que leurs collègues de sexe féminin n'y ont droit que pour elles-mêmes. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, les prestations médicales auxquelles peuvent prétendre les fonctionnaires de sexe féminin conformément à l'actuel régime d'assurance maladie, à savoir le régime Medisave plus services ambulatoires subventionnés (MSO), sont les mêmes et ne sont plus soumises à un traitement différent de celui des fonctionnaires de sexe masculin, ce qui permettra aux couples mariés de mieux partager les responsabilités familiales. Les fonctionnaires de sexe féminin pouvant bénéficier du régime MSO ont droit à des prestations médicales pour leurs conjoints et leurs enfants célibataires de moins de 18 ans. Le régime MSO, introduit en 1994, est l'actuel régime d'assurance maladie pour les fonctionnaires et tous les agents nouvellement nommés y sont automatiquement affiliés. Les fonctionnaires de sexe féminin qui continuent de relever de régimes d'assurance maladie plus anciens pourront elles aussi prétendre à ces prestations pour leurs enfants célibataires de moins de 18 ans.

### **Nouveau train de mesures de promotion de la parenté**

Il vient d'être annoncé, en août 2004, un nouveau train de mesures tendant à accroître le taux synthétique de fécondité à Singapour et à promouvoir la parenté. Ces mesures reposent sur une approche globale et cohérente et tendent à aider les parents à avoir des enfants et à les élever. Ces mesures comportent notamment un allongement du congé de maternité, un congé pour soins aux enfants pour les deux parents, des subventions pour les soins aux nouveau-nés et des allocations familiales. Ces mesures devraient permettre aux parents de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, de choisir parmi une plus large gamme de services de puériculture et d'alléger l'ensemble de la charge financière à laquelle ils doivent faire face. Élément tout aussi important, le congé pour soins aux enfants auquel ont désormais droit les deux parents constitue un pas dans la bonne direction qui encouragera aussi bien le père que la mère à s'impliquer activement dans le rôle de parent.

### **Élimination du plafond imposé aux inscriptions d'étudiantes en médecine**

En 1979, il a été introduit un contingent limitant à un tiers du total les inscriptions d'étudiantes en médecine à l'Université nationale de Singapour du fait que, comparativement, plus de médecins de sexe féminin se retiraient prématurément de la population active ou passaient à un travail à temps partiel.

Ces dernières années, néanmoins, le taux de cessation d'activité des médecins de sexe féminin a beaucoup diminué et dépasse à peine celui des médecins de sexe masculin. Ce plafonnement des inscriptions a par conséquent été éliminé avec effet à compter de l'année universitaire 2003. Aujourd'hui, aussi bien les hommes que les

femmes ont les mêmes possibilités d'étudier la médecine à l'Université nationale de Singapour, conformément à leur mérite individuel.

### **Enseignement primaire obligatoire**

Pour réaliser le double objectif consistant à doter les enfants singapouriens d'un tronc commun de savoirs et de compétences ainsi qu'à promouvoir l'acquisition d'une expérience pédagogique commune, le Gouvernement a rendu obligatoires les six années d'études primaires dans les écoles nationales. Cette mesure a pris effet avec la cohorte inscrite dans la plus petite classe en 2003. En rendant obligatoire l'enseignement primaire, Singapour a en fait mis en œuvre l'Objectif 2 des Objectifs de développement proclamés par les Nations Unies pour le Millénaire, à savoir assurer l'enseignement primaire universel des garçons et des filles.

### **Implication des hommes et des garçons dans la promotion de l'égalité entre les sexes**

L'Association des pères de famille dévoués et engagés (ADAM), déclarée en 2004, a pour objectif de susciter une prise de conscience accrue des responsabilités et des rôles qui incombent à l'homme au sein de la société en sa qualité de père, de mari et de membre de la famille. Cette association complète les efforts déployés par le Centre for Fathering de Singapour, association déclarée en 1979, qui défend la parenté responsable à Singapour en motivant et en aidant les jeunes pères à s'impliquer davantage dans la vie de leurs enfants.

### **Consultations**

Les ministères et organismes compétents du Gouvernement ont été consultés lors de la préparation du présent rapport pour pouvoir donner une vision d'ensemble des faits nouveaux intéressant les femmes qui sont intervenus pendant la période couverte par le rapport.

En outre, des consultations ont été menées avec les associations féminines de Singapour, en particulier le Conseil singapourien des organisations féminines (SCWO), qui coiffe les associations féminines du pays, le Réseau d'intégration des femmes de l'Association populaire (PA) et le Comité féminin<sup>1</sup> de la Confédération nationale des syndicats, ainsi qu'avec d'autres associations féminines. En outre, le Service des affaires féminines et le Conseil singapourien des organisations féminines ont organisé une réunion le 20 octobre 2004 pour pouvoir consulter les associations féminines et les tenir informées de la teneur du rapport avant que celui-ci ne soit soumis à l'Organisation des Nations Unies.

### **Structure du présent rapport**

La structure du présent rapport suit celle de la Convention. Les intitulés des divers articles sont également tirés de leur description dans la section « Table des matières » de la Convention. Pour plus de commodité, chaque article de la Convention est cité avant les indications figurant dans le rapport au sujet de son application.

---

<sup>1</sup> L'on trouvera une description de ces trois organisations féminines au Chapitre 7 (Participation à la vie politique et à la vie publique) du présent rapport.

## Première partie

### Article 1

#### Discrimination

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

1.1 L'article 12 de la Constitution de Singapour garantit le principe de l'égalité de tous devant la loi. Ce principe continue d'être respecté.

1.2 Les hommes et les femmes continuent d'être également appréciés à Singapour et le Gouvernement n'établit entre les sexes aucune distinction qui privilégierait l'un plutôt que l'autre. Les hommes et les femmes se voient accorder des possibilités égales de jouir de leurs libertés fondamentales dans les domaines politique, économique et social.

### Article 2

#### Mesures politiques

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

*a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés, l'application effective dudit principe;*

*b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;*

*c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;*

*d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;*

*e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;*

*f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;*

*g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes;*

## **Réalisations**

2.1 Pendant la période considérée, plusieurs importantes politiques ont été revues à la lumière des intérêts des femmes et des hommes et ont été modifiées de manière à tenir compte de l'évolution des circonstances au sein de la société singapourienne.

### **Nouvelle Loi sur la nationalité**

2.2 Par le passé, un enfant né à l'étranger ne pouvait acquérir la citoyenneté singapourienne par ascendance que si son père était singapourien. Un enfant né à l'étranger d'une mère singapourienne et d'un père non singapourien ne pouvait acquérir la citoyenneté de Singapour que par enregistrement, sur demande de la mère.

2.3 En avril 2004, néanmoins, le Parlement de Singapour a adopté un projet d'amendement de la Constitution de la République pour permettre aux enfants nés à l'étranger de mère singapourienne d'acquérir la citoyenneté singapourienne par ascendance. Aussi l'article 122 de la Constitution de la République singapourienne ne fait-il plus aucune distinction entre les sexes en ce sens que tout enfant né après le 15 mai 2004 est citoyen de Singapour par ascendance si, au moment de sa naissance, son père ou sa mère est citoyen de Singapour par la naissance, l'enregistrement ou l'ascendance.

### **Élimination du plafond imposé aux inscriptions d'étudiantes en médecine**

2.4 En 1979, il a été introduit un contingent limitant à un tiers du total les inscriptions d'étudiantes en médecine à l'Université nationale de Singapour du fait que, comparativement, plus de médecins de sexe féminin se retiraient prématurément de la population active ou passaient à un travail à temps partiel.

2.5 Ces dernières années, néanmoins, le taux de cessation d'activité des médecins de sexe féminin a beaucoup diminué et dépasse à peine celui des médecins de sexe masculin. Ce plafonnement des inscriptions a par conséquent été éliminé avec effet à compter de l'année universitaire 2003. Aujourd'hui, aussi bien les hommes que les femmes ont les mêmes possibilités d'étudier la médecine à l'Université nationale de Singapour, conformément à leur mérite individuel.

### **Égalisation des prestations médicales pour les personnes à charge des fonctionnaires**

2.6 Selon l'actuel régime d'assurance maladie, les fonctionnaires de sexe masculin ont droit à des prestations médicales pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge, tandis que leurs collègues de sexe féminin n'y ont droit que pour elles-mêmes. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, les prestations médicales auxquelles ont droit les fonctionnaires de sexe féminin conformément à l'actuel régime d'assurance maladie, à savoir le régime Medisave plus services ambulatoires subventionnés (MSO), sont les mêmes et ne sont plus soumises à un traitement différent de celui des fonctionnaires de sexe masculin, ce qui permettra aux couples mariés de mieux partager les responsabilités familiales. Les fonctionnaires de sexe féminin pouvant bénéficier du régime MSO ont droit à des prestations médicales pour leurs conjoints et leurs enfants célibataires de moins de 18 ans. Le régime MSO, introduit en 1994, est l'actuel régime d'assurance maladie pour les fonctionnaires et tous les agents nouvellement nommés y sont automatiquement affiliés. Les fonctionnaires de sexe

féminin qui continuent de relever de régimes d'assurance maladie plus anciens pourront elles aussi prétendre à ces prestations pour leurs enfants célibataires de moins de 18 ans.

### **Procédure de recours en cas de violation des droits à l'égalité garantis par la Constitution**

2.7 Le principe de l'égalité de tous devant la loi est consacré au paragraphe 1 de l'article 12 de la Constitution de la République de Singapour. Bien qu'il n'existe pas d'institution ou de mécanisme national particulier spécifiquement chargé de superviser le respect des droits fondamentaux, y compris des droits des femmes, toute femme qui considère faire l'objet d'un traitement inégal par effet de la loi ou d'une décision administrative peut porter la question devant les tribunaux. En outre, toute femme lésée par une disposition légale quelconque peut également saisir les tribunaux afin d'en obtenir la révision pour le motif qu'elle serait contraire à l'article 12 de la Constitution relatif au droit à l'égalité. La question est alors tranchée par les tribunaux.

### **Analyse de la problématique hommes-femmes**

2.8 En ce qui concerne l'analyse et la formulation des politiques, Singapour a adopté une approche axée sur les parties prenantes. Il s'agit de tenir compte, lorsqu'il y a lieu, de l'impact des politiques envisagées sur divers groupes de parties prenantes, y compris les femmes et les hommes. Lorsqu'il soumet un mémorandum au Cabinet, chaque ministère est également tenu de consulter les autres ministères compétents pour s'assurer que leurs vues et leurs préoccupations soient prises en considération et reflétées dans la formulation des politiques. Dans le contexte de cette approche axée sur les parties prenantes, les questions pour lesquelles celles-ci sont des femmes et des filles et/ou des hommes et des garçons seraient envisagées dans une perspective sexospécifique. De ce fait, l'analyse des politiques et la formulation des programmes concernant de telles questions peuvent tenir compte des besoins des hommes et des femmes, comme l'illustrent les deux exemples ci-dessous.

2.9 Singapour a une population qui vieillit rapidement, ce qui constitue du point de vue social l'une des principales préoccupations du Gouvernement. Toutefois, le vieillissement ne crée pas, en matière de santé, les mêmes besoins pour les femmes et pour les hommes. En outre, les femmes âgées ayant travaillé moins longtemps ou n'ayant pas eu de carrière du fait de l'insuffisance de leur niveau d'instruction et de leurs possibilités d'emploi ainsi que des obligations familiales dont elles ont dû s'acquitter lorsqu'elles étaient plus jeunes ne disposent pas des mêmes ressources financières. Cela montre clairement que la formulation des politiques et des programmes dans le domaine du vieillissement exige une approche sexospécifique.

2.10 La faiblesse du taux de fécondité à Singapour est un autre sérieux problème social. Récemment, le Gouvernement a annoncé un train de mesures tendant à promouvoir le mariage et la parenté. Ces mesures ont été élaborées après de larges consultations des Singapouriens, dont les vues ont été prises en considération. Le Gouvernement a procédé à de vastes consultations et a fait réaliser des études de très large portée. Les besoins des femmes et des hommes ont été identifiés et analysés séparément, lorsqu'il y a lieu, et conjointement en tant que couples, en tant que de besoin, l'intention étant de garantir que les programmes et incitations de

promotion du mariage et de la parenté permettent de réaliser les objectifs de politique générale fixés tout en répondant aux besoins des femmes et des hommes. Une approche sexospécifique s'impose par conséquent.

2.11 Le Comité interministériel chargé de suivre l'application de la Convention a été créé en 1996. Lorsqu'il y a lieu, il est appelé à faciliter les analyses de la problématique hommes-femmes et la mise en œuvre de mesures sensibles aux sexospécificités. C'est ainsi par exemple qu'avec l'appui du Comité interministériel, le Service des affaires féminines a collaboré avec la Division de la fonction publique et l'École de la fonction publique pour revoir le module de formation à la gestion des ressources humaines, l'intention étant de garantir l'absence de tous stéréotypes sexuels. En outre, le Service des affaires féminines a été invité à organiser dans le cadre de ce module de formation un programme de sensibilisation à la problématique hommes-femmes. Cette formation doit commencer l'an prochain.

2.12 Le Service des affaires féminines a commencé à rassembler des données ventilées par sexe auprès des ministères et organismes gouvernementaux. Les statistiques ainsi compilées ont été publiées sur le site Web du Service des affaires féminines afin de diffuser des données relatives à la problématique hommes-femmes qui puissent être utiles à des fins d'information en général mais aussi de recherche.

2.13 Le Service des affaires féminines a également identifié trois partenaires clefs pour renforcer la collaboration entre l'État et la société civile et l'effet de synergie de leurs activités dans le domaine de la problématique hommes-femmes. Il s'agit du Conseil singapourien des organisations féminines (SCWO), du Comité féminin de la Confédération nationale des syndicats et du Conseil du Réseau d'intégration des femmes (WIN) de l'Association populaire (PA). Comme ces trois institutions coiffent plus de 90 % du total des associations féminines singapouriennes, elles constituent un tremplin solide pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les domaines clefs. L'on trouvera des indications détaillées au sujet de ce réseau au chapitre 7 ci-dessous, consacré à la participation à la vie politique et à la vie publique.

### Article 3

#### Garantie des droits de l'homme et des libertés fondamentales

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

3.1 À Singapour, les femmes ont les mêmes possibilités que les hommes d'exercer leurs droits fondamentaux et d'en jouir et de se développer dans les différents domaines de la vie.

3.2 Il y a lieu de signaler une mesure importante concernant la participation des femmes à la vie politique, trois femmes ayant récemment été nommées à des fonctions politiques par le nouveau Premier Ministre de Singapour, M. Lee Hsien Loong. À cette occasion, le Premier Ministre non seulement a fait savoir qu'il était heureux de compter un plus grand nombre de femmes au sein de son équipe, mais

encore a publiquement engagé plus de femmes à prendre l'initiative de participer à la vie politique.

#### **Article 4**

##### **Mesures spéciales**

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

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

4.1 Aucun fait nouveau n'est à signaler depuis le rapport précédent.

#### **Article 5**

##### **Rôles stéréotypés par sexe et préjugés**

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

*a) Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;*

*b) Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.*

##### **Progrès accomplis sur la voie de l'élimination des stéréotypes sexuels**

5.1 Singapour continue d'avancer à grands pas vers l'élimination des stéréotypes sexuels. Si l'on compare les biographies des mères et des grands-mères de la génération d'avant et après l'occupation japonaise et celle des jeunes Singapouriennes d'aujourd'hui, il est clair que les femmes singapouriennes ont vu leur condition s'améliorer considérablement à bien des aspects.

5.2 Cela est particulièrement visible dans les trois principaux domaines que sont l'éducation, le travail et la famille. La femme singapourienne est aujourd'hui mieux instruite et mieux qualifiée et peut par conséquent choisir parmi une large gamme de professions. Elle occupe des emplois mieux rémunérés et peut atteindre les mêmes niveaux que ses homologues de sexe masculin. Grâce à des politiques en faveur de la famille et à des horaires de travail souples, la femme est plus encouragée à mener de front sa carrière et sa vie familiale et est mieux à même de le faire. Pour des informations détaillées sur la condition de la femme dans ces trois domaines, voir le

chapitre 10 (Éducation), le chapitre 11 (Emploi) et le chapitre 16 (Mariage et vie familiale).

### **Autres progrès accomplis**

5.3 Comme les stéréotypes sexuels apparaissent dès l'enfance sous l'effet de l'environnement familial et social, des efforts doivent être déployés pour veiller à ce que des stéréotypes sexuels malsains ne se perpétuent pas. À cet égard, les médias contribuent beaucoup à façonner les idées et le Gouvernement, pour sa part, peut encourager de solides structures et valeurs familiales tout en s'attaquant aux stéréotypes sexuels.

5.4 Les mesures adoptées dans les domaines ci-après reflètent les efforts déployés par le Gouvernement jusqu'à présent.

### **Éducation**

5.5 Le programme national d'études vise à dispenser à tous les élèves une large instruction générale. Les filles comme les garçons suivent un tronc commun aux niveaux primaire et secondaire, et il n'est fait aucune tentative d'orienter les filles ou les garçons vers des disciplines « communément associées » à l'un ou l'autre sexe (par exemple les sciences pour les garçons et les humanités pour les filles).

5.6 L'initiation à la vie familiale est enseignée dans le cadre de l'éducation civique et de la morale, cours obligatoire dans les écoles aussi bien primaires que secondaires. Les élèves apprennent à connaître l'importante contribution que chaque membre de la famille apporte à la constitution de solides relations familiales, sans considération de sexe. On leur enseigne également à comprendre que les deux parents ont des responsabilités égales pour ce qui est d'élever les enfants et de veiller aux intérêts de l'unité familiale.

5.7 Les matières et les manuels ne contiennent aucun stéréotype ou préjugé sexuel contre l'un ou l'autre sexe. Des efforts délibérés sont faits pour veiller à ce que tous les manuels et autres matériels pédagogiques approuvés par le Ministère de l'éducation ne présentent pas la position des femmes d'une façon stéréotypée ou peu flatteuse qui pourrait entraver leur progrès, leur bien-être ou leurs possibilités de carrière.

5.8 Dans les écoles secondaires, aussi bien les filles que les garçons peuvent demander à suivre des cours d'économie familiale (sujet précédemment réservé aux filles) et de design et de technologie (thème précédemment réservé aux garçons) comme matière facultative. Certaines écoles primaires dispensent également des leçons de cuisine en tant qu'activité complémentaire et aussi bien les garçons que les filles sont encouragés à y participer.

5.9 La série Growing Years, qui fait partie des programmes d'éducation sexuelle enseignés aux niveaux primaire supérieur, secondaire élémentaire, secondaire supérieur et postsecondaire, met l'accent sur l'amour et le respect de soi et d'autrui. En ce qui concerne les stéréotypes touchant les rôles des hommes et des femmes et les préjugés, la série enseigne aux jeunes à comprendre les différences entre les caractéristiques attribuées à chaque sexe par la nature ou au contraire par la société. En outre, les élèves sont encouragés à analyser leurs idées d'eux-mêmes et d'autrui dans le contexte des différences entre hommes et femmes et des stéréotypes sexuels et sont vivement encouragés à ne pas stéréotyper les rôles des hommes et des

femmes. Grâce à ce programme, les élèves acquièrent une attitude appropriée à l'égard de la sexualité.

5.10 Des efforts ont été déployés aussi pour éduquer les jeunes et leur apprendre à entretenir des relations saines avec l'autre sexe. En février 2003, ce qui était alors le Ministère du développement communautaire et des sports<sup>2</sup> a parrainé une pièce de théâtre sur la violence dans les relations sexuelles intitulée « La blessure ». Plus de 27 000 élèves des écoles secondaires y ont assisté. La pièce aide les adolescents à se rendre compte des dangers de la violence dans les relations entre les sexes et leur enseigne les comportements violents inappropriés qui ne devraient être ni infligés ni tolérés par l'un ou l'autre sexe. En aidant aussi bien les filles que les garçons à faire face au problème de la violence dans leurs relations et en leur apprenant dès leur plus jeune âge que ce sont des actes inacceptables, la pièce cherche à empêcher les jeunes de tomber un jour dans l'ornière de la violence au foyer.

### Médias

5.11 Le rapport précédent de Singapour mentionne le rôle du Code des programmes gratuits de télévision de la Singapore Broadcasting Authority (SBA) qui a des clauses relatives aux stéréotypes des femmes et des filles et au commerce du sexe ainsi qu'à la violence contre les femmes et les filles. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, la SBA, le Département des films et des publications et la Commission cinématographique de Singapour se sont fusionnés pour constituer l'Autorité de développement des médias (MDA) particulièrement chargée de guider le développement de ce secteur. Cette organisation s'emploie à appliquer des principes directeurs clairs et cohérents à tous les types de médias.

5.12 Reconnaissant que les médias exercent une forte influence sur la collectivité, la MDA continue d'indiquer clairement les principes directeurs à suivre pour éviter les stéréotypes des rôles et la discrimination sexuelle. Dans le cas de la radiodiffusion et de la télévision, il existe des principes directeurs qui stipulent que « *les programmes ne doivent en aucune façon présenter sous un jour discriminatoire un groupe quelconque de la collectivité pour des raisons de sexe, d'âge, d'invalidité ou de situation professionnelle ni encourager une telle discrimination* » et « *les médias doivent faire preuve de tact et éviter les types d'humour qui vont à l'encontre du bon goût et de la décence, par exemple des plaisanteries fondées sur la race, le sexe ou l'invalidité, étant donné que ce type d'humour ... peut facilement blesser ou humilier* ». En outre, le Code des programmes gratuits de télévision stipule que « *des relations sexuelles non consensuelles ne doivent pas être présentées comme désirables et, lorsqu'une scène dépeint un viol ou un attentat à la pudeur, il convient d'envisager sérieusement la possibilité de présenter le moins de détails possible concernant ce crime* ». Enfin, le Code stipule que « *les stéréotypes sexuels blessants et/ou insultants doivent être évités* ».

5.13 En ce qui concerne la Toile, la MDA régleme la prestation de services Internet et leur contenu au moyen de son système Internet Class Licence, peu intrusif, et veille à ce que ces services respectent les conditions de la décence et le Code de pratiques Internet. Cette licence est automatique, ce qui signifie que les prestataires de services Internet et ceux qui les utilisent pour diffuser des

<sup>2</sup> Le 1<sup>er</sup> septembre 2004, le Ministère a été rebaptisé Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports.

informations et des programmes n'ont pas à obtenir l'approbation préalable de la MDA avant de commencer à opérer. Le Code de pratiques Internet contient de larges définitions des types de contenu pouvant être considérés comme offensants ou blessants, par exemple ceux qui vont à l'encontre de l'ordre public, de l'harmonie nationale, du bon goût ou de la décence. Les efforts de la MDA sont particulièrement axés sur la pornographie, la violence et l'extrémisme racial ou religieux.

### **Programmes d'éducation – Mobilisation des hommes et des garçons au service de la promotion de l'égalité entre les sexes**

5.14 Tout programme qui voudrait éliminer les préjugés concernant le rôle de chaque sexe mais qui laisserait les hommes de côté en tant que groupe cible ne parviendrait certainement pas à atteindre ses objectifs. Singapour a commencé à admettre que l'on ne peut pas et qu'il ne faut pas aliéner les hommes dans le processus de promotion de l'égalité entre les sexes. Les programmes publics ont commencé à mobiliser les hommes et les garçons et à mettre en relief le rôle important qu'ils peuvent jouer dans l'éradication des stéréotypes sexuels et de la violence contre les femmes.

5.15 L'Association des pères de famille dévoués et engagés (ADAM), déclarée en 2004, a pour objectif de susciter une prise de conscience accrue des responsabilités et des rôles qui incombent à l'homme au sein de la société en sa qualité de père, de mari et de membre de la famille. Cette association complète les efforts déployés par le Centre for Fathering de Singapour, association déclarée en 1979, qui défend la parenté responsable à Singapour en motivant et en aidant les jeunes pères à s'impliquer davantage dans la vie de leurs enfants.

5.16 Le 25 novembre 2003, date proclamée par l'Organisation des Nations Unies Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, il a été lancé à Singapour la Campagne du ruban blanc, parrainée par un groupe non Gouvernemental, le Comité de travail 2 pour Singapour, organisation qui s'attache à jouer un rôle de plaidoyer en faveur de l'amélioration de la condition des travailleurs domestiques étrangers et l'éducation de leurs employeurs. L'objectif de la campagne était d'amener chacun, homme ou femme, à prendre personnellement l'engagement de ne jamais commettre, tolérer ou taire des actes de violence contre les femmes, y compris les domestiques étrangères qui travaillent pour de nombreuses familles à Singapour. Quelque 60 000 rubans blancs ont été distribués dans le cadre de la campagne.

### **Mobilisation active contre les stéréotypes sexuels**

5.17 Les médias ont publié des articles au sujet de plusieurs personnalités singapouriennes, principalement des femmes. Leur réussite personnelle constitue un défi aux stéréotypes sexuels. La nomination récente de trois femmes à de hautes fonctions politiques, en août 2004, a également contribué à rehausser l'image des femmes. Le nouveau Premier Ministre de Singapour, M. Lee Hsien Loong, a également engagé plus de femmes à prendre l'initiative de participer à la vie politique locale.

### Réalisations personnelles

5.18 En ce qui concerne leur réussite personnelle, les femmes ont commencé à accéder aux postes supérieurs des secteurs privé et public, qui n'étaient jadis occupés que par des hommes.

5.19 L'on peut en citer comme exemples, parmi les cadres supérieurs, M<sup>me</sup> Lien Siau Sze, Vice-Présidente senior de Hewlett-Packard Services pour l'Asie et le Pacifique, classée au huitième rang par la revue *Fortune* sur la liste des 50 femmes les plus puissantes en dehors des États-Unis en 2003; M<sup>me</sup> Fang Ai Lian, qui est à la fois Présidente du Conseil d'administration et Administrateur délégué d'Ernst & Young (Singapour) et est également membre nommée du Parlement; et M<sup>me</sup> Patricia Yim, Directrice générale d'IBM Singapour.

5.20 M<sup>me</sup> Olivia Lum et M<sup>me</sup> Elim Chew représentent les femmes chefs d'entreprise qui ont réussi. M<sup>me</sup> Lum est Présidente-Directrice générale et Présidente du Conseil d'administration de Hyflux Limited, société cotée à la Bourse de Singapour, et M<sup>me</sup> Chew est fondatrice et Directrice générale d'une chaîne de magasins de détail à expansion rapide appelée « 77<sup>th</sup> Street ».

5.21 L'International Management Action Awards (IMAA) est un prix qui est décerné conjointement chaque année par le Chartered Management Institute (Institut de gestion) de Singapour et le Standards, Productivity and Innovation Board (Conseil pour la normalisation, la productivité et l'innovation) de Singapour depuis 2000. Ce prix est décerné aux cadres supérieurs qui ont apporté la preuve de leurs aptitudes exceptionnelles de gestion s'agissant d'obtenir des résultats durables et tangibles pour une organisation, la société ou l'État. Le prix peut être décerné à des cadres supérieurs des milieux d'affaires, du secteur public, des milieux artistiques ou des services sociaux et communautaires. En 2003, trois des cinq lauréats ont été des femmes : M<sup>me</sup> Loh Wai Kiew, Présidente du Conseil d'administration et Directrice générale d'une grande société de gestion, la SembCorp Environmental Management (SembEnviro), M<sup>me</sup> Olivia Lum, Présidente du Conseil d'administration et Directrice générale de Hyflux Limited, et M<sup>me</sup> Mary Yeo, Directrice générale d'UPS Singapour.

5.22 Au plan international, M<sup>me</sup> Halimah Yacob, syndicaliste chevronnée, éminente juriste et membre du Parlement, a été le premier ressortissant de Singapour élu à l'organe directeur de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 1999. Au plan national, M<sup>me</sup> Halimah a été élue Secrétaire générale adjointe de la Confédération nationale des syndicats en 2000 et nommée Secrétaire exécutive du Syndicat des travailleurs des industries électriques et électroniques, deuxième syndicat de Singapour, en 2004. Elle est également membre du conseil d'administration de plusieurs importants organismes de droit public de Singapour. Mère de cinq enfants, M<sup>me</sup> Halimah défend ardemment l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

5.23 Connues grâce aux projecteurs des médias, ces femmes constituent des modèles pour toutes les autres qui souhaitent éliminer les stéréotypes sexuels et franchir tous les échelons de la réussite. Pour de plus amples informations sur la participation des femmes à la vie politique et la vie publique (art. 7) et la représentation des femmes au plan international (art. 8), prière de se référer aux chapitres 7 et 8 respectivement.

## Le débat public et le projet WINGS

5.24 Même avant la nomination récente de deux femmes à des postes de Ministres d'État, à savoir M<sup>me</sup> Lim Hwee Hua, Ministre d'État chargée des finances et des transports, et M<sup>me</sup> Yu-Foo Yee Shoon, Ministre d'État chargée du développement communautaire, de la jeunesse et des sports, les femmes qui sont membres du Parlement ont joué un rôle très influent pendant les débats parlementaires. Elles s'intéressent à une très large gamme de questions et les compétences qu'elles démontrent en qualité de parlementaires contribuent à dissiper les stéréotypes sexuels. Elles sont respectées par les médias ainsi que par le public. Parmi les principaux résultats obtenus au Parlement, il y a lieu de citer l'élimination du contingent imposé à la proportion d'étudiantes en médecine, l'octroi de la citoyenneté aux enfants nés à l'étranger de mère singapourienne et la promulgation de mesures visant à faciliter la vie familiale pour les mères qui travaillent.

5.25 À l'occasion de la Fête du Travail, le 1<sup>er</sup> mai 2004, les femmes membres du Gouvernement ont lancé un projet visant à donner une possibilité de « rattrapage » aux femmes et aux enfants se trouvant dans des situations désavantagées. Le projet WINGS, dont l'acronyme anglais signifie Women Inspiring, Nurturing and Grooming Singaporeans (les femmes, source d'inspiration, de soins et de préparation pour les Singapouriens), vise à offrir des possibilités de développement économique et social à ces femmes et à ces enfants. Les initiatives envisagées dans le cadre de ce projet tendent notamment à aider les femmes qui ne travaillent pas à gérer leurs finances et à devenir économiquement indépendantes. Les membres du Parlement travaillent avec les Conseils de développement communautaire, l'Autorité monétaire de Singapour et d'autres organisations pour mettre sur pied une série de programmes à l'intention des femmes et des enfants qui ont besoin d'un soutien. Ces deux programmes sont également conçus à l'intention de deux groupes de femmes qui passent parfois à travers des mailles des programmes d'assistance sociale, à savoir les mères célibataires et les femmes célibataires au chômage. Le projet comprend les trois composantes ci-après :

- Le Programme JUMPstart, qui a pour objet de doter les femmes, en particulier les femmes venant de ménages pauvres qui ne travaillent pas, de compétences dans des domaines comme la gestion d'un budget, la planification financière et les rudiments de l'informatique pour leur permettre de mieux gérer leurs ressources financières limitées et de trouver un emploi si elles le souhaitent.
- Le Fonds HEADstart de la Fondation communautaire du PAP (PCF), créé l'an dernier pour aider les familles en difficulté financière. Le Fonds a déjà distribué plus de 80 000 dollars singapouriens à 437 bénéficiaires de 4 à 10 ans.
- Le Programme QUICKstart, qui tend à promouvoir l'alphabétisation et à aider à satisfaire les besoins d'éducation des jeunes, et en particulier des enfants de familles pauvres, qui organise des cours de lecture gratuits et prend en charge les frais de scolarité des enfants nécessiteux au plan local.

## Article 6 Prostitution

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

6.1 Au fil des ans, Singapour a mis en place une législation et a alloué des ressources aux services de répression pour s'attaquer au problème de la traite de personnes. Le Gouvernement a réussi à maintenir la traite de personnes à un niveau minimum et suit continuellement la situation.

6.2 La politique énergique adoptée par Singapour à l'égard des immigrants illégaux, qu'ils aient fait l'objet d'un trafic ou qu'ils soient entrés à Singapour de leur plein gré, et à l'égard de ceux qui se trouvent impliqués dans le trafic et le transport clandestins d'êtres humains est bien connue. Le Gouvernement adopte une approche qui comporte de multiples volets et notamment des interventions policières et des vérifications aux divers points de contrôle pour détecter et décourager le transport clandestin d'immigrants illégaux à destination et en provenance de Singapour. Cette politique s'est traduite par une diminution du nombre d'arrestations d'immigrants illégaux. Des machines mobiles à rayons X sont déployées dans les postes de contrôle terrestres pour contrôler le contenu des camions. L'Autorité chargée du contrôle de l'immigration (ICA) a également recours à un système d'inspection des véhicules et des cargaisons et a des détecteurs à fibre optique pour identifier les immigrants illégaux dissimulés à l'intérieur de la cabine des véhicules. En outre, le Service des gardes-côtes de la police a une présence très visible dans les eaux territoriales de Singapour, où ses patrouilles sont constantes. Ces mesures de répression sont complétées par des mesures législatives rigoureuses qui sanctionnent les contrevenants à la législation relative à l'immigration et les personnes qui en font le trafic, les cachent ou les emploient. Les diverses mesures existantes reçoivent une large publicité lors des débats parlementaires, dans les médias et au moyen d'autres efforts d'éducation du public afin de susciter une prise de conscience accrue du problème. Ces efforts ont porté leurs fruits, comme le montre l'amélioration de la situation en ce qui concerne l'immigration illégale à Singapour enregistrée ces dernières années.

6.3 Les cas prouvés de prostitution forcée sont extrêmement rares. En 2002 et 2003, il a été signalé 11 et 7 affaires de prostitution forcée respectivement, mais aucune n'a été prouvée. Jusqu'en juillet 2004, il a été signalé huit cas de prostitution forcée, mais deux seulement ont été prouvés. La législation singapourienne contre la traite des femmes est extrêmement stricte. Par exemple, tout client ayant eu des relations sexuelles commerciales avec une fille de moins de 14 ans est considéré comme ayant commis un viol, sans égard à la question de savoir si la fille était ou non consentante. Quiconque cause ou encourage la commission de l'infraction susmentionnée peut être accusé de complicité. Toute personne condamnée pour complicité est passible des sanctions prévues pour l'infraction principale; par exemple, le complice de viol est passible d'une peine de prison de 8 à 20 ans ainsi que d'au moins 12 coups de canne.

6.4 Le Code pénal<sup>3</sup> réprime le fait de vendre et d'acheter un mineur – lequel est aux fins considérées défini comme toute personne de moins de 21 ans – à des fins de prostitution. La sanction applicable est une peine de prison de 10 ans maximum et une amende. En outre, le Code pénal réprime le fait d'aider à introduire à Singapour une femme dans l'intention de la vendre à des fins de prostitution. Ce délit est passible d'une peine de prison de 10 ans maximum et d'une amende. La Charte de la femme contient également des dispositions semblables concernant la traite de femmes à des fins de prostitution et des autres infractions connexes.

## Deuxième partie

### Article 7

#### Vie politique et publique

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

*a) De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;*

*b) De prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du Gouvernement;*

*c) De participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.*

#### Participation accrue des femmes à la vie politique

7.1 Sous la direction du nouveau Premier Ministre, M. Lee Hsien Loong, le Gouvernement a beaucoup contribué à élargir la participation des femmes à la vie politique en nommant récemment à son équipe, en août 2004, trois femmes à des postes politiques. Non content de cette mesure, le Premier Ministre a publiquement engagé un plus grand nombre de femmes à participer à la vie politique locale, ajoutant qu'il était particulièrement heureux d'avoir un plus grand nombre de femmes au sein de son équipe. Il s'agit de M<sup>me</sup> Lim Hwee Hua, Ministre d'État chargée des finances et des transports (deux portefeuilles), de M<sup>me</sup> Yu-Foo Yee Shoon, Ministre d'État chargée du développement communautaire, de la jeunesse et des sports, et de M<sup>me</sup> Amy Khor, Directrice du Conseil de développement communautaire du sud-ouest.

7.2 Pendant la période considérée, le nombre de femmes membres élues et membres nommées du Parlement a doublé par rapport à la période précédente. Fin septembre 2004, 10 des 84 membres élus et 5 des 9 membres du Parlement nommés étaient des femmes, contre 4 sur 83 et 2 sur 9 respectivement en juin 1999.

<sup>3</sup> Articles 372 et 373 du Code pénal.

7.3 Les 10 femmes membres du Parlement y ont été extrêmement actives et ont débattu d'une large gamme de questions et de problèmes. Leur compétence leur a gagné le respect de leurs collègues parlementaires, du public et des médias.

#### **Les femmes et la vie publique**

7.4 Grâce à l'égalité des chances sur la base du principe de la méritocratie ainsi que de l'égalité de l'accès à l'éducation, les femmes occupent aujourd'hui plusieurs importants postes de direction dans divers domaines en qualité de juges, de fonctionnaires, de diplomates (voir le chapitre 8 concernant la représentation), de commandants d'unités de l'armée de terre et de l'armée de l'air et de dirigeantes syndicales.

#### **Magistrature**

7.5 En ce qui concerne la magistrature, les femmes représentaient en 2004 45 % des juges des tribunaux de première instance et 21 % des juges des cours suprêmes.

#### **Cour d'appel militaire**

7.6 Deux femmes ont récemment été nommées parmi les 10 juristes qui sont membres de la Cour d'appel militaire : M<sup>me</sup> Deborah Barker, conseillère au cabinet juridique Khattar Wong & Partners et M<sup>me</sup> Foo Tuat Yien, juge du tribunal de première instance de district. L'une et l'autre ont été nommées pour un mandat de deux ans allant du 1<sup>er</sup> juillet 2004 au 30 juin 2006.

#### **Les femmes dans le secteur public**

7.7 Le recrutement dans le secteur public est ouvert et transparent et l'évolution de la carrière de chacun, hommes et femmes, est fondée sur le mérite. Les possibilités qu'offre la fonction publique sont ouvertes aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

7.8 Il y a dans la fonction publique une plus grande proportion de femmes que d'hommes. Fin septembre 2004, les femmes représentaient 56 % des effectifs de la fonction publique et 62 % des effectifs des catégories de la Division I et de la Division hors classe, qui sont les deux échelons les plus élevés. Dans la catégorie hors classe, les femmes représentent 36 % des effectifs.

7.9 Fin septembre 2004, il y avait 2 femmes secrétaires permanents sur 19 au total et 11 femmes sur 29 secrétaires adjoints dans la fonction publique.

#### **Organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique à Singapour**

7.10 Ensemble, trois principales institutions représentent plus de 90 % des associations féminines de Singapour et constituent une ressource puissante en même temps qu'un moteur du changement en ce qui concerne les droits des femmes à Singapour. Ces trois institutions sont les suivantes :

- i) Le Conseil singapourien des organisations féminines (SCWO), qui est l'organisation faîtière des organisations féminines de Singapour;
- ii) Le Réseau d'intégration des femmes (WIN) de l'Association populaire, qui administre des programmes en faveur des femmes au niveau des

communautés et qui offre aux femmes la possibilité de jouer un rôle de direction au niveau de la base; et

iii) Le Comité féminin de la Confédération nationale des syndicats (NTUC), qui représente les travailleurs et défend les intérêts des femmes dans le monde du travail.

Le Conseil du Réseau WIN de l'Association populaire et le Comité féminin de la NTUC sont également affiliés au SCWO.

7.11 Le Service des affaires féminines du Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports a collaboré avec ces institutions faitières pour remédier aux principaux problèmes auxquels sont confrontées les femmes à Singapour aujourd'hui, à savoir la nécessité de doter les femmes de nouvelles compétences ou d'actualiser leurs compétences existantes pour qu'elles puissent compter sur un emploi tout au long de leur vie active, celle de leur permettre de concilier plus facilement leur vie professionnelle et leur vie familiale et l'alphabétisation dans le domaine financier.

*Le Conseil singapourien des organisations féminines (SCWO)*

7.12 Le SCWO est l'institution qui coiffe les associations féminines de Singapour. Son but est de promouvoir et d'améliorer la condition de la femme, particulièrement dans les domaines de l'éducation, de la participation à la vie économique, sociale et communautaire et de l'accès à la culture et aux sports.

7.13 L'une des organisations à but non lucratif membres du SCWO est l'Association des femmes pour l'action et la recherche (Association of Women for Action and Research – AWARE) qui opère dans trois principaux domaines – appui, recherche et plaidoyer – pour secourir plusieurs milliers de femmes en détresse par le biais de son service téléphonique de conseils Helpline, d'un programme de conseils face à face et de consultations juridiques gratuites. AWARE mène également des programmes éducatifs pour susciter une prise de conscience accrue des questions liées à l'égalité entre les sexes. Entre autres membres du SCWO, l'on peut citer également la Société contre la violence familiale (SAFV), l'Association d'assistance sociale des femmes asiatiques (AWWA) et l'Association singapourienne des femmes juristes (SAWL).

*Atelier de discussion concernant la Convention*

7.14 Le Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports et le SCWO ont organisé à l'intention des associations féminines trois ateliers de discussion consacrés à la Convention. Le dernier a eu lieu le 20 octobre 2004 et avait pour but de consulter les associations féminines et de les encourager à faire connaître leurs vues et à contribuer à la préparation du présent rapport.

7.15 Deux autres ateliers à l'intention des associations féminines ont eu lieu en mars 2000 et mai 2003. Ces réunions avaient pour but de faire mieux connaître la Convention et ses dispositions et la position de Singapour concernant les réserves formulées, de diffuser le rapport initial de Singapour et de donner aux associations féminines l'occasion de demander des éclaircissements. L'atelier de mai 2003 a également été l'occasion de diffuser les conclusions du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes au sujet du rapport initial et du deuxième rapport périodique de Singapour. Entre autres documents, il a été distribué aux

participantes le texte du rapport initial et du deuxième rapport périodique de Singapour ainsi que celui des conclusions du Comité.

*Conseil du Réseau d'intégration des femmes (WIN) de l'Association populaire*

7.16 Le Conseil du Réseau WIN, qui relève de l'Association populaire (PA), administre au niveau des communautés des programmes en faveur des femmes qui offrent à ces dernières la possibilité de jouer un rôle de direction au niveau de la base.

7.17 Ces activités communautaires constituent pour les femmes un espace commun qui leur permet de se réunir et d'échanger des vues et des idées. En outre, elles leur donnent la possibilité de soulever les questions qui les préoccupent.

*Le Comité féminin de la Confédération nationale des syndicats (NTUC)*

7.18 Le Comité féminin de la Confédération nationale des syndicats (NTUC) représente les travailleurs et défend les intérêts des femmes dans le monde du travail.

7.19 Des 410 440 travailleurs affiliés aux syndicats membres de la Confédération nationale des syndicats fin décembre 2003, 47 % étaient des femmes. Lors des dernières élections syndicales, en octobre 2003, il a été élu 3 femmes sur les 21 membres du Comité central de la Confédération nationale des syndicats, qui est l'organe directeur le plus élevé du mouvement syndical. Ces trois femmes membres du Comité central sont M<sup>me</sup> Halimah Yacob, secrétaire générale adjointe et secrétaire du Comité féminin de la Confédération, M<sup>me</sup> Diana Chia, membre du Comité central et présidente du Comité féminin de la Confédération et M<sup>me</sup> Nora Kang, membre du Comité central, vice-présidente du Comité féminin de la NTUC.

7.20 L'une des principales revues féminines de Singapour, Her World, a décerné en 2004 le prix de la Femme de l'année à M<sup>me</sup> Halimah Yacob pour rendre hommage à sa contribution au mouvement syndical. Les critères dont s'inspire le jury sont notamment le rôle d'inspiration et d'émulation que doit avoir joué la lauréate ainsi que sa capacité de diriger et d'exercer une influence sur les autres femmes. M<sup>me</sup> Halimah est la première syndicaliste à laquelle ce prix a été décerné.

*Association musulmane de jeunes femmes/Persatuan Pemudi Islam Singapura (YWMA/PPIS)*

7.21 Il existe plusieurs organisations qui œuvrent à autonomiser les femmes musulmanes, et l'une d'entre elles est la YWMA/PPIS, également affiliée au SCWO.

7.22 La YWMA/PPIS s'est employée, par le biais des projets qu'elle réalise de longue date dans les domaines social et éducatif et de ses projets communautaires, à faire connaître aux femmes musulmanes quels sont leurs droits en vertu de la Charia. Toutefois, pour mener une action plus dynamique et plus ciblée, la YWMA/PPIS a décidé en mars 2004 de créer un Comité pour l'autonomisation des femmes musulmanes (CEMW), composé des principaux membres de son Comité exécutif et de son conseiller juridique, de travailleurs sociaux de ses centres et de cadres supérieurs. La création de ce comité a marqué l'aboutissement de plusieurs discussions entre la YWMA/PPIS et le Conseil singapourien des organisations féminines (SCWO) à la suite des ateliers organisés au sujet de la Convention par le

Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports et par le SCWO à l'intention des associations féminines.

7.23 La YWMA/PPIS, qui est à Singapour une organisation caritative influente de femmes musulmanes, considère que la Charia ne reflète aucune discrimination à l'égard des femmes musulmanes. Toutefois, comme la Charia est mal comprise, il circule des idées selon lesquelles elle serait injuste pour les femmes musulmanes et leurs enfants dans des domaines comme le mariage, le divorce et la succession.

7.24 Le CEMW vise à combler des lacunes qui existent en matière d'information et de services et à jouer un rôle de catalyseur pour faciliter l'autonomisation des femmes musulmanes. Il s'emploie à sensibiliser les Musulmans, hommes et femmes, et la communauté dans son ensemble aux questions qui affectent les femmes musulmanes dans les domaines susmentionnés. Son objectif ultime est de créer un environnement propice en faveur duquel les femmes musulmanes soient respectées, jouent un rôle de premier plan et soient appréciées comme un élément faisant partie intégrante de la communauté singapourienne.

7.25 Le CEMW a l'intention de poursuivre ses objectifs par les moyens suivants :

- Réunions en vue de l'ouverture d'un dialogue avec différentes associations professionnelles spécialisées dans les services sociaux et juridiques et avec divers groupes religieux. Ces réunions permettront de faire mieux comprendre, dans une optique d'ensemble, les questions qui se posent au sein de la communauté musulmane.
- Promotion de l'accès à l'information, par exemple au moyen de la création d'une base d'informations sur le site Web de la YWMA, de la distribution de brochures parmi la communauté, les centres de conseil et les tribunaux, de la publication d'articles dans les journaux locaux et de la diffusion par des chaînes de télévision locales de programmes et d'anecdotes illustrant la nature de la communauté musulmane.
- Initiatives conjointes avec d'autres organisations musulmanes pour organiser des séminaires et des ateliers et, éventuellement, des spectacles itinérants.

7.26 Le CEMW a l'intention de suivre régulièrement ses efforts et ses programmes pour veiller à ce qu'ils demeurent adaptés à la situation de la communauté. Il espère en outre publier, imprimer, enregistrer, vendre et distribuer des documents imprimés et multimédias sur les résultats des études qu'il aura entreprises.

## **Article 8**

### **Représentation**

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

### **Participation accrue aux réunions internationales concernant les femmes**

8.1 Le Service des affaires féminines du Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports participe aux réunions régionales et

internationales concernant les femmes, ce qui non seulement suscite une prise de conscience accrue des questions auxquelles sont confrontées les femmes au plan international, mais donne également à Singapour l'occasion de participer aux efforts déployés pour améliorer la condition des femmes partout dans le monde et de faire l'apport de son expérience, de ses compétences et des enseignements retirés des activités mises en œuvre pour autonomiser les femmes singapouriennes.

8.2 Le Service des affaires féminines a participé aux réunions régionales et internationales ci-après :

- i) Réunion des Ministres de la condition féminine des pays du Commonwealth (WAMM);
- ii) Réseau des points focaux pour la promotion de l'égalité entre les sexes et Réseau des dirigeantes féminines de l'Association de coopération économique Asie-Pacifique (APEC);
- iii) Comité des affaires féminines de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE);
- iv) Réunion intergouvernementale de haut niveau chargée d'examiner la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing au niveau régional et les résultats obtenus aux plans régional et mondial tenue sous les auspices de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP); et
- v) Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Le Service des affaires féminines a l'intention de continuer à participer aux réunions régionales et internationales intéressant les femmes.

8.3 Grâce à cette participation accrue, l'expérience acquise par Singapour peut contribuer à l'élaboration de plans d'action et de programmes de travail en faveur des femmes en général. Simultanément, les enseignements retirés de ces réunions peuvent être mis à profit pour continuer, lorsqu'il y a lieu, à rehausser la condition des femmes singapouriennes.

8.4 Singapour a récemment accueilli en août 2004 l'atelier sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) tenu sous les auspices du Comité des affaires féminines de l'ANASE. Cet atelier a été le premier du genre organisé par le Comité dans le but de faire mieux comprendre le rôle que peuvent jouer les gouvernements pour aider les femmes des pays de l'ANASE à utiliser plus largement les TIC. L'atelier avait également pour but de permettre aux participants d'élaborer le canevas d'un programme que les ministères ou institutions qu'ils représentaient pourront mettre en œuvre pour introduire des services TIC afin que les femmes et les filles aient plus facilement accès à ces technologies.

8.5 Les participants à cet atelier étaient des décideurs, de rang correspondant à celui de secrétaire permanent, de secrétaire adjoint et de directeur (ou leur équivalent), des ministères ou institutions chargés des responsabilités concernant les femmes, l'éducation et les TIC.

## **Participation des femmes aux réunions internationales**

### *Convention relative aux droits de l'enfant*

8.6 La délégation de Singapour a présenté le rapport initial du pays au Comité des droits de l'enfant, à Genève, le 26 septembre 2003. Les membres de la délégation représentaient le Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports, le Ministère de l'éducation, le Ministère de la santé, le Cabinet du Procureur général et une ONG, et 6 des 10 membres de la délégation étaient des femmes. Ces dernières comprenaient notamment des représentantes du Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports, dont M<sup>me</sup> Yeoh Chee Yan, alors Secrétaire adjointe du Ministère, et M<sup>me</sup> Ang Bee Lian, Directrice des Services de la protection sociale et Directrice de la Division de la réadaptation et de la protection.

## **Participation aux travaux d'organisations internationales**

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

8.7 M<sup>me</sup> Anamah Tan a été la première Singapourienne élue au Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes pour un mandat allant de janvier 2005 à décembre 2008. M<sup>me</sup> Tan, juriste réputée spécialisée dans le droit de la famille et militante de longue date en faveur des droits de la femme, est également Présidente en exercice du Conseil international des femmes (CIF). M<sup>me</sup> Tan a dirigé plusieurs organisations féminines très connues, tant localement (comme le Conseil singapourien des organisations féminines et l'Association singapourienne des femmes juristes) qu'au plan international [comme la Confédération des organisations féminines (ACWO) de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE)]. En fait, l'ACWO a récemment décerné un prix à M<sup>me</sup> Tan en hommage à l'œuvre qu'elle a accomplie, qui a contribué à la force de l'ACWO et à l'amélioration des conditions de vie dans la région du Sud-Est de l'Asie.

### *Organisation internationale du Travail*

8.8 En 1999, la syndicaliste singapourienne Halimah Yacob a été élue comme représentante des travailleurs à l'Organisation internationale du Travail (OIT), institution tripartite des Nations Unies basée à Genève (Suisse). Éminente juriste et membre du Parlement, M<sup>me</sup> Halimah Yacob a été élue membre adjointe du Groupe des travailleurs de l'organe directeur de l'OIT et réélue pour un deuxième mandat de trois ans en 2002. Elle a été élue Vice-Présidente représentante des travailleurs du Comité des normes de la Conférence internationale du travail, à Genève, en 2000 et 2001. En 2003 et 2004, elle a également été nommée porte-parole du Groupe des travailleurs du Comité tripartite de l'OIT sur les ressources humaines. (Pour plus amples informations au sujet de M<sup>me</sup> Halimah, prière de se référer au chapitre 5.)

### *Comité international de la Croix-Rouge*

8.9 Le Docteur Wong Ting Hway est la première Singapourienne à travailler à plein temps au Comité international de la Croix-Rouge (CICR). Le Docteur Wong, avant de travailler au CICR de 2002 à 2003, avait également travaillé pour Médecins sans frontières de 2001 à 2002, et elle a fait du volontariat dans différents pays, notamment au Brésil, en Équateur et au Népal. La revue mensuelle

singapourienne Her World lui a récemment décerné le prix de la Jeune femme de l'année pour 2003.

### Carrière diplomatique

8.10 Le sexe n'entre pas en ligne de compte dans les affectations des agents du Ministère des affaires étrangères mais les femmes, étant aujourd'hui de plus en plus compétentes et qualifiées, commencent à avancer dans la carrière et à occuper des postes de cadres moyens en plus grand nombre au sein du Ministère des affaires étrangères. Le tableau ci-après illustre la répartition par sexe des agents de la carrière diplomatique singapourienne entre juillet 2001 et juillet 2004.

Tableau 5

#### Répartition par sexe des agents de la carrière diplomatique singapourienne en juillet 2001 et juillet 2004

Catégorie	Postes diplomatiques	Juillet 2001-juillet 2002			Juillet 2002-juillet 2003			Juillet 2003-juillet 2004		
		Nombre total		Ratio	Nombre total		Ratio	Nombre total		Ratio
		Hommes	Femmes	F/H	Hommes	Femmes	F/H	Hommes	Femmes	F/H
		(H)	(M)		(H)	(M)		(H)	(M)	
1	Cadres supérieurs	49	9	0,18	50	8	0,16	52	8	0,15
2	Cadres moyens	62	18	0,29	59	20	0,34	54	19	0,35
3	Agents	112	87	0,78	120	85	0,71	127	88	0,69

Cadres supérieurs : Ambassadeurs, Hauts commissaires et Directeurs

Cadres moyens : Premiers Directeurs adjoints, Directeurs adjoints et Sous-Directeurs

Agents : Sous-Directeurs et agents du Service diplomatique

8.11 Singapour a plusieurs chefs de mission qui sont des femmes. Ce sont notamment le Professeur Chan hg Chee, Ambassadeur de Singapour aux États-Unis d'Amérique, basée à Washington (Le Professeur Chan est actuellement Représentante permanente de Singapour auprès de l'Organisation des Nations Unies à New York et Haut Commissaire au Canada); M<sup>me</sup> Seetoh Hoy Cheng, Haut Commissaire en Nouvelle-Zélande, précédemment Ambassadeur en République démocratique populaire lao; M<sup>me</sup> Pang Cheng Lian, Ambassadeur non résidente en Italie; et M<sup>me</sup> Mohideen, Ambassadeur non résidente en République tchèque. Certaines nominations récentes, depuis 2001, sont notamment celles de M<sup>me</sup> Karen Tan, Ambassadeur en République démocratique populaire lao, et de M<sup>me</sup> Lim Kheng Hua, Ambassadeur aux Philippines.

### Représentation des femmes à l'Organisation des Nations Unies

8.12 Il y a au Secrétariat de l'ONU plus de Singapouriens de sexe féminin que de sexe masculin. Fin février 2004, 15 des 24 fonctionnaires singapouriens étaient des femmes, soit 63 % du total. M<sup>me</sup> Noleen Heyzer, également Singapourienne, continue d'exercer les fonctions de Directrice d'UNIFEM. M<sup>me</sup> Christine Lee, titulaire d'un engagement temporaire à l'Organisation des Nations Unies, est membre de l'Équipe d'appui technique et de surveillance des sanctions, groupe d'experts convoqué par le Secrétaire général de l'ONU pour suivre l'application des sanctions contre les Talibans et Al-Qaeda.

## Article 9 Nationalité

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

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

### Nouvelle Loi sur la nationalité

9.1 Par le passé, un enfant né à l'étranger ne pouvait acquérir la citoyenneté singapourienne par ascendance que si son père était singapourien. Un enfant né à l'étranger de mère singapourienne et de père non singapourien ne pouvait acquérir la citoyenneté de Singapour que par enregistrement, sur demande de la mère.

9.2 En avril 2004, néanmoins, le Parlement de Singapour a adopté un projet d'amendement de la Constitution de la République pour permettre aux enfants nés à l'étranger de mère singapourienne d'acquérir la citoyenneté singapourienne par ascendance. Aussi l'article 122 de la Constitution de la République singapourienne ne fait-il plus aucune distinction entre les sexes en ce sens que tout enfant né après le 15 mai 2004 est citoyen de Singapour par ascendance si, au moment de sa naissance, son père ou sa mère est citoyen de Singapour par la naissance, l'enregistrement ou l'ascendance.

## Troisième partie

### Article 10 Éducation

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

a) *Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;*

b) *L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;*

c) *L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;*

d) *Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi des bourses et autres subventions pour les études;*

e) *Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanents, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;*

f) *La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation des programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément; g) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;*

h) *L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.*

### **L'engagement continu du Gouvernement au service de l'éducation**

10.1 Le Gouvernement demeure résolu à garantir à tous les Singapouriens, filles et garçons, un accès égal à une éducation de qualité qui leur permette de s'épanouir pleinement et de choisir leurs propres carrières et de façonner leur avenir. Singapour est convaincu que l'éducation est une ressource fondamentale qui devrait être dispensée aux filles et aux garçons pour leur permettre de devenir des femmes et des hommes instruits, de partager les responsabilités de caractère économique et social et d'être hautement considérés dans tous les domaines au plan mondial.

10.2. Pour réaliser cette aspiration, le Gouvernement a investi en 2003 dans l'éducation 3,8 % du produit intérieur brut (soit 6,1 milliards de dollars singapouriens).<sup>4</sup>

### **Réalisations**

10.3 Pendant la période couverte par le présent rapport, des progrès significatifs ont été accomplis dans le domaine de l'éducation, et certains d'entre eux sont résumés ci-après.

### **Enseignement primaire obligatoire**

10.4 Pour atteindre le double objectif consistant à dispenser aux enfants singapouriens un tronc commun de connaissances et de compétences et à leur garantir un acquis pédagogique commun, le Gouvernement a rendu obligatoire l'enseignement primaire dans les écoles nationales pendant une durée de six ans. Cette décision a pris effet avec la cohorte qui est entrée dans la classe correspondant à la première année d'études en 2003. En rendant obligatoire l'enseignement primaire, Singapour a réalisé l'Objectif 2 des Objectifs du Millénaire pour le

<sup>4</sup> Recueil des statistiques concernant l'éducation, 2003.

développement, c'est-à-dire l'éducation primaire universelle des garçons et des filles.

### **Élimination du plafond imposé aux inscriptions d'étudiantes en médecine**

10.5 Les politiques du Gouvernement singapourien ne sont pas statiques et sont constamment revues pour pouvoir, si besoin est, les modifier à la lumière des besoins du moment. Un exemple en est la révision du contingent d'un tiers imposé aux inscriptions d'étudiantes à la Faculté de médecine de l'Université nationale de Singapour. Ce contingent avait été introduit en 1979 parce que relativement plus de femmes médecins cessaient prématurément de travailler ou décidaient de ne travailler qu'à temps partiel.

10.6 Ces dernières années, néanmoins, le taux de cessation d'activité des médecins de sexe féminin a beaucoup diminué et dépasse à peine celui des médecins de sexe masculin. Ce plafonnement des inscriptions a par conséquent été éliminé avec effet à compter de l'année universitaire 2003. Aujourd'hui, aussi bien les hommes que les femmes ont les mêmes possibilités d'étudier la médecine à l'Université nationale de Singapour, conformément à leur mérite individuel.

### **Création d'écoles indépendantes spécialisées**

10.7 Singapour a également franchi un énorme pas en avant, du point de vue qualitatif, pour s'orienter vers un système d'éducation plus souple et plus diversifié. Conformément à cette approche, le Gouvernement a introduit et continuera d'introduire des écoles indépendantes spécialisées que puissent fréquenter des élèves particulièrement doués dans d'autres domaines comme le sport, les mathématiques, les sciences ou les arts afin de pouvoir continuer à développer leurs dons. L'École des sports de Singapour a ouvert ses portes en 2004, l'École secondaire de mathématiques et de sciences de l'Université nationale de Singapour sera inaugurée en 2005 et l'École pour les arts en 2007. Ces écoles arrêtent leurs programmes d'études spécialisées dans le but de développer les aptitudes spéciales des enfants. Il n'y a dans l'admission des élèves aucune discrimination fondée sur le sexe. Les critères d'admission sont transparents et fondés sur le mérite. Les paragraphes ci-après décrivent l'École singapourienne pour les sports qui vient juste de commencer à fonctionner et qui accueille les élèves particulièrement doués dans les sports.

10.8 L'École singapourienne pour les sports, créée par ce qui était alors le Ministère du développement communautaire et des sports, a commencé à enseigner en janvier 2004. La création de cette école a été le résultat de l'une des principales recommandations formulées par le Comité singapourien pour les sports pour remédier aux problèmes suivants :

- À Singapour, les programmes scolaires imposent d'énormes difficultés aux élèves qui veulent également exceller dans les domaines sportifs;
- Les jeunes athlètes doivent souvent sacrifier leurs rêves sportifs à leurs études; et;
- D'une manière générale, les écoles ordinaires s'attachent surtout à dispenser une éducation théorique de qualité, de sorte que les ressources disponibles pour permettre l'épanouissement des élèves particulièrement doués pour le sport sont limitées.

10.9 L'École singapourienne pour les sports donne aux élèves doués la possibilité de concilier leurs études et des activités sportives de haut niveau. Cette école dispense un entraînement sportif tout en offrant aux élèves doués un programme pédagogique souple pour les aider à concilier le sport et leurs études.

10.10 Les deux sexes sont également représentés à l'école. Les filles représentaient 50 % de la première série de 140 élèves admis en septembre 2004.

*Résultats sportifs des filles qui fréquentent l'École singapourienne pour les sports*

10.11 Les filles inscrites à l'École singapourienne pour les sports ont obtenu d'excellents résultats sportifs tant dans le pays qu'à l'étranger. En athlétisme, l'équipe féminine a jusqu'à présent battu deux records nationaux pour les moins de 15 ans, celui du 200 m et celui du 1 500 m. Elle a également atteint sept nouveaux records dans la Division C (moins de 14 ans) lors des championnats nationaux d'athlétisme, pour le 100 m, le 200 m, le 400 m, le 800 m, le 1 500 m, et les courses-relais sur 4x100 m et 4x400 m.

10.12 En natation, l'équipe féminine de l'École a battu cinq records dans les Divisions C et B (moins de 17 ans) lors des championnats scolaires nationaux de natation, et Ruth Ho a remporté la médaille d'or dans le 50 m nage libre lors des jeux internationaux pour enfants qui ont eu lieu en 2004 à Cleveland, Ohio.

10.13 En badminton, l'une des élèves de l'école, Mok Jing Qiong, a remporté le titre national pour le groupe des moins de 15 ans, tandis que l'équipe de bowling a remporté tous les titres pour le groupe des moins de 15 ans (simple, double, quatuor, all-events and masters) lors du championnat national de Tenpin.

10.14 S'agissant des épreuves de voile, Victoria Chan a fini deuxième dans la catégorie Byte pour filles lors du championnat européen de voile qui a eu lieu en Italie. Deux des élèves ont également fait partie de l'équipe nationale qui a aidé Singapour à remporter le titre par équipes dans la catégorie Optimist lors des championnats asiatiques de voile qui se sont déroulés au Japon.

10.15 Enfin, en tennis de table, l'équipe féminine de l'École a remporté la médaille d'argent dans les doubles pour moins de 15 ans et la médaille de bronze dans les simples pour moins de 18 ans lors des championnats de la jeunesse du sud-est de l'Asie. L'équipe a également occupé les deux premières places lors du championnat organisé par l'équipe féminine et les trois premières lors du championnat simples femmes lors des championnats nationaux de tennis de table de catégorie « B ».

*Troisième étude internationale sur les mathématiques et les sciences*

10.16 Des 38 pays qui ont participé en 1999 à la Troisième étude internationale sur la connaissance des mathématiques et des sciences, Singapour est arrivé en première place pour les mathématiques et en deuxième place pour les sciences. Le pourcentage des garçons et des filles, que ce soit en mathématiques ou en sciences, a été à peu près semblable. Cela reflète l'accent égal qui est mis sur l'éducation des garçons et des filles ainsi que le traitement égal qui est réservé aux enfants des deux sexes.

## Statistiques

10.17 Le taux d'alphabétisation des femmes est élevé à Singapour : pour les femmes résidentes de 15 ans et plus il est passé de 88 % en 1999 à 91 % en 2003.

10.18 Le taux d'abandons aux niveaux primaire et secondaire est généralement très faible. En 2003, le taux global d'abandons n'a pas dépassé 0,2 %, dont 47,3 % de filles. Voir le tableau ci-dessous.

Nombre d'inscrits	Abandons			Taux global d'abandons	Pourcentage d'abandons de filles
	Garçons	Filles	Total		
488 239	542	487	1029	0,2 %	47,3 %

<sup>1</sup> Les chiffres se rapportent aux ressortissants et résidents permanents de Singapour inscrits aux niveaux primaire et secondaire.

<sup>2</sup> Le taux d'abandons représente le nombre total d'abandons en pourcentage des inscriptions.

### Éducation aux niveaux primaire et secondaire et enseignement pré-universitaire en 2003

10.19 En 2003, 358 établissements scolaires au total offraient une éducation primaire et secondaire et/ou un enseignement pré-universitaire, comme l'illustre le tableau ci-après :

#### Établissements scolaires par type et par niveau

Type d'établissement scolaire	Primaire	Secondaire	Complet	Institut de technologie	Institut centralisé	Total
Établissements publics	132	113	–	11	2	258
Établissements subventionnés par l'État	43	21	–	5	–	69
Établissements autonomes	–	20	3	–	–	23
Établissements indépendants	–	8	–	–	–	8
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>162</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>358</b>

*Note* : Les établissements d'un enseignement complet ont des sections à la fois primaire et secondaire.

*Source* : Recueil des statistiques de l'éducation 2003.

10.20 Le nombre total d'élèves inscrits dans ces écoles est de 530 924, dont la moitié environ de filles. Près des trois quarts du personnel enseignant sont des femmes, et les deux tiers des proviseurs adjoints et près des deux tiers des proviseurs sont des femmes, comme le montre le tableau ci-dessous.

### Nombre d'inscrits et personnel enseignant, par niveau

	Primaire		Secondaire		Complet		Institut de technologie		Total	
	Total	Femmes (pourcentage du total)	Total	Femmes (pourcentage du total)	Total	Femmes (pourcentage du total)	Total	Femmes (pourcentage du total)	Total	Femmes (pourcentage du total)
Nombre d'inscrits	299 939	144 706 (48,2)	206 426	99 368 (48,1)	23 708	12 678 (53,5)	851	528 (62)	530 924	257 280 (48,5)
Nombre d'enseignants	12 025	9 951 (82,8)	10 830	7 186 (66,4)	1 956	1 122 (57,4)	103	58 (56,3)	24 914	18 317 (73,5)
Provisseurs adjoints	140	105 (75)	150	86 (57,3)	19	15 (78,9)	1	1 (100)	310	207 (66,8)
Provisseurs	191	131 (68,6)	166	95 (57,2)	16	10 (62,5)	2	2 (100)	375	238 (63,5)

Source : Recueil des statistiques de l'éducation 2003.

Note : Les proviseurs d'écoles offrant un enseignement complet sont comptés sous la rubrique des écoles secondaires.

Le nombre de proviseurs comprend 24 personnes nommées qui n'ont pas encore pris leurs fonctions.

10.21 Le nombre moyen d'élèves par classe dans les écoles primaires et secondaires est de 38 et de 37 respectivement, et de 23 et 29 respectivement dans les instituts de technologie et les instituts centralisés, comme illustré dans le tableau ci-après :

### Nombre d'élèves, nombre de classes et nombre d'élèves par classe

Niveau	Nombre d'élèves	Nombre de classes	Nombre moyen d'élèves par classe
Primaire	299 939	7 944	37,8
Secondaire	206 426	5 650	36,5
Institut de technologie	23 708	1 050	22,6
Institut centralisé	851	40	21,3
<b>Total</b>	<b>530 924</b>	<b>14 684</b>	<b>36,2</b>

Source : Recueil des statistiques de l'éducation 2003.

### IET, éducation technique et universitaire, 2003

10.22 En 2003, les femmes représentaient 51 % des étudiants à plein temps admis à l'université, 49 % dans les écoles techniques et 35 % à l'Institut d'éducation technique (IET) (établissement qui offre des cours de formation technique et professionnelle aux élèves ayant passé leur baccalauréat (GCE) de niveau « O » ou « N »).

10.23 Le nombre d'étudiantes inscrites dans les établissements techniques et à l'université n'a cessé d'augmenter, passant de 42 % et 50 % respectivement en 1990/91 à 49 % et 51 % respectivement en 2003, ce qui a aidé à rétrécir la différence de salaire entre hommes et femmes, qui est tombée de 16 % en 1992 à

9 % en 2003 pour les membres des professions intellectuelles et scientifiques et de 39 % à 25 % pour les travailleurs des industries de type artisanal<sup>5</sup>.

10.24 Les femmes sont bien représentées dans les professions jadis dominées par les hommes, ce qui montre que les hommes et les femmes optent pour les professions de leur choix et celles qui les intéressent le plus plutôt que de suivre les stéréotypes sexuels. C'est ce que montre le nombre d'étudiantes qui suivaient les cours ci-après en 2003 :

- À l'université, les femmes représentaient 68 % des étudiants en disciplines scientifiques et 75 % des étudiants en comptabilité;
- Dans les établissements techniques, les femmes représentaient 55 % des étudiants inscrits aux cours de génie civil et de construction, 57 % des étudiants inscrits aux cours de chimie et de sciences de la vie et 45 % des étudiants qui suivaient des études consacrées aux technologies de l'information; et
- À l'IET, les femmes représentaient 39 % des étudiants inscrits aux cours de technologies de l'information et de la communication.

10.25 Les tableaux et graphiques ci-après illustrent la répartition des étudiantes, par matière, dans les universités, les établissements techniques et l'IET de Singapour.

#### Admission, nombre d'inscrits et diplômés de l'IET en 2003 (étudiants à plein temps)

Cours	Admission		Nombre d'inscrits		Diplômés	
	Total	Femmes (pourcentage du total)	Total	Femmes (pourcentage du total)	Total	Femmes (pourcentage du total)
Ingénierie	6 050	861 (14,2)	11 227	1 555 (13,9)	4 684	703 (15)
Technologies de l'information et de la communication	912	355 (38,9)	1 695	639 (38,5)	695	260 (37,4)
Administration des affaires	2 656	2 146 (80,8)	3 543	2 821 (79,6)	1 879	1 625 (86,5)
Sciences appliquées et sciences de la santé	420	260 (61,9)	746	458 (61,4)	269	156 (58)
Compétences techniques	528	110 (20,8)	730	142 (19,5)	214	34 (15,9)
<b>Total</b>	<b>10 566</b>	<b>3 732 (35,3)</b>	<b>17 941</b>	<b>5 615 (31,3)</b>	<b>7 741</b>	<b>2 778 (35,9)</b>

Source : Recueil des statistiques de l'éducation 2003.

<sup>5</sup> Ministère de la main-d'œuvre.

**Admission, nombre d'inscrits et diplômés des établissements techniques en 2003  
(étudiants à plein temps)**

<i>Cours</i>	<i>Admission</i>		<i>Nombre d'inscrits</i>		<i>Diplômés</i>	
	<i>Total</i>	<i>Femmes (pourcentage du total)</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes (pourcentage du total)</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes (pourcentage du total)</i>
Génie civil et construction	737	405 (55)	2 417	1 315 (54,4)	798	416 (52,1)
Administration des affaires, finance et droit	3 336	2 448 (73,4)	10 213	7 485 (72,7)	3 402	2 484 (73)
Chimie et sciences de la vie	1 959	1 117 (57)	5 558	3 162 (56,9)	1 288	830 (64,4)
Technologies de l'information	3 779	1 716 (45,4)	11 815	4 998 (42,3)	2 818	1 084 (38,5)
Médias et design	1 011	628 (62,1)	2 977	1 806 (60,7)	691	374 (54,1)
Électricité et électronique	3 336	858 (25,7)	11 721	3 204 (27,3)	3 309	956 (28,9)
Sciences de la santé	1 109	887 (87)	2 505	2 225 (88,8)	535	462 (86,4)
Industries mécaniques et industries manufacturières	1 951	399 (20,5)	6 547	1 560 (23,8)	2 080	677 (32,5)
Études maritimes	362	112 (30,9)	1 266	286 (23,8)	379	73 (19,3)
Études préscolaires	127	124 (97,6)	357	350 (98)	104	99 (95,2)
<b>Total</b>	<b>17 617</b>	<b>8 694 (49,4)</b>	<b>55 376</b>	<b>26 391 (47,7)</b>	<b>15 404</b>	<b>7 455 (48,4)</b>

Source : *Recueil des statistiques de l'éducation 2003*.

\* Le nombre d'admissions comprend les admissions directes en deuxième année.

**Admission, nombre d'inscrits et diplômés de l'université en 2003  
(étudiants à plein temps)**

<i>Cours</i>	<i>Admission</i>		<i>Nombre d'inscrits</i>		<i>Diplômés</i>	
	<i>Total</i>	<i>Femmes (pourcentage du total)</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes (pourcentage du total)</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes (pourcentage du total)</i>
Comptabilité	704	525 (74,6)	2 169	1 497 (69)	746	524 (70,2)
Beaux-arts	1 919	1 382 (72)	6 448	4 649 (72,1)	2 007	1 446 (72)
Administration des affaires	1 338	847 (63,3)	4 271	2 847 (66,7)	977	693 (70,9)
Informatique	1 003	203 (20,2)	4 336	1 172 (27)	980	325 (33,2)
Dentisterie	34	15 (44,1)	138	60 (43,5)	32	11 (34,4)
Design et environnement	354	216 (61)	1 351	820 (60,7)	364	201 (55,2)
Ingénierie	3 618	1 002 (27,7)	14 032	4 252 (30,3)	3 317	873 (26,3)
Droit	219	129 (58,9)	752	65 (86,4)	140	81 (57,9)
Médecine	231	99 (42,9)	1 114	441 (39,6)	194	66 (34)
Pharmacie	85	66 (77,6)	344	273 (79,4)	63	48 (76,2)
Sciences	1 843	1 261 (68,4)	5 069	3 225 (63,6)	1 190	782 (65,7)
Conservatoire	71	34 (47,9)	71	34 (47,9)	–	–
<b>Total</b>	<b>11 419</b>	<b>5 779</b>	<b>40 095</b>	<b>19 335</b>	<b>10 010</b>	<b>5 050</b>

Source : Recueil des statistiques de l'éducation 2003.

Notes :

<sup>1</sup> Les chiffres concernant les admissions, le nombre d'inscrits et le nombre de diplômés ne concernent que les diplômés du premier degré.

<sup>2</sup> Le nombre d'admissions comprend les admissions directes en deuxième année et au-delà..

**Plan directeur concernant la promotion des technologies de l'information dans l'éducation à Singapour**

10.26 Le Plan directeur pour l'intégration des technologies de l'information dans l'éducation a été lancé à Singapour en 1997 en tant que stratégie globale visant à promouvoir dans toutes les écoles un enseignement et un environnement pédagogique fondés sur l'informatique. Singapour tient à ce que chaque enfant soit parfaitement familiarisé avec l'usage d'un ordinateur et puisse apprendre dans un environnement enrichi par l'informatique. Pendant la période qui s'est écoulée entre 1997 et 2002, le Gouvernement a engagé 2 milliards de dollars singapouriens dans la mise en œuvre de ce Plan directeur, y compris pour l'achat d'ordinateurs, la mise

en réseau de toutes les écoles, la rénovation des locaux et des équipements, l'achat de logiciels et de programmes de cours et la formation des maîtres. À l'heure actuelle, toutes les écoles de Singapour sont dotées d'ordinateurs.

10.27 Les objectifs du Plan directeur sont les suivants :

- Resserrer les liens entre l'école et le monde extérieur;
- Générer des processus novateurs dans le domaine de l'éducation;
- Promouvoir une pensée créatrice, l'apprentissage continu et la responsabilité sociale; et
- Encourager l'excellence, sur les plans de l'administration et de la gestion, dans le système d'éducation.

10.28 Les principales étapes de la mise en œuvre de ce plan directeur sont les suivantes :

- 1997 Intégration de l'informatique au programme d'études dans 22 écoles de démonstration (Phase 1)
- 1998 Intégration de l'informatique dans environ 90 écoles (Phase 2)
- 1999 Intégration de l'informatique dans environ 250 écoles (Phase 3)
- 2000 Achèvement de la formation de base des maîtres dans toutes les écoles
- 2002 Ratio de 6,6 élèves par ordinateur dans le primaire et de 5 élèves par ordinateur dans le secondaire et les instituts de technologie, la recommandation étant que l'enseignement de l'informatique représente 30 % des heures de cours.

10.29 Le programme d'enseignement mobile d'une école de filles, la Crescent Girls' Secondary School (m-Learning@Crescent), est l'un des premiers exemples qui soit au monde de l'introduction et de l'utilisation généralisée d'appareils personnalisés d'apprentissage mobile pour une nombreuse cohorte d'élèves. Ce programme est une initiative Backpack.Net qui est dirigée par l'Autorité singapourienne pour le développement des technologies de l'information et de la communication et par Microsoft et qui est appuyée par le Ministère de l'éducation avec la participation de plusieurs partenaires de l'industrie. Participent à ce programme toutes les élèves des classes secondaires de cette école, qui utilisent des « ardoises » informatiques individuelles contenant des manuels numériques et offrant d'autres applications pédagogiques et didactiques fondées sur l'écriture.

10.30 Si la Crescent Girls' Secondary School a été choisie, c'est parce qu'elle a une riche tradition de promotion des utilisations novatrices de la technologie dans l'enseignement et l'apprentissage. Elle a été l'une des écoles utilisées pour la démonstration du Plan directeur pour la promotion de l'informatique dans l'éducation, ce qui l'a dotée de l'infrastructure nécessaire et de services de formation des maîtres qui lui ont permis de jouer un rôle de pionnier dans les technologies émergentes comme l'utilisation de moyens pédagogiques personnalisés pour l'enseignement et l'apprentissage.

### **Transformation qualitative du système de l'éducation**

10.31 Le Premier Ministre de Singapour, M. Lee Hsien Loong, a souligné la nécessité d'une transformation qualitative de l'éducation à Singapour dans son discours d'investiture en août 2004. Le système scolaire du pays s'est beaucoup amélioré au fil des ans, et les étudiants singapouriens ont un niveau d'instruction élevé qui soutient favorablement la comparaison avec ce qu'il est à l'étranger, mais le Premier Ministre a souligné la nécessité d'une transformation qualitative de l'enseignement qui mettrait l'accent sur l'apprentissage de première main, l'initiative et la souplesse plutôt que sur l'apprentissage par cœur.

10.32 Reconnaissant le rôle primordial que doivent jouer les enseignants et les proviseurs dans cette transformation qualitative, le Premier Ministre a manifesté l'intention d'accroître de près de 3 000 le nombre d'enseignants à Singapour pour faire en sorte que les élèves aient des maîtres mieux qualifiés qui disposent de plus de temps pour accorder l'attention requise aux besoins de chaque élève ou groupe d'élèves.

10.33 Le Gouvernement envisage par conséquent de recruter 1 000 maîtres de plus au niveau primaire, 1 400 au niveau secondaire et 550 au niveau des instituts de technologie au cours des six prochaines années, ce qui signifiera qu'il y aura globalement 15 % de maîtres de plus par élève.

10.34 Le Premier Ministre a relevé en outre qu'une augmentation du nombre de maîtres ne devrait pas s'accompagner d'un alourdissement du travail à faire à la maison, car cela irait à l'encontre du but recherché. Il a été recommandé d'alléger en partie le programme scolaire pour que les élèves et les maîtres ne soient pas soumis à des pressions aussi intenses, ce qui donnerait aux enfants une meilleure possibilité d'explorer et de découvrir leurs aptitudes, tout en permettant aux enseignants de mieux réfléchir à la façon de tirer le maximum du potentiel des élèves.

10.35 Ces transformations ne manqueront pas d'améliorer le climat des études aussi bien pour les filles que pour les garçons à Singapour.

## **Article 11**

### **Emploi**

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

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

*b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;*

*c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanents;*

d) *Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;*

e) *Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse au pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;*

f) *Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.*

2. *Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :*

a) *D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;*

b) *D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;*

c) *D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;*

d) *D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif;*

3. *Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins..*

## **Réalisations**

### **Convention de l'OIT**

11.1 Le Gouvernement reconnaît le droit des hommes et des femmes à l'égalité de traitement et à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Depuis la période couverte par le dernier rapport, Singapour a, le 30 mai 2002, ratifié une Convention clef de l'OIT, la Convention No. 100 relative à l'égalité de rémunération, pour manifester son attachement au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

11.2 Depuis la ratification de la Convention n° 100 de l'OIT, les trois principaux partenaires intéressés par les questions concernant la population active, à savoir le Ministère de la main-d'œuvre, la Confédération nationale des syndicats et la Fédération nationale d'employeurs singapouriens, ont publié le 6 novembre 2002 une déclaration tripartite sur l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes accomplissant un travail de valeur égale dans laquelle ils ont affirmé leur attachement au principe consacré dans ladite Convention et déclaré que ce principe serait incorporé aux futures conventions collectives afin de promouvoir la mise en

œuvre de la Convention. À ce propos, les employeurs et les syndicats ont été invités à incorporer une clause appropriée concernant le principe de l'égalité de rémunération dans leurs conventions collectives lorsque celles-ci seraient renouvelées.

11.3 La Fédération singapourienne des entreprises, la Fédération nationale des employeurs et la Confédération nationale des syndicats ont également publié conjointement, en décembre 2002 un Code des pratiques responsables en matière d'emploi. Ce code aide les employeurs à promouvoir et à observer des pratiques responsables au travail, sans considération de race, d'âge, de sexe, de situation conjugale, de handicap ou d'autres facteurs sans rapport avec les compétences exigées pour l'emploi. Par exemple, si les exigences pratiques de l'emploi imposent de recruter des employés de l'un ou l'autre sexe, le fait doit être justifié par des preuves acceptables.

### **Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans la fonction publique**

11.4 Les fonctionnaires sont rémunérés exclusivement sur la base de leurs performances et ne font l'objet d'aucune mesure de discrimination, notamment fondée sur le sexe. Depuis la décision qui a été prise récemment d'égaliser les prestations médicales servies par l'actuel service d'assurance maladie (c'est-à-dire le régime Medisave-plus-services ambulatoires subventionnés – MSO), tous les agents nouvellement nommés dans la fonction publique recevront, toutes choses égales par ailleurs, une enveloppe globale de rémunération et des prestations semblables sans égard à leur sexe.

#### *Différences de salaire dans la fonction publique*

11.5 L'on trouvera dans le tableau ci-après une comparaison des salaires médians des fonctionnaires de sexe masculin et de sexe féminin, par groupes d'âge :

<i>Groupe d'âge</i>	<i>Salaire médian pour tous les fonctionnaires</i>	<i>Salaire médian pour les fonctionnaire de sexe féminin</i>	<i>Salaire médian pour les fonctionnaires de sexe masculin</i>
< 21	1 510	1 510	1 320
21-25	1 950	1 970	1 910
26-30	2 670	2 940	2 460
31-35	3 590	3 730	3 290
36-40	3 750	4 040	3 120
41-45	3 750	4 240	3 230
46-50	3 290	3 380	3 290
51-55	4 700	4 890	4 310
56-60	4 890	4 890	4 700
> 60	4 440	4 320	4 540

11.6 Comme le montre le tableau ci-dessus, les différences entre le salaire médian des fonctionnaires de sexe féminin et de sexe masculin sont minimes. En fait, les fonctionnaires de sexe féminin gagnent un peu plus que leurs homologues de sexe

masculin dans presque tous les groupes d'âge, à l'exception du groupe de fonctionnaires de plus de 60 ans, ce qui est sans doute imputable au fait que l'âge de la retraite est plus bas pour les fonctionnaires de sexe féminin.

*Égalisation des prestations d'assurance maladie pour les personnes à charge des fonctionnaires*

11.7 Selon l'actuel système d'assurance maladie, les fonctionnaires de sexe masculin ont droit à des prestations pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge, tandis que leurs homologues de sexe féminin n'y ont droit que pour elles-mêmes.

11.8 Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, les prestations auxquelles peuvent prétendre les fonctionnaires de sexe féminin au titre de l'actuel régime d'assurance maladie seront égalisées, de sorte que les intéressées recevront le même traitement que les fonctionnaires de sexe masculin. Cela permettra aux couples mariés de mieux partager les responsabilités familiales. Les fonctionnaires de sexe féminin affiliées au régime MSO ont droit aussi à des prestations pour leurs conjoints et pour leurs enfants célibataires de moins de 18 ans.

11.9 Le régime MSO a été introduit en 1994 et est actuellement le régime d'assurance maladie auquel sont affiliés les fonctionnaires, de même que tous les agents nouvellement nommés dans la fonction publique. Les fonctionnaires de sexe féminin qui sont encore affiliées à des régimes d'assurance maladie antérieurs pourront également prétendre à ces prestations pour leurs enfants célibataires de moins de 18 ans.

**Les femmes et l'emploi**

11.10 À Singapour, le taux de participation des femmes à la population active était de 54 % en 2003, contre 51 % en 1992.

11.11 Le nombre et la proportion de femmes chefs d'entreprise par rapport au total sont passés de 27 % en 1999 à 31 % en 2003. En outre, le taux de participation des femmes est très élevé dans le secteur de l'informatique, jadis dominé par les hommes. En 2003, les femmes représentaient 34 % des cadres de ce secteur.

11.12 L'on trouvera à l'appendice 1 des statistiques contenant les informations suivantes :

- Tableau 2 : Taux de participation à la population active, par âge et par sexe, juin 1993-2003 (total, hommes et femmes);
- Tableau 3 : Taux de participation à la population active, par âge, par sexe et par situation conjugale, juin 2003;
- Tableau 16 : Personnes employées de 15 ans et plus, par âge et par sexe, juin 1993-2003;
- Tableau 18 : Personnes employées de 15 ans et plus, par branche d'activité et par sexe, juin 1993-2003 (total, hommes et femmes);
- Tableau 19 : Personnes employées de 15 ans et plus, par profession et par sexe, juin 1993-2003 (total, hommes et femmes); et

- Tableau 30 : Personnes employées de 15 ans et plus, par âge, par sexe et par type d'emploi, juin 2003.

### Salaires

11.13 En 2003, les gains mensuels moyens des femmes ne représentaient que 72 % de ceux des hommes, chiffre qui est demeuré inchangé depuis la période couverte par le rapport précédent.

11.14 Comme c'est le cas dans bien d'autres pays, les femmes de Singapour gagnent moins que les hommes dans de vastes secteurs professionnels, bien que la différence soit moindre dans les professions les plus qualifiées. Cette différence de salaire est imputable principalement au fait que les femmes ont tendance à interrompre leur participation à la population active pour s'occuper de leurs enfants et du ménage, ce qui réduit leurs années de service et d'expérience. C'est ce que prouve d'ailleurs la moindre différence de salaire qui existe parmi les groupes d'âge les plus jeunes. En fait, parmi les travailleurs de 25 à 29 ans, les femmes gagnent plus que les hommes dans un certain nombre de professions, cette différence allant de 13 % dans le cas des cadres de direction à une très légère différence de 0,4 % pour les techniciens et les professions assimilées en 2003.

11.15 Dans le cas des travaux manuels, cependant, comme les professions des artisans des métiers de production et des conducteurs de machines, les femmes gagnent moins que les hommes du même groupe d'âge. En l'occurrence, la différence de salaire est sans doute imputable au fait que, généralement, les hommes et les femmes, dans une même profession, occupent des emplois différents. Dans le groupe des conducteurs de machines, par exemple, les femmes sont surtout concentrées dans des professions comme l'assemblage de composantes électroniques, emploi habituellement moins rémunéré que le travail de conducteurs d'autocars, domaine dans lequel prédominent les hommes.

11.16 Indépendamment de la profession et de l'expérience, les autres facteurs qui contribuent à différencier les salaires sont notamment le nombre d'heures effectivement travaillées, les qualifications, le domaine de spécialisation, la nature de l'emploi et le poste.

11.17 L'on trouvera à l'appendice 2 les statistiques contenant les informations suivantes :

- Tableau 10 : Salaire brut mensuel médian, par sexe et par profession, 2003; et
- Graphique 6 : Différence de salaires entre les sexes, par profession et par groupes d'âge sélectionnés, 2003.

11.18 L'on trouvera à l'appendice 3 les statistiques contenant les informations suivantes :

- Appendice 3A – Tableau 2.1 : Salaires de base et salaires bruts mensuels de professions sélectionnées dans toutes les branches d'activités, juin 2003 (hommes); et
- Appendice 3B – Tableau 2.2 : Salaires de base et salaires bruts mensuels de professions sélectionnées dans toutes les branches d'activités, juin 2003 (femmes).

## **Problèmes causés par le ralentissement de l'activité économique et mesures adoptées**

### *Contexte de la récession*

11.19 La crise financière qui a ébranlé l'Asie en 1997 a plongé le sud-est de la région, y compris Singapour, dans une récession économique en 1998. Bien que la croissance ait repris en 1999-2000, Singapour a été touché par une autre récession en 2001. Le ralentissement simultané de l'activité économique dans les principaux pays développés ainsi que dans le secteur mondial de l'électronique a entraîné un ralentissement brutal de l'expansion mondiale.

11.20 Le malaise économique a encore été aggravé par les attaques terroristes dirigées contre les États-Unis le 11 septembre 2001 et par la crise provoquée par le syndrome de crise respiratoire aiguë (SARS) qui a touché l'ensemble de l'Asie en 2003. La découverte dans le sud-est de l'Asie de groupes de terroristes liés à Al Qaeda est encore venue intensifier l'anxiété et l'incertitude.

### *Facteurs exogènes*

11.21 Par ailleurs, la mondialisation et la rapidité du progrès technologique entraînent des changements fondamentaux à long terme non seulement dans la vie quotidienne mais aussi dans le commerce et l'industrie. L'émergence de nouveaux acteurs de première importance comme la Chine et l'Inde et leur entrée dans l'économie mondiale constituent également une source à la fois de défis et de possibilités. À court terme, l'entrée de la Chine et de l'Inde sur le marché se traduira par des perturbations dans beaucoup de pays qui devront restructurer et délocaliser leurs industries et s'adapter à de nouveaux schémas d'échanges. Certains travailleurs perdront leur emploi tandis que la demande de main-d'œuvre augmentera dans d'autres secteurs, mais avec des qualifications différentes.

### *Restructurations d'entreprises*

11.22 Pour survivre et se développer dans ce nouvel environnement mondial, les entreprises doivent continuellement se restructurer et perfectionner leurs produits et leurs procédés. Les emplois de jadis disparaissent pour être remplacés par de nouveaux emplois qui exigent des travailleurs plus de connaissances, de compétences et de souplesse. Les travailleurs ne peuvent plus compter sur la sécurité d'un emploi à vie mais doivent être prêts à changer d'emploi plusieurs fois pendant leur vie professionnelle.

11.23 Les sociétés multinationales et les institutions financières, voyant plus de possibilités d'affaires en Chine, ne cessent d'y étendre leur présence. Singapour et les autres pays du sud-est de l'Asie n'ont pas été épargnés par cette tendance au cours des quelques dernières années et leurs sociétés multinationales ont réimplanté leurs opérations en Chine ou à Hong Kong pour réduire les coûts et pour se rapprocher du plus vaste marché d'Asie.

11.24 Cette restructuration est l'une des principales raisons pour lesquelles il y a à Singapour plus de compressions d'emplois et de chômage. Le taux de chômage a augmenté continuellement, passant de 3,1 % en 2000 à 4,7 % en 2003<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Source : Ministère de la main-d'œuvre.

*La restructuration à Singapour*

11.25 Dans ce contexte économique, Singapour a adopté des mesures décisives pour renforcer les structures du pays afin de préserver la compétitivité et l'emploi. Du fait des problèmes qui se posent dans l'immédiat, il est encore plus urgent pour Singapour de restructurer son économie afin de consolider sa position plutôt que de ralentir les transformations essentielles qui s'imposent.

11.26 Le Comité d'analyse économique (ERC), créé en décembre 2001 pour revoir du tout au tout la stratégie de développement de Singapour et formuler des stratégie tendant à moderniser, transformer et revivifier l'économie, a recommandé dans son rapport de février 2003 un certain nombre de mesures pour faire face aux problèmes immédiats en réduisant les coûts et en préservant la compétitivité.

11.27 En 2003, le Gouvernement a modifié le système du Fonds central de prévoyance (CPF) pour mieux concilier les objectifs sociaux et les impératifs économiques. Le système du CPF est un système obligatoire de sécurité sociale qui verse des pensions de retraite et des prestations de santé, accorde une aide pour l'accession à la propriété immobilière et comporte des mesures de protection de la famille et de promotion du patrimoine. Le taux des cotisations au régime obligatoire du CPF a été réduit de 3 % pour être ramené de 36 % à 33 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2003 afin de réduire les charges sociales pour les employeurs. Dans le cas des travailleurs de 50 à 55 ans, le taux des cotisations doit être réduit à nouveau pour être ramené à 27 % d'ici à 2006 pour faciliter l'emploi des travailleurs âgés. En outre, pour garantir la viabilité future du système de pension des travailleurs malgré la réduction des taux des cotisations, le montant minimum payable au titre du CPF, qui est une somme forfaitaire mise de côté par l'affilié à 55 ans pour le versement de prestations mensuelles à partir de 62 ans, sera porté progressivement à 120 000 dollars singapouriens (en dollars de 2003) d'ici à 2013. Le montant minimum prévu par le régime Medisave, destiné à couvrir les dépenses futures de soins de santé, serait ajusté chaque année en fonction de la hausse des coûts des services de santé. La règle selon laquelle les travailleurs affiliés au CPF peuvent actuellement retirer la moitié des sommes économisées dans le cadre du régime de sécurité sociale même sans mettre de côté l'intégralité du montant minimum serait progressivement éliminée d'ici à 2013.

11.28 Le Comité d'analyse économique a également recommandé au Gouvernement d'intervenir sur plusieurs composantes majeures des coûts des entreprises de sorte que Singapour puisse préserver sa compétitivité sur les marchés internationaux. En particulier, les politiques concernant l'emploi de travailleurs étrangers devraient être suffisamment souples pour permettre aux entreprises d'employer les travailleurs dont ils ont besoin, de contenir le montant global de leurs prix de revient et d'améliorer la viabilité des opérations réalisées à Singapour.

11.29 Enfin, le Gouvernement devrait continuer d'aider les Singapouriens affectés par la crise. Le Comité d'analyse économique a recommandé au Gouvernement de mettre sur pied un organe national de promotion de l'éducation et de la formation continue (CET) afin d'encourager et de développer ce type de formation à Singapour. Le Gouvernement devrait également redoubler d'efforts pour aider les Singapouriens au chômage à trouver un emploi aussi rapidement que possible. Il faut actuellement plus longtemps aux travailleurs touchés par des compressions d'emploi pour trouver un nouveau travail et, en attendant, ils auront besoin d'aide. Le Comité d'analyse économique a demandé au Gouvernement de cibler ses

mesures d'assistance pour mettre l'accent sur les Singapouriens et les Singapouriennes qui ont le plus besoin d'aide et qui s'emploient le plus activement à s'aider eux-mêmes.

*Mesures adoptées concernant le marché du travail*

11.30 Pour aider les entreprises à surmonter les effets de la crise causée par le SARS, le Conseil national des salaires a recommandé des réductions de salaire dans les entreprises directement affectées par la crise, un gel des salaires dans les entreprises non directement affectées par la crise mais néanmoins touchées par l'incertitude de la conjoncture économique, et le versement de primes aux travailleurs et entreprises encore dynamiques.

11.31 Le Gouvernement a également adopté d'autres mesures pour aider les hommes et les femmes à faire face à la récession économique et à s'adapter aux transformations structurelles de l'économie.

11.32 À mesure que Singapour avance sur la voie d'une économie fondée sur le savoir, la formation et l'apprentissage ne cessent de gagner en importance. En avril 2000, le Gouvernement a alloué un montant de 200 millions de dollars singapouriens à un programme d'aide au perfectionnement de la main-d'œuvre, d'une durée de cinq ans, tendant à appuyer les initiatives de recyclage afin de préparer la population active à une économie fondée sur le savoir.

11.33 Il est accordé aux employeurs divers types d'incitations financières pour les encourager à dispenser une formation et à encourager le perfectionnement des compétences des travailleurs. Ces incitations sont fournies par l'entremise du Fonds pour le perfectionnement des compétences, qui subventionne également la formation des travailleurs qui souhaitent se perfectionner mais qui ne reçoivent pas d'assistance de leurs employeurs à cette fin. En outre, il a été créé le 12 mars 2001 un Fonds d'affectation spéciale pour l'éducation continue (LLF) afin de promouvoir et de faciliter l'emploi des Singapouriens au moyen d'initiatives tendant à encourager et faciliter l'acquisition de compétences nouvelles. Le LLF fournit régulièrement un financement en vue de promouvoir l'éducation continue pour tous les Singapouriens, y compris ceux qui cherchent à se réinsérer dans la population active.

11.34 Par ailleurs, le Gouvernement a créé en septembre 2003 l'Agence singapourienne de perfectionnement de la main-d'œuvre (WDA) pour aider les Singapouriens au chômage à trouver du travail, pour perfectionner les travailleurs employés et pour encourager l'éducation des adultes dans le pays. La WDA, en étroite collaboration avec ses partenaires aussi bien de l'industrie que du secteur public, a élaboré et mis en œuvre des stratégies globales pour faciliter l'emploi et améliorer la compétitivité des travailleurs singapouriens. La WDA collabore étroitement aussi avec ses partenaires de l'industrie pour identifier les besoins de perfectionnement et de formation ainsi que pour élaborer des programmes de formation appropriés pour aider les demandeurs d'emploi à acquérir les aptitudes qu'exigent les emplois dans les divers secteurs.

11.35 La WDA a entrepris d'élaborer et de mettre en œuvre un cadre plus complet et plus robuste de formation et d'éducation continues pour améliorer le niveau de compétences de la population active, l'idée étant d'offrir des perspectives de carrière plus claires aux travailleurs afin de les encourager à actualiser leurs

compétences et pour leur permettre d'avoir plus facilement accès à une éducation et à une formation de qualité. Il s'agira notamment d'élaborer un ensemble de normes de compétences pour les principaux secteurs, d'introduire un système de formation orientée vers la préparation à l'emploi et d'améliorer le contrôle de la qualité des services fournis par les formateurs et les organismes de formation. Un tel cadre devrait améliorer l'efficacité de la formation et mieux relier celle-ci aux perspectives d'emploi.

**Loi relative à l'emploi – cadres et cadres supérieurs, personnel exerçant des fonctions confidentielles, travailleurs domestiques et gens de mer**

11.36 La Loi relative à l'emploi ne s'applique pas aux cadres et cadres supérieurs, au personnel exerçant des fonctions confidentielles, aux travailleurs domestiques et aux gens de mer, mais l'exclusion n'est aucunement fondée sur le sexe. Si la loi ne s'applique pas aux cadres et aux cadres supérieurs, c'est parce que ces derniers sont les mieux placés pour négocier leurs propres conditions d'emploi et n'ont par conséquent pas besoin de la protection de la Loi, qui définit les conditions minimums d'emploi à Singapour. Les gens de mer et les travailleurs domestiques sont exclus du champ d'application de la Loi étant donné qu'il est difficile, en raison de la nature de leur travail, de la faire respecter. Les exclusions prévues par la Loi relative à l'emploi ne sont pas fondées sur le sexe et ne constituent donc pas une discrimination à l'égard des travailleurs de sexe féminin.

11.37 Bien que la loi susmentionnée exclue certaines professions, le Département des relations du travail du Ministère de la main-d'œuvre n'en offre pas moins des services volontaires de conciliation à tous ceux qui lui demandent de les aider à régler à l'amiable leurs différends avec leurs employeurs. Ce service est fourni gratuitement. Les cadres qui ne peuvent pas régler leurs affaires au Ministère peuvent les porter devant un tribunal civil.

11.38 Le Parlement a adopté en juillet 2002 une loi portant modification de la Loi relative aux relations industrielles qui permet aux cadres qui n'occupent pas des postes élevés de direction et qui ne sont pas appelés à jouer ce rôle d'être représentés à titre individuel par les syndicats reconnus au sujet de questions spécifiques liées aux prestations versées pour compressions d'emplois, aux indemnités de licenciement et à la violation des contrats d'emploi. Cette loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2002.

**Travailleurs domestiques étrangers**

11.39 Le Ministère de la main-d'œuvre a institué plusieurs mesures pour protéger les travailleurs domestiques étrangers employés à Singapour. Ces mesures sont exposées plus en détail dans les paragraphes qui suivent.

**Éducation du public**

*Brochure d'information à l'intention des employeurs*

11.40 Afin d'éduquer les employeurs de travailleurs domestiques étrangers, le Ministère de la main-d'œuvre a produit spécialement en mai 1999 un jeu de documents d'information comprenant un manuel à l'intention des employeurs, une liste de contrôle concernant la formation et un guide culturel, le but étant de promouvoir l'établissement de relations de travail harmonieuses entre l'employeur

et le travailleur étranger grâce à une meilleure compréhension respectueuse, à une communication ouverte et à un respect mutuel. Cette brochure contient également des informations sur les droits des travailleurs domestiques étrangers et sur les conséquences auxquelles s'exposent les employeurs qui seraient reconnus coupables de les avoir violés.

11.41 Cette brochure, intitulée « L'emploi de travailleurs domestiques étrangers : Guide à l'intention des employeurs », définit clairement quelles sont les responsabilités des employeurs et indique comment ces derniers peuvent mieux gérer les services de leurs domestiques. La brochure contient également un certain nombre de principes dont les employeurs et les travailleurs domestiques étrangers peuvent s'inspirer pour conclure entre eux un accord écrit. Par ailleurs, la brochure met en relief l'importance de la réglementation relative à l'octroi de permis de travail. Le but du guide est d'aider les employeurs à établir des relations de travail étroites et cordiales, fondées sur la compréhension et le respect mutuels, avec les travailleurs domestiques étrangers.

11.42 Pour réduire les conflits dus à des différences de cultures et pour aider les employeurs à surmonter la barrière linguistique avec leurs domestiques, ce jeu de documentation comporte un « Guide culturel » consacré aux us et coutumes ainsi qu'au vocabulaire quotidien des travailleurs provenant des trois principaux pays d'origine des intéressés : l'Indonésie, les Philippines et Sri Lanka. La « Liste de contrôle pour la formation » propose aux employeurs de discuter de 17 sujets usuels avec leurs travailleurs domestiques, sujets qui vont de la législation et la culture de Singapour aux travaux que les employeurs attendent des domestiques et à la façon de les accomplir.

#### *Conseils pour les travailleurs étrangers*

11.43 Le Ministère de la main-d'œuvre a préparé une brochure de conseils à l'intention de tous les travailleurs étrangers, y compris les travailleurs domestiques, qui arrivent pour la première fois à Singapour. Cette brochure explique aux travailleurs quels sont leurs droits et leurs obligations pendant leur emploi dans le pays. Elle contient également un certain nombre de numéros de téléphone utiles que les travailleurs étrangers peuvent appeler en cas d'urgence. Cette liste de numéros comprend notamment ceux des services de premiers secours, des services centraux de la sécurité sociale, des « Samaritains » de Singapour, du Département des relations de travail et de la protection sociale et du Département des permis de travail du Ministère de la main-d'œuvre. L'on y trouve aussi le numéro de téléphone des services d'assistance des ambassades des différents pays. Cette brochure de conseils est publiée en anglais et dans neuf des langues maternelles des travailleurs étrangers.

11.44 En outre, le Ministère a publié en octobre 2000 un « Guide de poche pour les travailleurs domestiques étrangers » qui est distribué à tous les travailleurs domestiques étrangers par des Centres de services de délivrance des permis de travail (WPSC) lors de leur première arrivée dans le pays. Ce guide indique à l'intention des travailleurs étrangers quelle est la protection dont ils jouissent en vertu de la législation singapourienne et leur donne des indications quant aux personnes à contacter pour obtenir une assistance au cas où leurs droits se trouveraient violés. Ce guide est publié dans les langues maternelles des travailleurs domestiques étrangers.

## **Code pénal**

11.45 Le Gouvernement est résolu à tout faire pour châtier les employeurs qui soumettent des travailleurs étrangers, et surtout les travailleurs domestiques, à des mauvais traitements et qui violent leurs droits. La police ouvre sans tarder des enquêtes approfondies dès que de tels cas sont portés à sa connaissance. Les employeurs, lorsqu'il y a lieu, font l'objet de poursuites devant les tribunaux et sont passibles, s'ils sont reconnus coupables de mauvais traitements ou de violences physiques, de lourdes peines comme emprisonnement, amende et/ou coups de canne.

En 1998, le Code pénal a été modifié pour alourdir les sanctions dont sont passibles les employeurs de travailleurs domestiques étrangers ou les membres de leur ménage qui se sont rendus coupables de mauvais traitements à leur égard, les sanctions ayant été portées à une fois et demie celles dont les intéressés auraient autrement été passibles du chef de l'infraction considérée. En outre, il est définitivement interdit aux employeurs condamnés et à leurs conjoints d'employer à nouveau des travailleurs domestiques étrangers.

## **Régime d'assurance accident pour les travailleurs domestiques étrangers**

11.46 Depuis le 1<sup>er</sup> mars 1997, les employeurs sont tenus de contracter une police d'assurance accident pour les domestiques qu'ils emploient avant d'être autorisés à les recruter. Cette police d'assurance est une condition préalable à la délivrance de tout permis de travail. Le montant minimum de la police est de 10 000 dollars singapouriens et l'indemnité éventuellement payable est versée aux travailleurs accidentés ou à ses ayants droit.

### *Service des travailleurs étrangers (différends du travail)*

11.47 Un Service des travailleurs étrangers a été créé en novembre 1997 au sein du Département des relations du travail du Ministère de la main-d'œuvre afin de régler les différends ayant pu surgir entre les travailleurs étrangers et leurs employeurs au sujet de leurs conditions d'emploi. Le Service de conciliation est fourni gratuitement. Le Service reçoit environ chaque mois une trentaine de demandes de travailleurs domestiques étrangers qui souhaitent qu'il les aide à régler leurs différends avec leurs employeurs. La plupart des différends concernent le salaire et presque tous sont réglés à l'amiable.

### *Poursuites pénales contre les employeurs*

11.48 Dans tous les cas où un travailleur domestique étranger est tenu d'assister à l'enquête menée par les autorités, des dispositions sont prises pour faciliter son séjour à Singapour et pour qu'il puisse témoigner contre son employeur devant le tribunal si besoin est. Simultanément, le Ministère de la main-d'œuvre autorise le travailleur domestique étranger appelé à déposer à rechercher un emploi par le biais du Programme d'emplois temporaires (TJS). Le programme TJS du Ministère a pour but de faciliter le placement de ces travailleurs et peut également assister d'autres organismes gouvernementaux comme les services de la police et de l'immigration et les services des douanes. Le travailleur domestique étranger a la faculté de convertir l'emploi temporaire de six mois qui lui a été accordé dans le cadre du programme TJS en un emploi permanent lorsque l'affaire est close.

**« Téléphone rouge » pour les travailleurs domestiques étrangers**

11.49 Le Ministère de la main-d'œuvre a établi un « téléphone rouge » spécialement réservé aux travailleurs domestiques étrangers qui ont besoin d'aide et que peuvent également appeler les membres du public qui savent qu'un travailleur domestique étranger fait l'objet de mauvais traitements, par exemple s'il est privé de nourriture, de sommeil ou de repos.

**Conditions d'emploi**

11.50 Tous les titulaires de permis de travail, y compris les travailleurs domestiques étrangers, et tous les employeurs sont liés par la Loi relative à l'emploi des travailleurs étrangers, et sont également tenus de respecter les conditions auxquelles est subordonné le permis de travail. Les employeurs, quant à eux, sont liés par les conditions de la caution qu'ils ont déposée pour garantir le bien-être des travailleurs étrangers qu'ils emploient.

11.51 Les travailleurs domestiques étrangers, à l'heure actuelle, ne sont pas couverts par la Loi relative à l'emploi. Il n'est fait aucune discrimination fondée sur la nationalité étant donné que les travailleurs domestiques aussi bien locaux qu'étrangers sont exclus du champ d'application de cette Loi depuis qu'elle a été promulguée, en 1968. Le Gouvernement ne considère pas nécessaire d'imposer des normes standard aux employeurs étant donné qu'il est difficile de réglementer les aspects spécifiques du travail domestique, dont les horaires de travail, le travail les jours de repos et le travail les jours fériés. Comme les travailleurs domestiques étrangers travaillent au foyer de leur employeur et étant donné que les habitudes des ménages sont très diverses, il serait difficile de faire respecter des dispositions de la Loi relative à l'emploi. Le Gouvernement a plutôt décidé d'encourager les employeurs et les travailleurs domestiques étrangers à conclure un contrat de travail avec l'aide des agences de placement. Aux termes de leur licence, toutes les agences de placement qui recrutent des travailleurs domestiques étrangers sont tenues d'être accréditées et, pour ce faire, elles doivent veiller à ce que les travailleurs domestiques étrangers qui sont leurs clients aient des contrats de travail pendant leur séjour à Singapour.

11.52 Indépendamment des mesures adoptées, comme indiqué ci-dessus, dans le cadre des efforts continus qui sont déployés pour améliorer le bien-être et la sécurité des travailleurs domestiques étrangers à Singapour, le Ministère de la main-d'œuvre a récemment introduit trois nouvelles mesures qui s'appliquent à ces travailleurs et à leurs employeurs. Ces mesures sont les suivantes :

**1. Programme obligatoire d'orientation pour les nouveaux employeurs de travailleurs domestiques étrangers**

11.53 Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2004, le Ministère de la main-d'œuvre exige que tous les nouveaux employeurs de travailleurs domestiques étrangers suivent un programme d'orientation d'une demi-journée sous peine de ne pas pouvoir obtenir de permis de travail pour leurs employés. L'objectif de ce programme est de faire bien comprendre aux nouveaux employeurs quels sont leur rôle et leurs responsabilités à l'égard des travailleurs domestiques étrangers qu'ils emploient et de leur inculquer un sentiment accru de respect et de responsabilité à l'égard des travailleurs qu'ils emploient chez eux.

11.54 Ce programme d'orientation donne des avis sur le meilleur moyen pour les employeurs de cultiver de bonnes relations de travail avec leurs domestiques sur la base de la compréhension et du respect mutuels, de motiver et de conseiller les travailleurs domestiques, de garantir leur sécurité au travail et de se tenir informés des règles et règlements applicables à l'emploi de ce type de travailleurs ainsi que des sanctions dont sont passibles les mauvais traitements infligés à des domestiques ou leur exploitation. Le Ministère de la main-d'œuvre a recruté des prestataires de services spécialisés pour administrer ce programme, moyennant rémunération.

## **2. Cours obligatoire de sensibilisation à la sécurité pour les travailleurs domestiques étrangers nouvellement arrivés**

11.55 Comme les travailleurs domestiques étrangers ont fréquemment des accidents au cours des quelques premiers mois de leur emploi, le Ministère de la main-d'œuvre a décidé d'exiger de tous les travailleurs domestiques étrangers nouvellement arrivés (c'est-à-dire de tous ceux qui n'ont pas préalablement travaillé à Singapour) qu'ils suivent un cours obligatoire de sensibilisation à la sécurité d'une demi-journée avant de pouvoir recevoir leur permis de travail. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2004, ce cours de sensibilisation à la sécurité apprendra aux travailleurs domestiques étrangers à prendre toutes les précautions voulues dans le cadre de leur travail domestique afin d'empêcher les accidents et notamment les chutes. Ce programme est inspiré des cours de sensibilisation à la sécurité qui existent déjà à l'intention des travailleurs étrangers employés dans les secteurs de la construction et des transports maritimes.

11.56 Les matières traitées dans le cadre de ce cours, élaborées en consultation avec le Conseil national pour la sécurité au travail, tendent à informer les travailleurs des risques inhérents au travail et à la vie en milieu urbain. Les travailleurs domestiques étrangers sont informés des mesures de précaution à prendre pour prévenir des accidents pendant leur travail, par exemple lorsqu'ils nettoient des fenêtres, suspendent du linge à des étages élevés ou utilisent des appareils électriques. Le programme est dispensé en anglais et en Bahasa Indonesia, la majorité des domestiques étrangers qui travaillent à Singapour parlant l'une ou l'autre de ces deux langues.

## **3. Nouvelles mesures en faveur des travailleurs domestiques étrangers devant être appliquées en 2005**

11.57 Afin d'améliorer la qualité du travail fourni par les domestiques étrangers à Singapour, le Ministère de la main-d'œuvre a décidé de relever de 18 à 23 ans l'âge minimum que doivent avoir les travailleurs domestiques étrangers et d'exiger un niveau d'instruction minimum des domestiques nouvellement recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005. Simultanément, le Ministère de la main-d'œuvre a décidé d'introduire de nouvelles règles applicables aux employeurs qui changent fréquemment de travailleurs domestiques étrangers. Des changements aussi fréquents reflètent souvent l'incapacité de l'employeur de gérer comme il convient le travail de ses employés. Le Ministère de la main-d'œuvre exigera par conséquent de tous les employeurs qui changent de travailleurs domestiques étrangers cinq fois ou plus pendant une période d'un an qu'ils assistent au programme d'orientation susmentionné. Ils devront également être tenus d'assister à une entrevue avec un représentant du Ministère de la main-d'œuvre pour que celui-ci puisse mieux comprendre les circonstances qui motivent des changements aussi fréquents de

travailleurs domestiques étrangers. Les employeurs qui, par la suite, persisteraient à changer fréquemment de domestiques sans raison satisfaisante risquent de ne plus obtenir d'autorisation d'employer de tels travailleurs.

### **Garderies d'enfants**

11.58 Le Gouvernement continue d'encourager le développement des garderies d'enfants pour fournir aux parents les services sociaux d'appui nécessaires pour permettre de concilier leurs obligations familiales, leurs responsabilités professionnelles et leur participation à la vie publique.

11.59 Au 31 août 2004, il y avait à Singapour 676 garderies pouvant accueillir au total 56 211 enfants, où étaient inscrits en tout 43 660 enfants.

### **Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

11.60 Le Gouvernement continue de s'employer activement à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour tous les Singapouriens qui travaillent.

11.61 Il y a lieu de signaler à ce propos que le 22 août 2004, jour de la Fête nationale, le nouveau Premier Ministre a fait savoir que la fonction publique introduirait une semaine de travail sur cinq jours pour permettre aux fonctionnaires de passer plus de temps avec leur famille et de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Cette semaine de cinq jours a commencé d'être appliquée le 1<sup>er</sup> septembre 2004 dans les ministères qui étaient prêts à le faire.

11.62 Comme indiqué dans le rapport précédent, un Comité d'éducation publique sur la famille a été créé en septembre 2000 au sein de ce qui était alors le Ministère de développement communautaire et des sports. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2004, la tâche consistant à promouvoir une stratégie pour encourager les employeurs à faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle a été confiée au Département pour un environnement de travail de qualité du Ministère de la main-d'œuvre, tandis que le Conseil s'attachera surtout à aider les travailleurs, individuellement, à concilier vie professionnelle et vie familiale. Le Conseil a l'intention d'organiser des programmes de sensibilisation dans ce domaine et de doter les travailleurs, les couples dont les deux membres travaillent et les étudiants du troisième cycle des connaissances et des compétences nécessaires pour prendre des décisions informées dans ce domaine. Il continuera de travailler en collaboration avec le Ministère de la main-d'œuvre pour diffuser des messages cohérents à l'intention des employeurs comme des travailleurs pour transformer les attitudes de part et d'autre et faciliter ainsi la vie de tous.

11.63 Comme indiqué également dans le rapport précédent, il a été lancé un Prix biennal de l'entreprise profamille, depuis lors rebaptisé Prix de l'employeur profamille et, en 2002, il a été décerné 23 prix et 10 accessits. Le nombre de prix a atteint le chiffre encourageant de 67 prix et 27 accessits en 2004.

11.64 La fonction publique de Singapour a également mis en place différentes politiques concernant l'application d'horaires souples, des congés et des programmes d'aide aux employés pour aider les fonctionnaires à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Parmi les mesures adoptées, l'on peut citer les suivantes :

*Horaires souples*

i) **Travail à temps partiel** : Les principales caractéristiques de ce système sont les suivantes :

- a) Tous les fonctionnaires ont le droit de bénéficier d'horaires souples;
- b) Les ministères sont habilités à individualiser les horaires de travail jusqu'à concurrence de 11 à 29 heures par semaine;
- c) Les fonctionnaires reçoivent une rémunération et des prestations proportionnelles à leurs horaires de travail.

ii) **Télétravail** : Les ministères sont habilités à mettre en place des arrangements de télétravail pour leurs fonctionnaires lorsque la nature de leurs attributions le permet.

iii) **Horaires souples** : Les ministères peuvent appliquer un système d'horaires souples ou d'horaires échelonnés, les fonctionnaires pouvant demander à commencer le travail à un moment quelconque entre 7 h 30 et 9 h 30, pour pouvoir plus facilement concilier leur travail et leurs obligations familiales.

iv) **Semaine de travail de cinq jours** (voir le paragraphe 11.62).

**Congés**

i) **Congé de mariage** : Les fonctionnaires de sexe masculin ou féminin ont droit à trois jours civils de congé lors du premier mariage.

ii) **Congé de maternité** : Les fonctionnaires mariées ont droit à un congé payé de maternité de 12 semaines pour les 4 premiers accouchements.

iii) **Congé sans certificat pour soins aux enfants** : Tous les fonctionnaires mariés ont droit à un congé sans certificat à plein traitement pour s'occuper d'un enfant de moins de 12 ans lorsque celui-ci tombe malade. Ce congé est limité à 5 jours par an et par enfant, jusqu'à concurrence de 15 jours par an au maximum si le fonctionnaire a trois enfants de moins de 12 ans ou plus. Dans le cadre de ce droit à congé, les fonctionnaires ayant des enfants de moins de 7 ans ont également le droit de prendre deux jours de congé sans certificat pour s'occuper de leurs enfants, sans que ce congé soit subordonné à une condition quelconque, comme une maladie de l'enfant.

iv) **Congé sans traitement** : Les fonctionnaires mariées ont droit à 4 ans de congé sans traitement au maximum pour chaque enfant de moins de 4 ans, l'idée étant de leur permettre de s'occuper de leurs enfants au cours des premières années, formatives, de leur vie. En outre, tout fonctionnaire de sexe masculin ou féminin peut solliciter un congé sans traitement pour accompagner son conjoint qui est affecté ou qui étudie à l'étranger.

*Programmes d'aide aux employés*

i) Des camps de vacances sont à la disposition de tous les fonctionnaires, l'idée étant d'encourager la cohésion familiale.

ii) En outre, divers ministères organisent des activités à l'intention de la famille et des programmes de promotion de la santé et du bien-être et fournissent d'autres

services d'appui à leurs employés. Plusieurs ministères ont également sur place des garderies d'enfants et des installations pour les mères allaitantes.

## **Article 12** **Santé**

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

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

### **Les soins de santé, une priorité**

12.1 Le Gouvernement attache une priorité élevée aux soins de santé et non seulement garantit aux femmes un accès égal aux services de santé mais s'efforce également de tenir particulièrement compte des besoins particuliers des femmes en matière de santé. La haute qualité du système de soins de santé à Singapour se reflète dans l'allongement de l'espérance de vie des femmes (plus élevée que celle des hommes), la diminution de la mortalité maternelle, un faible taux de mortalité infantile et un taux extrêmement réduit de mortalité parmi les enfants de moins de 5 ans, comme indiqué en détail ci-dessous :

- L'espérance de vie à la naissance pour les femmes est passée de 80,4 ans en 2001 à 80,9 ans en 2003;
- Le taux de mortalité maternelle est tombé de 10 pour 100 000 naissances vivantes et fausses couches en 2001 à 5 en 2003;
- Le taux de mortalité infantile est de 2,5 pour 1 000 naissances vivantes de résidents; et
- Le taux de mortalité des enfants de moins de 5 ans était de 3,2 pour 1 000 naissances vivantes en 2003. Selon le classement du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), un seul pays au monde avait en 2001 un taux de mortalité plus bas que Singapour parmi les enfants de moins de 5 ans<sup>7</sup>.

12.2 Le montant total des dépenses publiques de santé par résident est passé de 479 dollars singapouriens en 2001 à 596 dollars singapouriens en 2003. Pour l'exercice 2003, le montant total des dépenses de santé de l'État a atteint 2 milliards de dollars singapouriens.

<sup>7</sup> Rapport de l'UNICEF, « La situation des enfants dans le monde », 2003.

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

12.3 Il existe à Singapour un système dualiste de prestations des soins de santé composé d'établissements publics et privés. Les patients sont libres de choisir leurs prestataires de services à l'intérieur de ce système dualiste.

12.4 Les services de santé dispensés par les établissements publics sont très subventionnés et sont à la portée de tous les Singapouriens. Aucun Singapourien ne se voit refuser des soins parce qu'il ne peut pas les payer.

12.5 Les hommes et les femmes ont également accès au système de soins de santé de Singapour, les femmes ne font l'objet d'aucune discrimination. En fait, il existe des programmes spécifiquement axés sur des femmes, par exemple un programme subventionné de dépistage de cancer du sein et de l'utérus.

12.6 Il existe à Singapour un hôpital spécial pour les femmes et les enfants. L'Hôpital KK, spécialisé dans les soins aux femmes et aux enfants (KKH), qui compte au total environ 800 lits, a huit spécialisations pour les femmes et 15 pour les enfants.

### **Programmes de prévention**

12.7 Le Gouvernement s'emploie activement à éduquer le public et à l'encourager à mener une vie saine. Beaucoup de programmes et d'activités de promotion de la santé sont organisés chaque année et sont également ouverts aux hommes et aux femmes. Le Gouvernement accorde une attention particulière aux maladies des femmes et des programmes spéciaux sont organisés à leur intention.

#### *Programmes*

12.8 Un programme national de dépistage du cancer du sein, appelé BreastScreen Singapore, a été lancé en janvier 2002 dans le but de réduire le taux de mortalité due à ce type de cancer grâce à une généralisation des mammographies. Dans le cadre de ce programme, les femmes de 40 à 49 ans subissent un examen annuel et les femmes de 50 ans et plus un examen tous les deux ans. Fin mars 2004, 84 000 femmes avaient subi un examen dans le cadre de ce programme; il avait été détecté 357 cancers, dont 35 % à leurs premiers stades de développement, auxquels les chances de guérison sont bonnes.

12.9 Le programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus, appelé Cervical Screen Singapore, a été introduit en août 2004 à l'intention des Singapouriennes de 25 à 64 ans dans le but de réduire l'incidence de ce type de cancer et la mortalité qu'il entraîne. Les femmes sont encouragées à se faire examiner une fois tous les trois ans.

12.10 Il a également été lancé en 2000 un programme communautaire national de surveillance de la santé, appelé « Check Your Health », pour dépister l'hypertension, le diabète et un niveau excessif de cholestérol dans le sang chez les Singapouriens de 50 ans et plus. Fin juin 2004, plus de 110 000 personnes avaient participé à ces programmes de dépistage, organisés près de chez elles dans les locaux d'institutions communautaires. Les femmes représentaient 57 % du nombre total de personnes ayant subi un examen.

**Financement des soins de santé**

12.11 Le système de financement des soins de santé à Singapour est fondé sur la responsabilité individuelle, conjuguée à des subventions de l'État, accordées aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité, visant à faire en sorte que des soins de santé de base soient à la portée de tous.

12.12 Le système de soins de santé à Singapour est fondé sur trois programmes, à savoir Medisave, MediShield et Medifund.

12.13 Le programme Medisave est un plan d'épargne national selon lequel chacun doit mettre de côté une partie de son revenu dans des comptes Medisave pour faire face aux situations dans lesquelles l'intéressé ou les membres de sa proche famille ont besoin d'être hospitalisés.

12.14 MediShield est un plan d'assurance médicale peu coûteux qui aide à défrayer le coût élevé du traitement d'une maladie grave et prolongée qui ne pourrait pas être financé au moyen du compte Medisave. Les cotisations annuelles au programme MediShield peuvent être défrayées par le compte Medisave.

12.15 Medifund est un fonds d'affectation spéciale constitué par le Gouvernement sous forme de filet de sécurité pour aider les Singapouriens pauvres à payer leurs soins médicaux. Medifund constitue un dernier recours pour les patients qui, en dépit des subventions considérables accordées par l'État, ne peuvent pas faire face à leurs frais médicaux.

12.16 Il a été introduit en juin 2002 un nouveau programme appelé ElderShield qui est un programme national d'assurance des personnes âgées contre les incapacités graves. Ce programme couvre actuellement quelque 380 000 hommes et 310 000 femmes.

12.17 Dans le souci de rendre la tarification des soins de santé plus transparente pour le public, le Ministère de la santé a publié en septembre 2003 des tableaux comparatifs permettant aux patients de comparer les droits perçus pour différentes procédures par les hôpitaux de Singapour. Ces procédures sont énumérées individuellement de sorte que les femmes puissent facilement déterminer ce que coûtent les services habituellement fournis par les hôpitaux et choisir celui qui répond le mieux à leurs besoins. Les procédures concernant les femmes sont notamment les opérations tendant à éliminer les grosseurs du sein et les cystes de l'ovaire et les services d'accouchement (normal ou par césarienne).

**Services et prestations aux femmes enceintes**

12.18 Le Gouvernement a prévu des prestations spéciales pour les femmes enceintes ou celles qui souhaitent avoir des enfants, l'on peut citer notamment les suivantes :

- Depuis le 1<sup>er</sup> août 2004, le compte Medisave peut être utilisé pour couvrir les frais d'accouchement du quatrième enfant. En outre, ce compte peut aussi être utilisé pour les frais des services médicaux fournis lors de l'accouchement et auparavant pour la cinquième naissance et les naissances suivantes si les parents ont ensemble dans leur compte Medisave un solde d'au moins 15 000 dollars singapouriens à l'époque de l'accouchement. Précédemment, le compte Medisave ne pouvait être utilisé que pour payer les frais d'accouchement des trois premiers enfants.

- Depuis le 1<sup>er</sup> août 2004, le compte Medisave est également utilisé pour payer les soins prénatals (comme les consultations et les examens aux ultrasons). Précédemment, le compte Medisave ne pouvait être utilisé que pour l'accouchement lui-même, et pas pour les services ambulatoires.
- Les couples qui ont besoin d'une assistance médicale pour avoir un enfant peuvent utiliser un montant accru au titre de leur compte Medisave pour payer des procédures de conception assistée, jusqu'à trois cycles au maximum, et ce depuis août 2004.

12.19 Toutes ces prestations ont pour but d'alléger la charge financière qu'un accouchement représente pour les femmes.

### **Article 13** **Prestations économiques et sociales**

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

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

### **Incitations économiques**

13.1 Malgré tous les problèmes que le pays a rencontrés pour restructurer et moderniser son économie et faire face aux chocs et aux incertitudes qui ont caractérisé l'environnement extérieur, Singapour a réussi à surmonter ces obstacles et a continué de consolider sa solide position et à subvenir aux besoins des Singapouriens et des Singapouriennes par le biais des politiques mises en œuvre pour garantir à tous des avantages économiques et sociaux appropriés.

13.2 Certaines incitations économiques ont été introduites dans le cadre d'un programme de compensation visant à aider les ménages singapouriens à s'adapter aux transformations structurelles qu'a connues l'économie depuis 2001. Il s'agit notamment de deux programmes d'actionnariat qui visent à donner aux hommes et aux femmes les mêmes chances de s'aider eux-mêmes.

#### *Actions de restructuration économique*

13.3 Ces actions sont distribuées en trois lots, un par an, à partir de 2003. Les actions produisent des dividendes annuels, sous forme d'actions supplémentaires, sur cinq ans. Les actions supplémentaires sont calculées sur la base d'un taux de 3 % plus le taux de croissance du PIB réel enregistré l'année civile précédente, avec une garantie d'au moins 3 %. Le montant des actions distribuées dépend de la valeur annuelle du logement de l'intéressé. En outre, les hommes en service militaire actif ont droit à 200 dollars singapouriens de plus sous forme d'actions et ceux qui sont

en service inactif à 100 dollars singapouriens de plus. Les actions supplémentaires auxquelles ont droit les hommes qui font leur service national ne sont accordées que pendant l'année ouvrant droit à ces prestations.

13.4 En janvier et février 2004, le Gouvernement a distribué pour 814 millions de dollars singapouriens d'actions, dont 562 millions de dollars singapouriens (c'est-à-dire près de 70 %) ont été encaissés par des bénéficiaires. Le troisième lot, qui sera alloué en 2005, a une valeur estimée à 900 millions de dollars singapouriens.

#### *Actions pour le renouveau de Singapour*

13.5 Introduites en 2001 pour aider les groupes à faible revenu à faire face à l'impact du ralentissement de l'activité économique, les actions pour le renouveau de Singapour produisent des dividendes annuels, distribués sous forme d'actions supplémentaires, sur une période de cinq ans. Les distributions d'actions supplémentaires sont calculées sur la base d'un taux de 3 % plus le taux de croissance du PIB réel pendant l'année civile précédente, avec une garantie d'au moins 3 %.

#### *Initiatives budgétaires récentes*

13.6 Lors de la présentation du budget pour l'exercice 2004, l'actuel Premier Ministre, alors Ministre des finances, M. Lee Hsien Loong, a annoncé plusieurs initiatives budgétaires clefs visant à soutenir économiquement les familles et les individus. Certaines de ces mesures de soutien sont décrites dans les paragraphes suivants.

#### *Versements aux comptes Medisave des Singapouriens âgés*

13.7 Le Gouvernement a effectué aux comptes Medisave des Singapouriens de 50 ans et plus des versements compris entre 50 et 200 dollars singapouriens, selon l'âge du bénéficiaire et le solde de son compte Medisave. Pour plus amples informations sur le programme Medisave, voir la section 12 concernant les services de santé.

13.8 Un montant supplémentaire de 100 millions de dollars singapouriens a été versé au programme Medifund pour aider les patients nécessiteux à faire à leurs frais médicaux. Ce versement portera le programme Medifund au montant fixé comme objectif, à savoir 1 milliard de dollars singapouriens.

#### *Aider les Singapouriens à contribuer à la sécurité financière des personnes à leur charge qui ne travaillent pas*

13.9 Avec effet à compter de l'exercice 2005, le plafond du dégrèvement fiscal annuel accordé aux personnes physiques qui complètent leurs comptes de pension au Fonds central de prévoyance et aux comptes de pension de leurs parents et grands-parents a été porté de 6 000 à 7 000 dollars singapouriens.

13.10 Ce dégrèvement fiscal sera également accordé pour les versements faits au compte de pension du conjoint si celui-ci ne travaille pas<sup>8</sup>, la plupart des conjoints se trouvant dans cette situation étant des femmes, à compter de l'exercice 2005.

---

<sup>8</sup> À condition de ne pas avoir gagné plus de 2 000 dollars singapouriens l'année précédente.

*Nouveau train de mesures de soutien aux parents*

13.11 Un nouveau train de mesures de soutien aux parents a été annoncé récemment, en août 2004. Ces mesures reposent sur une approche globale et cohérente de l'aide aux parents, et surtout aux mères. Elles prévoient notamment un allongement du congé de maternité, des allocations pour soins aux nouveau-nés, des congés accordés aussi bien au père qu'à la mère pour s'occuper des enfants et des allocations familiales.

13.12 Cette enveloppe de mesures a marqué l'aboutissement d'un large processus de consultation du public et tient compte des vues exprimées par les Singapouriens, hommes et femmes. Le Gouvernement a pris en compte les vues reçues au moyen de quelque 1 600 courriels du public, 380 appels téléphoniques et 650 articles parus dans la presse et lettres écrites aux journaux. Il a également été organisé des sessions thématiques en groupe. Ces mesures ont pour but d'inverser la tendance au déclin des taux de natalité à Singapour et ont également un impact extrêmement positif sur beaucoup de Singapouriennes dans la mesure où elles leur permettent de fonder une famille.

13.13 Certaines des mesures adoptées, qui entreront en vigueur le 1er août 2004 (à moins qu'une autre date n'ait été fixée) tendent notamment à :

- **Réduire le coût de l'accouchement** en permettant aux Singapouriennes d'utiliser la partie « Medisave » de leur épargne au Fonds central de prévoyance (CPF)<sup>9</sup> pour payer les frais d'accouchement et de pré-accouchement des quatre premiers enfants. Medisave peut également être utilisé pour la cinquième naissance et les naissances suivantes si les couples ont à leur compte un solde suffisant pour financer les soins de santé dont ils peuvent avoir besoin par la suite. Précédemment, les couples ne pouvaient utiliser leur compte Medisave que pour la naissance des trois premiers enfants.
- **Aider les couples qui ont besoin d'aides à la fécondité** en leur permettant d'utiliser une proportion accrue de leur compte Medisave pour payer les services de conception assistée, comme la fécondation in vitro.
- **Fournir un appui financier accru pour les enfants** en distribuant un « **Baby Bonus** » pour chaque nouveau-né, jusqu'au quatrième enfant. Les parents ont droit à un « Baby Bonus » de 3 000 dollars singapouriens en espèces pour le premier enfant, jusqu'à 9 000 dollars singapouriens en espèces et des contributions de contrepartie pour le deuxième enfant et jusqu'à 18 000 dollars singapouriens en espèces et des contributions correspondantes pour le troisième et le quatrième enfants. La composante en espèces est décaissée sur une période de deux ans pour fournir aux parents un appui plus immédiat. Précédemment, le « Baby Bonus » n'était accordé que pour les deuxième et troisième enfants, et la composante en espèces était décaissée sur une période de six ans.
- **Accorder un dégrèvement fiscal aux parents et des allocations** aux mères d'enfants singapouriens qui travaillent. Les parents auront droit à un dégrèvement fiscal compris entre 10 000 et 20 000 dollars singapouriens, et

<sup>9</sup> Le CPF est un plan global de sécurité sociale fondé sur l'épargne. Les travailleurs singapouriens et leurs employeurs versent au CPF des cotisations mensuelles versées à des comptes distincts pour, entre autres, l'accession à la propriété, l'investissement, les soins de santé et la retraite.

une mère qui travaille à un dégrèvement compris entre 5 % et 25 % de leurs gains, selon le nombre d'enfants. Ces mesures fiscales doivent prendre effet à compter de l'exercice fiscal 2005.

- **Verser des allocations pour soins aux nouveau-nés** pouvant atteindre 400 dollars singapouriens par mois aux parents d'enfants singapouriens de 2 à 18 mois inscrits à des programmes agréés de puériculture. Le Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports continuera d'étudier les moyens d'accroître le nombre de programmes de puériculture si la demande le justifie.
- **Abaisser la taxe sur les travailleurs domestiques** pour la ramener de 345 à 250 dollars singapouriens par mois dans le cas des familles qui ont des enfants singapouriens de moins de 12 ans. Cette réduction s'applique également aux familles ayant des parents ou grands-parents singapouriens de 65 ans ou plus.
- Accorder aux mères qui travaillent ayant des enfants singapouriens de moins de 12 ans un **dégrèvement fiscal pour soins aux grands-parents** de 3 000 dollars singapouriens. Ce dégrèvement doit entrer en vigueur à compter de l'exercice fiscal 2005.
- **Étendre le droit au congé de maternité reconnu par la loi** aux employées auxquelles ne s'applique pas la Loi relative à l'emploi, c'est-à-dire les femmes qui occupent des postes de cadres ou de cadres de direction ou des postes dont les attributions sont confidentielles. Dans la pratique, cette catégorie d'employées a presque toujours droit au congé et aux mesures de protection de la maternité. Depuis l'amendement qui a été apporté le 1<sup>er</sup> octobre 2004 à la Loi relative au cofinancement du développement des enfants, le congé de maternité et les mesures de protection prévus par la loi sont applicables aux fonctionnaires de sexe féminin ainsi qu'aux femmes de cette catégorie pour les quatre premiers enfants singapouriens.
- **Porter la durée du congé de maternité prévu par la loi** de 8 à 12 semaines à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004 pour donner aux mères qui travaillent plus de temps pour récupérer et pour s'occuper du nouveau-né.
- Donner à toutes mères de jeunes enfants singapouriens qui travaillent (y comprises les travailleuses indépendantes) un **soutien financier pendant le congé de maternité sans traitement**, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004. Les employeurs sont seulement tenus de prendre à leur charge 8 semaines de congé de maternité pour les deux premiers accouchements. Comme le but est d'encourager les Singapouriennes à avoir plus d'enfants, le Gouvernement prendra à sa charge les 4 semaines supplémentaires du congé de maternité pour les deux premiers accouchements et l'intégralité du congé de 12 semaines pour les troisième et quatrième accouchements. Les paiements effectués par le Gouvernement sont plafonnés.
- **Promouvoir des possibilités égales d'emploi pour les femmes, les femmes enceintes et les parents de jeunes enfants** grâce à l'application de directives triparties concernant : i) les pratiques qui permettent le mieux de concilier vie professionnelle et vie familiale; et ii) les pratiques profamille au travail. Ces directives sont formulées par les partenaires sociaux et portent sur divers aspects de l'emploi comme le recrutement, les promotions, les droits des employées avant, pendant et après la maternité et le versement de primes. Ces

directives viennent s'ajouter aux directives tripartites existantes relatives à l'interdiction de la discrimination en matière d'offres d'emploi ainsi qu'une série de directives concernant les pratiques responsables en matière d'emploi formulées conjointement par les fédérations de travailleurs et d'employeurs.

- Donner aux pères et aux mères qui travaillent deux jours de congé pour **s'occuper des enfants**. Les parents qui travaillent ayant des enfants de moins de 7 ans auront droit à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004 à deux jours de congé par an, payés par l'employeur, pour s'occuper des enfants.

*Allocation visant à compléter le compte logement du Fonds central de prévoyance (CPF)*

13.14 À l'heure actuelle, les célibataires remplissant les conditions requises peuvent recevoir du CPF une allocation d'accession à la propriété de 11 000 dollars singapouriens pour acheter un appartement. Les célibataires ayant obtenu cette allocation qui ont contracté mariage après le 1<sup>er</sup> août 2004 auront désormais droit à recevoir une allocation supplémentaire en sus de l'allocation familiale accordée par le CPF. Cette allocation supplémentaire peut être utilisée pour rembourser l'hypothèque constituée sur l'appartement existant ou pour acheter un autre appartement. Sur la base de l'allocation familiale actuellement en vigueur, un couple peut recevoir une allocation supplémentaire pouvant atteindre 29 000 dollars singapouriens.

13.15 L'allocation susmentionnée est versée dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes célibataires qui contractent mariage.

### **Sports**

13.16 Les activités sportives sont déjà encouragées dans tous les secteurs de la société. L'accent plus marqué qui est mis sur les sports à Singapour s'est reflété dans le nouvel intitulé du Ministère du développement communautaire, qui est devenu le Ministère du développement communautaire et des sports en 2001 et qui a été rebaptisé en 2004 Ministère du développement, de la jeunesse et des sports.

13.17 Le Conseil singapourien pour les sports est un organisme de droit public relevant du Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports. Son rôle est de mettre en œuvre les politiques élaborées par le Ministère dans le domaine des sports, qui comporte trois volets : excellence dans les sports, le sport pour tous et l'industrie des sports.

13.18 Le Conseil singapourien des sports pour handicapés est un organisme bénévole agréé par la Commission des institutions caritatives. Son but est de promouvoir par le sport le bien-être des handicapés en les aidant à mener une vie pleine et indépendante.

### *Vingt-huitièmes Jeux olympiques*

13.19 Lors des vingt-huitièmes Jeux olympiques qui ont eu lieu récemment à Athènes du 13 au 29 août 2004, la délégation de Singapour comportait plus de femmes que d'hommes : 10 sportives sur 16.

13.20 D'une façon générale, les femmes ont obtenu de meilleurs résultats que les hommes. Li Jia Wei a atteint la demi-finale en tennis de table, disputée pour les

troisième et quatrième places. Elle a fini quatrième, soit le meilleur résultat de tous les athlètes singapouriens.

13.21 Le sportif le mieux placé a été Ronald Susilo, qui a atteint les quarts de finale du simple hommes de badminton.

### **Vie culturelle**

13.22 À Singapour, les femmes ont les mêmes droits que les hommes de contribuer à tous les aspects de la vie culturelle du pays.

#### *Réalisations des femmes dans les domaines artistiques*

13.23 Dans le domaine des arts, les femmes non seulement excellent, mais encore sont internationalement réputées. L'on peut citer des violonistes comme Siow Lee-Chin, Min Lee et Kam Ning, qui se sont produites avec des orchestres internationaux, la chanteuse Jacintha Abisheganaden, l'écrivain Catherine Lim, Joanna Wong, fondatrice de la troupe d'opéra Chinese Theatre Circle et le compositeur Joyce Koh Bee Tuan. La scène théâtrale locale est extrêmement riche et est marquée par des dramaturges et actrices de talent comme Karen Tan, Tan Kheng Hua, Eleanor Wong et Selena Tan.

13.24 Les artistes méritantes reçoivent aussi un soutien financier et d'autres formes de soutien du Conseil national pour les arts. C'est ainsi par exemple que Kam Ning et Joyce Koh ont été lauréates du prix décerné par le Conseil à la meilleure jeune artiste. Le Conseil a également mis sur pied des programmes comme le programme de prêt de violons et a financé des tournées d'artistes singapouriennes à l'étranger pour représenter le pays à l'occasion de concours internationaux. Par exemple, M<sup>me</sup> Yee Ee Ping, soprano réputée basée au Royaume-Uni, a remporté d'innombrables prix, dont le prix décerné à la musicienne de l'année lors du concours organisé en 1999 par la Royal Overseas League. M<sup>me</sup> Angela Liong, directeur artistique de l'Arts Fission Company, troupe de danse contemporaine, a participé en 2002 au Festival d'arts asiatiques de Copenhague et en 2003 au Festival Laokoon de Hambourg, en Allemagne.

13.25 Enfin, différentes artistes singapouriennes ont également été lauréates du prix « médaillon de la culture », qui est la plus haute distinction du pays, accordée aux personnes qui excellent dans les arts dans des domaines comme la danse, le théâtre, la littérature musicale, la photographie et le cinéma. Les candidats à ce prix sont présélectionnés sur la base de candidatures présentées par le public. Parmi les lauréates passées, l'on peut citer Joanna Wong (1981) pour son œuvre concernant l'Opéra chinois, Goh Soo Khim (1981) pour le rôle qu'elle a joué dans le développement de l'éducation et des représentations de l'art du ballet et Han Sai Por (1995), sculpteur sur pierre, pour l'œuvre remarquable qu'elle accomplit dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes.

**Article 14**  
**Femmes rurales**

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

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

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

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

*c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;*

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

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

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

*g) D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;*

*h) De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.*

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

## Quatrième partie

### Article 15

#### Égalité devant la loi

1. *Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.*

2. *Les États parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordant le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.*

3. *Les États parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.*

4. *Les États parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.*

#### Égalité devant la loi

15.1 L'article 12 de la Constitution de Singapour stipule que « toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à une protection égale de la loi ».

#### Services d'information juridique fournis sur le site Web du Ministère de la justice

15.2 Le Ministère de la justice a introduit sur son nouveau site Web <[www.minlaw.gov.sg](http://www.minlaw.gov.sg)> une nouvelle page afin de diffuser des informations utiles de caractère juridique à l'intention du public. Cette page, intitulée « Information juridique » contient des liens avec les types d'informations communément demandées et avec différentes institutions qui opèrent dans le domaine du droit, comme les cours suprêmes et les tribunaux de première instance, la Société d'aide judiciaire de Singapour, le Bureau singapourien de la propriété intellectuelle et le Centre singapourien de médiation. Les usagers peuvent obtenir une large gamme d'informations sur le système juridique de Singapour, sa législation, l'aide judiciaire, la propriété intellectuelle, la faillite, le droit foncier, le droit de la famille, le calendrier des audiences judiciaires et le registre des avocats. Ce site Web contient également des liens qui permettent d'obtenir des informations sur différents aspects du droit de la famille comme le mariage, le divorce, l'obligation alimentaire et les enfants. Il est également possible d'avoir directement accès à cette information à l'adresse <http://www.law.gov.sg>. Ce service est conçu à l'intention aussi bien des hommes que des femmes et donne à ces dernières un point de départ utile lorsqu'elles sont confrontées à des problèmes de caractère familial ou conjugal.

#### Association singapourienne des femmes juristes

15.3 Dans le cadre des efforts que continue de déployer l'Association singapourienne des femmes juristes (SAWL) pour éduquer la communauté dans le

domaine du droit, démystifier le droit et le rendre accessible aux profanes, l'Association a lancé récemment un certain nombre de projets, dont une version mise à jour de « Le droit et vous ». Cet ouvrage, qui en est actuellement à sa troisième édition, simplifie 24 branches du droit singapourien, dans un anglais aisément compréhensible, deux de ces domaines étant le droit concernant le divorce et l'aide judiciaire que peuvent obtenir les victimes d'actes de violence au foyer.

15.4 D'autres projets de grande envergure tendent notamment à organiser dans 10 centres communautaires de Singapour la fourniture de services juridiques gratuits au public, et l'organisation dans les écoles, les locaux de l'Association populaire, des centres communautaires et locaux d'autres organisations comme les foyers d'aide sociale ainsi que dans les médias (revues et stations de radio) de débats et de séminaires gratuits consacrés au droit.

15.5 La Bibliothèque juridique FA Chua, autre projet de la SAWL, contient une collection impressionnante d'articles, d'ouvrages, de revues et de documents concernant tous les aspects du droit de la famille, un accent particulier étant mis sur la situation des femmes et des enfants. Cette bibliothèque joue également le rôle de centre d'information et de recherche sur les problèmes juridiques et socioéconomiques.

15.6 En outre, la SAWL administre le programme de bourses Tan Ah Tah-SAWL à l'intention des étudiants handicapés. À ce jour, il a été décaissé sous forme de bourses environ 200 000 dollars singapouriens.

15.7 À l'heure actuelle, la SAWL rédige un ouvrage contenant des réponses aux questions des adolescents concernant la réglementation juridique. Plus de 100 élèves du secondaire ont été interrogés pour identifier les questions les plus fréquemment posées. Cet ouvrage doit être publié au début de 2005.

15.8 Les projets susmentionnés ont été utiles aussi bien pour les hommes que pour les femmes, mais ils le sont surtout pour ces dernières, qui ont fréquemment besoin d'une aide juridique concernant des questions liées au droit de la famille, comme le divorce et la violence au foyer.

#### **L'Académie singapourienne du droit**

15.9 Le Comité de sensibilisation au droit, comité permanent de l'Académie singapourienne du droit, organise des projets et des manifestations visant à sensibiliser la communauté au droit. L'an dernier, l'Académie a mené à bien les programmes exposés ci-après.

15.10 Pendant la crise provoquée à Singapour par le syndrome de crise respiratoire aiguë (SARS), le Comité a collaboré avec deux quotidiens pour répondre aux questions juridiques soulevées par la maladie.

15.11 Le Comité a organisé, pour la deuxième année consécutive, deux ateliers de sensibilisation au droit des travailleurs sociaux.

15.12 L'Académie a également organisé, pour la dixième année, son week-end semestriel de sensibilisation au droit. Ces manifestations tendent à sensibiliser le public au moyen de débats, séminaires, d'ateliers, d'expositions et de programmes de publication. L'an dernier, l'accent a été mis sur le droit de la famille et les droits que la loi reconnaît aux femmes conformément à la Charte des droits de la femme de Singapour. Les femmes ont participé à cette manifestation et en ont bénéficié.

15.13 En outre, le Comité a coordonné un programme dans le cadre duquel des juristes donnent gratuitement des conseils juridiques lors des réunions tenues dans différents centres de services familiaux pour faire en sorte que les familles qui en ont besoin puissent obtenir les conseils et l'assistance juridiques nécessaires.

#### **Tribunal de la famille**

15.14 Le Centre pour l'administration du droit de la famille et de la justice pour mineurs (FJJC), qui regroupe le Centre de conciliation et de règlement des différends familiaux (FAMCARE) et l'Unité des services psychologiques, a été créé en mars 2002. Le Centre, doté d'un personnel pluridisciplinaire composé de conseillers, de psychologues, de travailleurs sociaux et d'interprètes-médiateurs, dirige les programmes des tribunaux de la famille et des tribunaux pour mineurs. Ces programmes de conseils et d'éducation, qui constituent la base de ses activités, portent sur des questions comme le mariage, le divorce, la violence au foyer, l'élimination de la violence causée par l'alcoolisme et les toxicomanies et les conseils aux jeunes, entre autres. Tous les services et programmes assurés par le FJJC sont gratuits.

#### *Projet Hope et projet Shine*

15.15 Le Project Hope (projet Espoir) est un programme qui permet aux personnes ayant demandé aux tribunaux d'ordonner le versement d'une pension alimentaire et ayant un besoin critique d'aide financière au moment du dépôt de leur requête d'obtenir une assistance immédiate (sous forme de bons d'alimentation) pour pouvoir faire face à leurs besoins essentiels et à ceux de leurs enfants en attendant la décision du tribunal.

15.16 Le Project Shine (projet Phare) est un programme dans le cadre duquel aussi bien les demandeurs que les défendeurs, dans les affaires de pensions alimentaires, doivent être orientés vers des institutions communautaires pour y recevoir une assistance pratique et une aide à long terme, par exemple pour obtenir un emploi, une aide pour s'occuper des enfants, la prise en charge des frais de scolarité des enfants, etc.

#### *Violence au foyer*

15.17 L'Unité pour la transformation et la protection de la famille (FTPU), administrée par des agents du FJJC, constitue un centre regroupant les services, notamment de protection, offerts aux victimes d'actes de violence au foyer.

15.18 Les personnes qui ont demandé au tribunal de prononcer des ordonnances de protection personnelle sont conseillées par l'Unité qui les aide à rédiger leurs plaintes, lesquelles sont déposées sous serment devant un magistrat. Le FTPU évalue le risque que les actes de violence au foyer se renouvellent et essaie d'élaborer un plan pour protéger la sécurité des victimes.

15.19 Lorsqu'il est demandé à un tribunal de prononcer une ordonnance de protection personnelle, le tribunal oriente habituellement le défendeur vers les services de conseils, pour que ceux-ci l'aident à admettre la responsabilité de son comportement violent et l'encouragent à suivre des programmes de réadaptation ou à prendre l'habitude de comportements moins violents. Les coupables qui souffrent de problèmes d'alcoolisme sont identifiés par les conseillers, et le tribunal peut leur

ordonner de suivre un programme de conseil administré par l'Institut de santé mentale afin de les aider à renoncer à l'alcool.

*Centres de services juridiques et médicaux*

15.20 Le Tribunal de la famille a créé un centre de services juridiques qui fonctionne à l'intérieur même de ses locaux et qui est administré par des juristes volontaires qui offrent des avis juridiques gratuits concernant le droit de la famille aux personnes qui n'ont pas les moyens de rémunérer un avocat.

15.21 Le Tribunal de la famille a également créé à l'intérieur de ses locaux un centre de services médicaux, administré par des médecins volontaires, qui offrent des examens médicaux gratuits et qui établissent des certificats médicaux aux personnes qui portent plainte pour des actes de violence au foyer. En cas de besoin, le centre peut également orienter les patients vers les hôpitaux.

*Accès aux services d'administration de la justice*

15.22 Pour faciliter l'accès du public, le Greffe du Tribunal de la famille reste ouvert après les heures normales de bureau, un soir par semaine, pour recevoir les demandes tendant à obtenir le prononcé d'ordonnances de versement d'une pension alimentaire et de protection personnelle. Les services de médiation, dans les affaires de pension alimentaire, peuvent également être fournis ces soirs là.

15.23 Trois agences communautaires, à savoir le Centre de services familiaux Ang Mo Kio dans le nord, le Centre TRANS à l'est et le Centre polyvalent « Loving Heart », à l'ouest, sont reliées au Tribunal de la famille par conférence vidéo. Les membres du public qui ne veulent pas se rendre au Tribunal de la famille pour porter plainte peuvent le faire par conférence vidéo au Centre de services familiaux le plus proche.

*Accès à l'information – brochures et site Web du Tribunal de la famille*

15.24 Les membres du public peuvent aisément se procurer des informations de caractère juridique ainsi que des informations sur les services et programmes offerts par les tribunaux au moyen de toute une série de brochures consacrées à des questions comme l'obligation alimentaire, la violence au foyer, la garde des enfants, les droits de visite, les conseils et la médiation).

15.25 Le site Web du Tribunal de la famille, à l'adresse <[www.familycourtofsingapore.gov.sg](http://www.familycourtofsingapore.gov.sg)>, contient également une masse considérable d'informations. L'on trouve sur ce site Web, entre autres, les formulaires standard à utiliser devant les tribunaux, qui peuvent être téléchargés gratuitement, une section consacrée aux questions les plus fréquemment posées au sujet des questions relatives au droit de la famille, un recueil des décisions judiciaires, avec l'exposé des motifs, des articles sur le droit de la famille et les procédures judiciaires ainsi que des informations sur les programmes et les audiences des tribunaux. Il a également été constitué un dossier à l'intention des plaideurs que ces derniers peuvent se procurer aussi bien sur papier que sur le site Web du Tribunal de la famille. Ce dossier contient des informations clefs sur la procédure suivie devant les tribunaux et sur les pratiques judiciaires qui peuvent être très utiles pour les parties qui ne sont pas représentées par un avocat.

**Autonomisation des femmes**

15.26 Les principaux usagers des services de conseils offerts par le Tribunal de la justice en matière de violence au foyer sont des femmes, beaucoup plus de femmes que d'hommes demandant le prononcé d'ordonnances de protection personnelle. En 2003, environ 64 % des personnes ayant porté plainte pour actes de violence au foyer étaient des femmes. De même, les principaux bénéficiaires du Project Shine et du Project Hope sont des femmes, dans la mesure où ils sont l'un et l'autre conçus surtout à l'intention des épouses et des mères qui ont demandé au tribunal de rendre une décision ordonnant le versement d'une pension alimentaire par les maris, ex-maris ou pères. En droit singapourien, seules les épouses et ex-épouses ont le droit de demander le versement d'une pension alimentaire pour elles-mêmes par leurs maris et ex-maris. Les enfants issus du mariage ou de la liaison restent habituellement avec la mère, sur laquelle repose principalement la charge de subvenir à leurs besoins.

**Une magistrature juste et efficace**

15.27 Le système judiciaire et la magistrature de Singapour ont continué d'être un exemple pour le monde entier en 2004 et leur excellence a été reconnue lors de différents classements et études réalisés aux plans régional et international par plusieurs éminentes organisations.

15.28 La qualité de la magistrature de Singapour par rapport à celle d'autres pays de la région d'Asie a été évaluée par Political and Economic Risks Consultancy Ltd (PERC), cabinet international de consultants spécialisé dans la réalisation d'études et d'analyses commerciales stratégiques pour le compte de différentes organisations des pays de l'ANASE, de la Chine et de la République de Corée. En 2004, aux fins de l'élaboration de son Asian Intelligence Report, PERC a interrogé les étrangers travaillant dans divers pays d'Asie sur l'idée qu'ils se faisaient, dans l'ensemble, de l'intégrité et de la qualité du système judiciaire local et de l'uniformité avec laquelle la législation était appliquée. En 2004, Singapour est venue en tête de tous les pays d'Asie pour ce qui est de la qualité et de l'intégrité du système judiciaire. Singapour a également occupé la première place pour ce qui était de l'uniformité dans l'application des lois.

15.29 En février 2004, dans son évaluation de la stabilité du système financier de Singapour, le Fonds monétaire international (FMI) a souligné que l'efficacité de la magistrature était l'un des piliers du bon fonctionnement du système juridique de Singapour.

## Article 16

### Mariage et vie de famille

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

- a) Le même droit de contracter mariage;
- b) Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;
- c) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;
- d) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;
- e) Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;
- f) Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;
- g) Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne les choix du nom de familles d'une profession et d'une occupation;
- h) Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.

2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, seront prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

#### Lois régissant le mariage et le divorce

16.1 Comme indiqué dans le dernier rapport, le mariage et le divorce sont régis à Singapour par deux lois distinctes. Il s'agit de la Loi sur l'administration du droit islamique (AMLA) et de la Charte des droits de la femme.

16.2 Ces lois n'empêchent pas les femmes, qu'elles soient ou non musulmanes, de progresser dans les différents domaines de la vie tout en étant mariées et en ayant des enfants, pas plus qu'elles n'empêchent les femmes de prendre l'initiative de contracter mariage ou de demander la dissolution du mariage.

#### Amendements à la Loi sur l'administration du droit islamique

16.3 Comme indiqué dans le deuxième rapport périodique de Singapour, la Loi sur l'administration du droit islamique (AMLA), qui régit les questions liées au mariage

islamique, à la dissolution du mariage et à l'obligation alimentaire, a été modifiée le 1<sup>er</sup> août 1999.

16.4 Aux termes de ces amendements, le Tribunal de la Chariah est habilité à agir au nom de la partie défaillante si celle-ci refuse de vendre ou de transférer la propriété d'un appartement à l'autre partie<sup>10</sup>, et ils ont éclairci le statut juridique de la femme qui n'est pas juridiquement divorcée alors même que son mari a prononcé contre elle un « talaq » (terme prononcé par l'homme musulman pour manifesté son intention de divorcer) en attendant le prononcé d'une ordonnance de divorce par le tribunal<sup>11</sup>.

16.5 Le droit musulman, tel qu'il est administré à Singapour, est un exemple de promotion des droits de la femme musulmane en matière de divorce et de règlement. C'est ainsi par exemple qu'une femme musulmane mariée peut demander au tribunal de prononcer le divorce. Le tribunal convoque alors le mari pour lui demander s'il consent au divorce<sup>12</sup>. S'il n'y consent pas, le tribunal peut nommer un « hakam » (arbitre) pour chacun des conjoints pour faciliter le processus de consultation<sup>13</sup>. Si le mari continue sans justification de refuser le divorce demandé par sa femme, le « hakam » peut de sa propre initiative prononcer le divorce en faveur de la femme qui l'a demandé<sup>14</sup>.

16.6 Aux termes des amendements apportés à l'AMLA en 1999, les femmes divorcées en application du droit musulman peuvent prétendre à une part de la pension ou du compte du mari au Fonds de prévoyance même si les sommes en question ont été accumulées exclusivement par le mari. C'est ce qu'a juridiquement reconnu la Cour d'appel du Tribunal de la Chariah dans l'affaire *Dahlia bte Ahmad c. Redwan bin Ali*, le 20 septembre 2003. Comme les amendements de 1999 ont conféré des pouvoirs nouveaux au Tribunal de la Chariah, une procédure de divorce entamée par l'épouse aboutit le plus souvent, même si le divorce est contesté par le mari, dans un délai de six mois. Les amendements en question ont également confirmé que les femmes musulmanes peuvent demander aux tribunaux civils d'user de leur faculté de prononcer des ordonnances de versement d'une pension alimentaire, de garde et de répartition des biens lors du divorce. En ce qui concerne la protection contre les actes de violence au foyer, les femmes musulmanes continuent, depuis les amendements apportés à l'AMLA en 1999, de jouir du droit de demander au tribunal de prononcer une ordonnance de protection conformément à la Septième partie de la Charte du droit de la femme (chap. 353),

### **Cours de préparation au mariage à l'intention des musulmans**

16.7 Les couples musulmans sont fortement encouragés à suivre un cours de préparation au mariage avant la célébration de celui-ci. Les participants reçoivent un ouvrage de référence appelé « *Jalur Hidayah* » (La Voie guidée) qui prépare les couples aux divers aspects de la vie conjugale, notamment dans les domaines comme le partage des responsabilités au sein de la famille, la prise de décisions, la communication entre les conjoints, la gestion du patrimoine familial et la préparation au règlement des problèmes conjugaux.

<sup>10</sup> Paragraphe 11 de l'article 52 de la Loi sur l'administration du droit islamique (chap. 3).

<sup>11</sup> Paragraphe 6 de l'article 47 de la Loi sur l'administration du droit islamique (chap. 3).

<sup>12</sup> Paragraphe 1 de l'article 47 de la Loi sur l'administration du droit islamique (chap. 3).

<sup>13</sup> Paragraphe 5 de l'article 47 de la Loi sur l'administration du droit islamique (chap. 3).

<sup>14</sup> Paragraphes 6 et 7 de l'article 50 de la Loi sur l'administration du droit islamique (chap. 3).

### **Carrière et famille**

16.8 À Singapour, la femme, musulmane ou non, va aujourd'hui plus loin dans la carrière qu'elle a choisie tout en réussissant à concilier sa vie professionnelle, d'une part, et sa vie conjugale et familiale, de l'autre. Les succès remportés par la femme singapourienne dans ces deux domaines lui ont gagné l'admiration du public ainsi que de la communauté internationale (voir les sections 5, 7 et 8 pour plus amples informations).

16.9 D'une manière générale, cela a été rendu possible par les mesures adoptées par le Gouvernement pour aider les femmes dans le domaine du travail, pour offrir des allocations et des avantages économiques aux mères qui travaillent et pour promouvoir des pratiques profamille au travail (voir la section 11 en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle).

16.10 À Singapour, la femme musulmane a bénéficié de cette évolution et a relevé avec succès les défis auxquels se heurtent les femmes dans le monde du travail. Un exemple de femme musulmane mère de cinq enfants, qui occupe aujourd'hui une position de premier plan dans le domaine politique et dans la vie publique est celui de Halimah Jacob, syndicaliste chevronnée et membre du Parlement, qui a été la première asiatique et la première musulmane à être élue au Comité tripartite de l'Organisation internationale du Travail (OIT) chargé de fixer les normes applicables aux travailleurs (voir la section 5). D'autres exemples sont ceux de Nooraini Nordin, actuellement Présidente de la Chambre malaisienne de commerce et d'industrie de Singapour et de Zuraidah Abdullah, Commandante du Quartier général de la police de Singapour du district de Jurong.

## **Sixième partie**

### **Article 24**

#### **Engagement des États parties**

*Les États parties s'engagent à adopter toutes les mesures nécessaires au niveau national pour assurer le plein exercice des droits reconnus par la présente Convention.*

### **Les femmes et la violence au foyer**

24.1 Le Gouvernement de Singapour ne tolère pas la violence au foyer. Dans le cadre de son programme « Many Helping Hands » (d'innombrables mains secourables), Singapour s'efforce de créer pour les familles un environnement sûr, stable et exempt de violence. En 2001, ce qui était alors le Ministère du développement communautaire et des sports a mis en place un programme sur cinq ans visant à remédier à certaines des lacunes de la législation pour garantir une meilleure protection aux enfants et aux familles.

#### *Programmes interorganisations*

24.2 L'un des principaux programmes établis à Singapour pour lutter contre le phénomène de la violence au foyer est le Groupe de dialogue sur la violence au foyer, créé en 2001. Ce Groupe est dirigé conjointement par le Ministère du

développement communautaire, de la jeunesse et des sports et par la Police de Singapour. Il englobe les tribunaux, les prisons, le Ministère de la santé, le Ministère de l'éducation, le Conseil national des services sociaux<sup>15</sup> et des organismes de services sociaux comme la Société contre la violence au foyer. Le Conseil singapourien des associations féminines, qui coiffe toutes les associations féminines de Singapour, joue au sein du groupe un rôle prééminent. Ce Groupe de dialogue s'est employé à faciliter la collaboration entre les organismes intéressés, à coordonner les efforts d'éducation du public et à définir de nouveaux domaines de collaboration dans la lutte contre la violence au foyer.

24.3 Au niveau technique, il a été créé en 1996 un Réseau national pour l'élimination de la violence au foyer qui fournit une large gamme de services de soutien et d'assistance. Ce Réseau, qui fonctionne sur l'ensemble du territoire national, a essentiellement pour but de fournir de multiples points d'accès aux victimes pour les aider à obtenir de l'aide. Il relie la police, les prisons, les hôpitaux, les organismes de services sociaux, les tribunaux et le Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports.

24.4 La Police singapourienne organise périodiquement des réunions de dialogue et des consultations avec les travailleurs sociaux des organismes de services sociaux. Ces réunions de dialogue ont pour but de resserrer la collaboration et de fournir une aide coordonnée aux victimes de la violence au foyer. Ces efforts de dialogue et de consultation ont débouché sur des programmes conjoints de l'information du public et sur un resserrement des relations entre le personnel de la police et les travailleurs sociaux. Les liens plus étroits ainsi établis entre la police et les travailleurs sociaux ont débouché sur une augmentation du nombre de cas de violence au foyer qui sont orientés vers les organismes de services sociaux, qui est passé de 171 en 2001 à 658 en 2003, ce qui a permis à ces organismes d'intervenir sans tarder pour apporter soutien et soins aux victimes, pour la plupart des femmes et des enfants.

24.5 Un autre exemple de l'approche diversifiée qui préside aux efforts d'élimination de la violence au foyer est le bulletin consacré à la lutte contre ce type de violence et à la protection de l'enfance qui a été lancé en octobre 2003 par les organismes de services sociaux intéressés. Ce bulletin, intitulé « Networkz – Agencies Uniting Against Family Violence », vise à tenir les organismes compétents informés de l'activité du Réseau national pour la lutte contre la violence au foyer, et notamment des manifestations, programmes, tendances, cours de formation et ressources disponibles, ainsi qu'à diffuser des informations sur les problèmes rencontrés et ses succès remportés dans ce domaine. L'on espère que cette initiative contribuera à resserrer encore plus les liens entre les organismes intéressés et les encouragera à fournir un appui encore plus efficace aux familles affectées par la violence.

#### *Gestion par la police des cas de la violence au foyer*

24.6 La police a publié en mars 2003 une nouvelle directive concernant la gestion des cas de violence au foyer. Aux termes de cette directive, les membres des services d'enquête doivent, avant de libérer une personne coupable d'actes de violence au foyer, en informer les victimes ou les travailleurs sociaux, le but étant

---

<sup>15</sup> Le Conseil national des services sociaux est l'organe qui regroupe tous les organismes de services sociaux de Singapour.

d'empêcher le renouvellement d'actes de violence contre la victime en donnant à celle-ci et aux travailleurs sociaux le temps de prendre les mesures de protection voulues, y compris en trouvant un nouveau logement, lorsque cela s'avère nécessaire.

#### *Manuel sur la gestion intégrée des cas de violence au foyer*

24.7 Il a été publié en 1999 sous la coordination du Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports un manuel définissant la politique commune à suivre pour faire face aux cas de violence au foyer. Ce manuel, mis à jour en février 2003, définit les attributions, procédures, rôles et responsabilités respectifs de chacun des organismes associés au réseau. Il reflète l'objectif commun des pouvoirs publics et des organisations non gouvernementales, qui est de travailler en partenariat pour définir une approche méthodique d'aide aux familles secouées par la violence et de prévention de la violence au foyer. Ce manuel traite également des services offerts aux personnes âgées victimes d'actes de violence, des services offerts par les foyers d'accueil et du rôle de réadaptation des coupables joué par le système pénitentiaire.

#### *Normes nationales de protection de l'enfance*

24.8 Les normes nationales relatives à la protection de l'enfance ont été publiées à l'occasion de la Conférence sur la violence psychologique et mentale contre les enfants qui a eu lieu en février 2002. Ces normes constituent le cadre des mesures de protection de l'enfance et contiennent une définition commune des rôles et responsabilités des différentes composantes du système singapourien de protection de l'enfance. En outre, elles constituent un guide pour les spécialistes de la protection de l'enfance dans l'accomplissement de leurs fonctions. Grâce à ces normes, le public peut voir comment les services de protection de l'enfance sont assurés sans tarder et en ayant à l'esprit les intérêts supérieurs de l'enfant.

#### *Rôle des tribunaux de première instance*

24.9 Le Centre pour l'administration du droit de la famille et la justice pour mineurs des tribunaux de première instance de Singapour joue également un rôle significatif dans l'approche systémique suivie pour faire face aux cas de violence au foyer à Singapour. Il associe la police et le Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports pour la réalisation d'un grand nombre de campagnes visant à sensibiliser le public et à faire connaître la possibilité d'obtenir des ordonnances de protection, l'intention étant de faciliter ainsi l'accès au système judiciaire. Pour plus amples informations sur le Tribunal de la famille, prière de se référer à la section 15.

#### *Services spécialisés*

24.10 Au niveau de la communauté, il a été mis en place en 1999 un programme spécialisé visant à fournir toute une gamme de services aux victimes et aux auteurs d'actes de violence. Ce programme, appelé Promotion d'alternatives à la violence (PAVE), offre des services de secours, de prévention et de développement. Il tend particulièrement à secourir les enfants qui sont les victimes ou les témoins d'actes de violence au foyer en essayant de rompre le cercle vicieux au moyen d'interventions, d'un soutien et de la promotion du droit. Il est conçu de manière à

offrir, dans une perspective holistique, une aide à tous les membres de la famille qui ont recours à la violence ou qui en sont les victimes.

24.11 Les personnes qui se sont laissées aller à des actes de violence peuvent se mettre en rapport avec les Centres de services familiaux pour obtenir une assistance, ou peuvent être orientés vers le Programme communautaire de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies (CAMP) de l'Institut de santé mentale, lequel, en collaboration avec le Centre pour l'administration du droit de la famille et la justice pour mineurs et le RPD, a lancé le projet SAVE en mars 2002. Ce projet a pour but de conseiller et de réadapter les auteurs d'actes de violence commis sous l'effet de l'alcool. En 2004, le projet SAVE a également commencé à fournir des services de conseil et de réadaptation aux auteurs d'actes de violence provoqués par les toxicomanies et la ludopathie.

24.12 En septembre 2003, le Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports a constitué une équipe spéciale de protection afin de faciliter une intervention interorganisations pour faire face aux actes de violence dirigés contre les personnes âgées. Il s'agit d'une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels spécialisés dans la gérontologie, la psychiatrie, le droit et le travail social. Les activités de l'Équipe de protection des personnes âgées sont dirigées par le TRANS Centre, organisation de protection sociale à but non lucratif spécialisée dans la lutte contre la violence au foyer.

#### *Éducation du public*

24.13 Le Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports collabore avec les médias et la presse pour éduquer le public concernant la violence au foyer au moyen d'articles et d'annonces publicitaires. Le Ministère a également produit un CD-ROM visant à familiariser les nouvelles recrues des organismes intéressés avec la législation en vigueur en la matière et les services offerts aux familles affectées par la violence. Des informations sur l'aide que peuvent recevoir les victimes d'actes de violence au foyer sont également disponibles sur le site Web de l'organisation Family Town <[www.familytown.gov.sg](http://www.familytown.gov.sg)>, qui explique les différentes formes que peuvent revêtir les mauvais traitements de ce type et qui donnent des indications et des conseils sur l'aide que peuvent solliciter les victimes et les auteurs de tels actes de violence. Ce site Web contient également des jeux, des questionnaires et des anecdotes visant à aider les enfants à comprendre la violence au foyer.

24.14 Des efforts ont été déployés aussi pour éduquer les jeunes et leur apprendre à entretenir des relations saines avec l'autre sexe. En février 2003, ce qui était alors le Ministère du développement communautaire et des sports a parrainé une pièce de théâtre sur la violence dans les relations sexuelles intitulée « La blessure ». Plus de 27 000 élèves des écoles secondaires y ont assisté. La pièce aide les adolescents à se rendre compte des dangers de la violence dans les relations entre les sexes et leur enseigne les comportements violents inappropriés qui ne devraient être ni infligés ni tolérés par l'un ou l'autre sexe. En aidant aussi bien les filles que les garçons à faire face au problème de la violence dans leurs relations et en leur apprenant dès leur plus jeune âge que ce sont des actes inacceptables, la pièce cherche à empêcher les jeunes de tomber un jour dans l'ornière de la violence au foyer.

24.15 Le Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports fournit également un financement aux organismes de services sociaux qui organisent

des projets d'éducation du public, qui les a aidés à organiser des réunions et des programmes visant à éduquer la communauté. C'est ainsi par exemple qu'un organisme de services sociaux a monté une pièce qui illustre la réaction d'une fillette de 10 ans face à la violence au foyer, qui fait actuellement la tournée des écoles primaires du pays.

*Sensibilisation accrue aux responsabilités des hommes et des garçons dans la rupture du cycle de la violence au foyer*

24.16 Aux termes du paragraphe 5 de l'article 65 de la Charte des droits des femmes, le tribunal appelé à rendre une ordonnance de protection personnelle peut ordonner à l'auteur et à la victime d'un acte de violence et aux membres de la famille de suivre un programme de conseils ou un programme semblable visant à faciliter la réadaptation ou la guérison des auteurs ou des victimes d'actes traumatisants. La participation à ces programmes est obligatoire et le fait de ne pas y assister est considéré comme une entrave à l'administration de la justice. Ces programmes de conseils et de réadaptation des auteurs d'actes de violence (pour la plupart de sexe masculin) permettront de susciter une prise de conscience accrue du rôle qui incombe aux hommes et aux garçons dans l'élimination du cycle de la violence.

*Statistiques concernant la violence au foyer*

24.17 Le nombre de demandes d'ordonnances de protection personnelle a diminué progressivement entre 2000 et 2003. Le tableau ci-dessous illustre le nombre de demandes d'ordonnances de protection personnelle présentées chaque année :

	2000	2001	2002	2003
Nombre de demandes d'ordonnances de protection personnelle	2 861	2 974	2 944	2 783

*Source* : Tribunal de première instance, Singapour.

## Appendice 1

Tableau 2  
Taux de participation à la population active, par âge et par sexe, juin 1993-2003  
(Total)

Âge (en années)	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
15-19	25,3	23,3	20,1	16,8	14,7	17,2	17,6	13,8	13,0
20-24	80,2	79,0	76,1	73,5	71,5	74,0	73,7	70,1	71,6
25-29	86,5	87,5	88,1	88,2	87,9	87,1	88,8	88,5	89,6
30-34	80,5	80,6	82,1	82,5	82,9	83,6	84,3	85,1	86,2
35-39	77,5	78,2	79,0	78,3	80,0	79,4	80,3	80,3	81,7
40-44	76,3	76,5	77,4	77,8	78,6	78,5	80,0	80,0	79,9
45-49	73,0	73,6	75,3	76,0	76,3	78,0	78,4	77,9	77,3
50-54	63,1	64,0	67,5	68,8	68,6	69,1	70,9	72,0	72,5
55-59	47,0	49,5	52,6	50,9	53,0	53,5	55,4	58,2	56,8
60-64	30,6	30,6	31,3	32,4	30,7	34,6	34,8	34,9	33,4
65 et plus	12,2	13,3	12,5	11,9	10,6	12,2	11,6	11,3	11,0
<b>Total</b>	<b>64,5</b>	<b>64,9</b>	<b>64,6</b>	<b>64,2</b>	<b>63,9</b>	<b>64,7</b>	<b>65,4</b>	<b>64,7</b>	<b>64,2</b>

Source : Enquête sur la population active de Singapour, Ministère de la main-d'œuvre.

Des données ne sont pas disponibles pour 1995 et 2000 étant donné qu'il n'a pas été réalisé d'enquête sur la population active ces années-là.

Tableau 2 (suite)  
Taux de participation à la population active, par âge et par sexe, juin 1993-2003  
(Hommes)

Âge (en années)	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
15-19	25,1	23,6	21,7	17,1	15,8	17,2	17,2	12,9	12,6
20-24	81,0	79,0	74,3	72,1	69,8	70,8	70,5	67,8	67,4
25-29	96,0	96,2	96,4	94,9	94,5	93,4	94,5	93,9	93,4
30-34	98,4	98,2	98,2	98,5	98,2	97,9	97,9	98,1	98,3
35-39	98,4	98,7	98,2	98,2	98,7	98,2	98,5	98,2	98,1
40-44	98,1	98,8	98,2	97,9	98,2	97,5	98,1	97,7	97,2
45-49	96,6	97,1	96,8	96,9	97,2	96,7	96,5	96,7	96,0
50-54	90,0	91,1	91,4	92,7	91,7	92,2	90,9	92,1	91,8
55-59	71,9	74,5	77,8	76,2	76,6	76,1	74,9	79,3	78,8
60-64	50,9	48,9	48,6	49,9	48,9	51,7	53,2	53,3	49,8
65 et plus	21,9	23,9	21,7	20,9	18,7	21,4	20,4	19,6	19,0
<b>Total</b>	<b>79,1</b>	<b>79,6</b>	<b>78,7</b>	<b>78,3</b>	<b>77,5</b>	<b>77,8</b>	<b>77,8</b>	<b>77,2</b>	<b>75,8</b>

Source : Enquête sur la population active de Singapour, Ministère de la main-d'œuvre.

Des données ne sont pas disponibles pour 1995 et 2000 étant donné qu'il n'a pas été réalisé d'enquête sur la population active ces années-là.

Tableau 2 (suite)  
**Taux de participation à la population active, par âge et par sexe, juin 1993-2003**  
**(Femmes)**

Âge (en années)	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
15-19	25,6	23,0	18,5	16,4	13,6	17,2	17,9	14,6	13,5
20-24	79,4	79,0	77,6	74,9	73,1	76,6	76,3	71,9	74,6
25-29	77,6	79,4	81,4	82,4	82,4	81,9	84,5	84,3	86,7
30-34	64,3	64,5	68,0	67,9	69,7	70,5	73,0	74,4	76,4
35-39	57,7	58,3	60,5	59,1	62,0	60,8	63,4	63,3	66,9
40-44	54,6	54,4	56,9	57,9	59,6	60,2	62,5	62,6	63,1
45-49	49,3	49,7	53,9	54,9	55,6	59,6	60,3	59,7	59,1
50-54	36,8	38,1	43,7	44,7	46,0	46,4	50,7	51,4	53,6
55-59	23,9	26,1	28,5	27,1	30,0	32,0	37,2	38,4	35,6
60-64	10,9	12,8	14,9	15,5	13,9	19,1	18,3	18,6	18,6
65 et plus	4,0	4,8	5,2	5,1	4,3	4,9	5,0	4,7	4,9
<b>Total</b>	<b>50,6</b>	<b>50,9</b>	<b>51,5</b>	<b>51,1</b>	<b>51,3</b>	<b>52,7</b>	<b>54,3</b>	<b>53,4</b>	<b>53,9</b>

Source : Enquête sur la population active de Singapour, Ministère de la main-d'œuvre.

Des données ne sont pas disponibles pour 1995 et 2000 étant donné qu'il n'a pas été réalisé d'enquête sur la population active ces années-là.

Tableau 3  
**Taux de participation à la population active, par âge, par sexe et par situation**  
**conjugale, juin 1993**

Âge (en années)	Total			Hommes			Femmes		
	Total	Célibataire	Marié	Total	Célibataire	Marié	Total	Célibataire	Marié
15-19	13,0	12,9	37,9	12,6	12,5	33,3	13,5	13,3	40,0
20-24	71,6	71,5	71,1	67,4	66,8	90,0	74,6	75,4	68,3
25-29	89,6	93,1	84,3	93,4	91,7	97,7	86,7	94,6	78,6
30-34	86,2	95,9	81,7	98,3	96,3	99,5	76,4	95,4	69,2
35-39	81,7	94,1	78,1	98,1	93,6	99,3	66,9	94,6	59,1
40-44	79,9	89,3	77,5	97,2	89,1	98,8	63,1	89,5	56,5
45-49	77,3	85,3	75,6	96,0	84,6	97,8	59,1	85,8	52,3
50-54	72,5	80,0	71,5	91,8	82,0	92,9	53,6	78,6	47,5
55-59	56,8	66,6	57,6	78,8	68,0	79,8	35,6	65,7	32,1
60-64	33,4	48,3	34,8	49,8	52,3	50,1	18,6	45,2	16,5
65 et plus	11,0	19,9	14,6	19,0	26,0	20,0	4,9	14,2	5,9
<b>Total</b>	<b>64,2</b>	<b>65,6</b>	<b>67,3</b>	<b>75,8</b>	<b>64,2</b>	<b>83,6</b>	<b>53,9</b>	<b>67,0</b>	<b>51,8</b>

Source : Enquête sur la population active de Singapour, Ministère de la main-d'œuvre.

Tableau 16  
**Personnes employées de 15 ans et plus, par âge et par sexe, juin 1993-2003**  
 (En milliers)

<i>Sexe/Âge (en années)</i>	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
<b>Hommes</b>	<b>952</b>	<b>987</b>	<b>1024</b>	<b>1081</b>	<b>1090</b>	<b>1087</b>	<b>1149</b>	<b>1 137</b>	<b>1 123</b>
15-19	31	29	27	22	21	22	23	16	17
20-29	250	249	214	231	220	216	227	215	205
30-39	293	312	327	335	338	339	338	330	315
40-49	225	237	284	302	312	301	328	326	326
50-59	109	115	123	141	150	153	171	188	197
60 et plus	44	46	48	50	50	57	61	62	63
<b>Femmes</b>	<b>640</b>	<b>662</b>	<b>725</b>	<b>749</b>	<b>780</b>	<b>799</b>	<b>898</b>	<b>880</b>	<b>911</b>
15-19	29	25	21	19	15	18	20	17	16
20-29	239	244	236	245	241	254	283	265	276
30-39	198	208	234	231	248	239	266	261	271
40-49	121	126	164	176	190	192	213	212	213
50-59	43	47	54	62	71	75	94	103	111
60 et plus	10	12	15	16	15	20	22	22	24
<b>Total</b>	<b>1 592</b>	<b>1 649</b>	<b>1 748</b>	<b>1 830</b>	<b>1 870</b>	<b>1 886</b>	<b>2 047</b>	<b>2 017</b>	<b>2 034</b>
15-19	60	53	47	41	36	40	43	33	33
20-29	489	493	451	476	461	471	510	480	481
30-39	491	520	561	567	586	578	603	591	586
40-49	345	363	449	477	502	493	541	538	539
50-59	153	162	177	203	221	228	266	292	308
60 et plus	54	57	63	66	65	76	83	85	87

Source : Enquête sur la population active de Singapour, Ministère de la main-d'œuvre.

Des données ne sont pas disponibles pour 1995 et 2000 étant donné qu'il n'a pas été réalisé d'Enquête sur la population active ces années-là.

Notes :

« - » nul ou négligeable.

<sup>1</sup> Les données sont tirées de l'Enquête sur la population active. Comme l'enquête porte sur les ménages, elle exclut les travailleurs de la construction qui vivent sur les chantiers et les travailleurs qui font chaque jour la navette de l'étranger pour travailler à Singapour.

<sup>2</sup> Les données provenant d'une enquête par échantillonnage, une telle ventilation détaillée des données n'a été possible que sous forme d'estimations approximatives, par conséquent il est rappelé aux usagers de données de faire preuve de discernement sur le point de savoir si les estimations sont fiables dans le contexte de l'utilisation qui doit en être faite.

<sup>3</sup> Les chiffres ayant été arrondis, les totaux peuvent ne pas correspondre.

Tableau 18  
**Personnes employées de 15 ans et plus, par branche d'activité et par sexe, juin 1993-2003 (Total)**

(En milliers)

<i>Branche d'activité<sup>#</sup>.</i>	1993	1994	1996	1997	<i>Branche d'activité<sup>#</sup></i>	1998	1999	2001	2002	2003
Industries manufacturières	429	423	406	414	Industries manufacturières	404	396	384	368	365
Construction	102	109	115	126	Construction	131	131	125	119	114
Commerce	364	377	406	398	Commerce de gros et de détail	281	279	304	304	296
					Hôtellerie et restauration	119	121	128	125	128
Transports, entreposage et communications	167	175	195	210	Transports, entreposage et communications	206	204	228	219	216
Services financiers, assurance, immobilier et services aux entreprises	173	199	246	274	Services financiers	109	105	109	108	105
					Services aux entreprises et services immobiliers	184	197	243	237	243
Services communautaires et sociaux et services aux particuliers	344	354	368	391	Administration publique et éducation	206	210	226	238	254
					Services aux particuliers, services de santé et services sociaux	212	226	280	281	294
Autres*	13	14	12	18	Autres *	17	18	20	18	18
<b>Total</b>	<b>1 592</b>	<b>1 649</b>	<b>1 748</b>	<b>1 830</b>	<b>Total</b>	<b>1 870</b>	<b>1 886</b>	<b>2 047</b>	<b>2 017</b>	<b>2 034</b>

Source : Enquête sur la population active de Singapour, Ministère de la main-d'œuvre.

\* Y compris l'agriculture, la pêche, les mines et carrières, les services d'utilité publique et les activités non classées ailleurs.

# Les données pour la période comprise entre 2001 et 2003 sont classées selon la Classification type de toutes les branches d'activités économiques de 2000 tandis que les données concernant les années 1998 et 1999 utilisent la Classification type de 1996. Auparavant, les données sont classées suivant la classification type de 1990. Elles ne sont pas rigoureusement comparables.

Des données ne sont pas disponibles pour 1995 et 2000 étant donné qu'il n'a pas été réalisé d'Enquête sur la population active ces années-là.

Notes :

« -> » nul ou négligeable

<sup>1</sup> Les données sont tirées de l'Enquête sur la population active. Comme l'enquête porte sur les ménages, elle exclut les travailleurs de la construction qui vivent sur les chantiers et les travailleurs qui font chaque jour la navette de l'étranger pour travailler à Singapour.

<sup>2</sup> Les données provenant d'une enquête par échantillonnage, une telle ventilation détaillée des données n'a été possible que sous forme d'estimations approximatives, par conséquent il est rappelé aux usagers de données de faire preuve de discernement sur le point de savoir si les estimations sont fiables dans le contexte de l'utilisation qui doit en être faite.

<sup>3</sup> Les chiffres ayant été arrondis, les totaux peuvent ne pas correspondre.

Tableau 18 (suite)

**Personnes employées de 15 ans et plus, par branche d'activité et par sexe, juin 1993-2003 (Hommes)**

(En milliers)

<i>Branche d'activité</i> <sup>#</sup>	1993	1994	1996	1997	<i>Branche d'activité</i> <sup>#</sup>	1998	1999	2001	2002	2003
Industries manufacturières	248	248	235	248	Industries manufacturières	245	236	241	230	228
Construction	91	96	99	109	Construction	112	110	105	102	95
Commerce	216	221	234	227	Commerce de gros et de détail	166	166	174	174	167
					Hôtellerie et restauration	61	62	61	63	64
Transports, entreposage et communications	131	136	148	163	Transports, entreposage et communications	157	153	169	165	160
Services financiers, assurance, immobilier et services aux entreprises	88	102	125	136	Services financiers	45	44	46	45	43
					Services aux entreprises et services immobiliers	104	111	133	133	137
Services communautaires et sociaux et services aux particuliers	168	172	173	183	Administration publique et éducation	123	126	137	144	152
					Services aux particuliers, services de santé et services sociaux	63	66	68	68	64
Autres*	11	12	10	15	Autres *	13	14	15	14	13
<b>Total</b>	<b>952</b>	<b>987</b>	<b>1 024</b>	<b>1 081</b>	<b>Total</b>	<b>1 090</b>	<b>1 087</b>	<b>1 149</b>	<b>1 137</b>	<b>1 123</b>

Source : Enquête sur la population active de Singapour, Ministère de la main-d'œuvre.

\* Y compris l'agriculture, la pêche, les mines et carrières, les services d'utilité publique et les activités non classées ailleurs.

# Les données pour la période comprise entre 2001 et 2003 sont classées selon la Classification type de toutes les branches d'activités économiques de 2000 tandis que les données concernant les années 1998 et 1999 utilisent la Classification type de 1996. Auparavant, les données sont classées suivant la classification type de 1990. Elles ne sont pas rigoureusement comparables.

Des données ne sont pas disponibles pour 1995 et 2000 étant donné qu'il n'a pas été réalisé d'Enquête sur la population active ces années-là.

Notes :

« - » nul ou négligeable

<sup>1</sup> Les données sont tirées de l'Enquête sur la population active. Comme l'enquête porte sur les ménages, elle exclut les travailleurs de la construction qui vivent sur les chantiers et les travailleurs qui font chaque jour la navette de l'étranger pour travailler à Singapour.

<sup>2</sup> Les données provenant d'une enquête par échantillonnage, une telle ventilation détaillée des données n'a été possible que sous forme d'estimations approximatives, par conséquent il est rappelé aux usagers de données de faire preuve de discernement sur le point de savoir si les estimations sont fiables dans le contexte de l'utilisation qui doit en être faite.

<sup>3</sup> Les chiffres ayant été arrondis, les totaux peuvent ne pas correspondre.

Tableau 18 (suite)  
**Personnes employées de 15 ans et plus, par branche d'activité et par sexe, juin 1993-2003**  
**(Femmes)**

(En milliers)

Branche d'activité <sup>#</sup>	1993	1994	1996	1997	Branche d'activité <sup>#</sup>	1998	1999	2001	2002	2003
Industries manufacturières	182	175	171	166	Industries manufacturières	159	159	143	138	136
Construction	11	12	16	17	Construction	19	20	20	17	20
Commerce	147	155	172	171	Commerce de gros et de détail	115	113	130	131	130
					Hôtellerie et restauration	58	60	67	63	64
Transports, entreposage et communications	36	39	47	47	Transports, entreposage et communications	49	51	59	53	56
Services financiers, assurance, immobilier et services aux entreprises	85	97	121	137	Services financiers	63	61	63	63	62
					Services aux entreprises et services immobiliers	80	86	110	105	106
Services communautaires et sociaux et services aux particuliers	177	182	195	207	Administration publique et éducation	83	85	89	94	102
					Services aux particuliers, services de santé et services sociaux	149	160	212	212	230
Autres*	2	2	2	3	Autres *	4	4	5	4	5
<b>Total</b>	<b>640</b>	<b>662</b>	<b>725</b>	<b>749</b>	<b>Total</b>	<b>780</b>	<b>799</b>	<b>898</b>	<b>880</b>	<b>911</b>

Source : Enquête sur la population active de Singapour, Ministère de la main-d'œuvre.

\* Y compris l'agriculture, la pêche, les mines et carrières, les services d'utilité publique et les activités non classées ailleurs.

# Les données pour la période comprise entre 2001 et 2003 sont classées selon la Classification type de toutes les branches d'activités économiques de 2000 tandis que les données concernant les années 1998 et 1999 utilisent la Classification type de 1996. Auparavant, les données sont classées suivant la classification type de 1990. Elles ne sont pas rigoureusement comparables.

Des données ne sont pas disponibles pour 1995 et 2000 étant donné qu'il n'a pas été réalisé d'Enquête sur la population active ces années-là.

Notes :

« - » nul ou négligeable

<sup>1</sup> Les données sont tirées de l'Enquête sur la population active. Comme l'enquête porte sur les ménages, elle exclut les travailleurs de la construction qui vivent sur les chantiers et les travailleurs qui font chaque jour la navette de l'étranger pour travailler à Singapour.

<sup>2</sup> Les données provenant d'une enquête par échantillonnage, une telle ventilation détaillée des données n'a été possible que sous forme d'estimations approximatives, par conséquent il est rappelé aux usagers de données de faire preuve de discernement sur le point de savoir si les estimations sont fiables dans le contexte de l'utilisation qui doit en être faite.

<sup>3</sup> Les chiffres ayant été arrondis, les totaux peuvent ne pas correspondre.

Tableau 19  
**Personnes employées de 15 ans et plus, par branche d'activité et par sexe,  
 juin 1993-2003 (Total)**

(En milliers)

<i>Profession</i>	<i>1993</i>	<i>1994</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
Cadres, propriétaires d'entreprises unifamiliales et hauts fonctionnaires	167	179	215	230	239	233	276	269	271
Membres des professions intellectuelles et scientifiques	110	119	141	178	189	202	242	232	248
Techniciens et autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques	212	237	295	306	315	324	340	340	339
Employés de bureau	231	240	261	272	275	260	275	271	270
Travailleurs des services et vendeurs	218	224	232	235	240	252	231	228	218
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	173	173	145	134	144	140	127	130	119
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	261	254	240	243	225	222	220	209	199
Nettoyeurs, manœuvres et travailleurs assimilés	156	156	157	170	179	186	261	266	288
Autres*	65	67	62	63	64	66	77	73	81
<b>Total</b>	<b>1 592</b>	<b>1 649</b>	<b>1 748</b>	<b>1 830</b>	<b>1 870</b>	<b>1 886</b>	<b>2 047</b>	<b>2 017</b>	<b>2 034</b>

Source : Enquête sur la population active de Singapour, Ministère de la main-d'œuvre.

\* Y compris l'agriculture, la pêche, les mines et carrières, les services d'utilité publique et les activités non classées ailleurs.

# Les données pour la période comprise entre 2001 et 2003 sont classées selon la Classification type de toutes les branches d'activités économiques de 2000 tandis que les données concernant les années 1998 et 1999 utilisent la Classification type de 1996. Auparavant, les données sont classées suivant la classification type de 1990. Elles ne sont pas rigoureusement comparables.

Des données ne sont pas disponibles pour 1995 et 2000 étant donné qu'il n'a pas été réalisé d'Enquête sur la population active ces années-là.

Notes :

« - » nul ou négligeable

<sup>1</sup> Les données sont tirées de l'Enquête sur la population active. Comme l'enquête porte sur les ménages, elle exclut les travailleurs de la construction qui vivent sur les chantiers et les travailleurs qui font chaque jour la navette de l'étranger pour travailler à Singapour.

<sup>2</sup> Les données provenant d'une enquête par échantillonnage, une telle ventilation détaillée des données n'a été possible que sous forme d'estimations approximatives, par conséquent il est rappelé aux usagers de données de faire preuve de discernement sur le point de savoir si les estimations sont fiables dans le contexte de l'utilisation qui doit en être faite.

<sup>3</sup> Les chiffres ayant été arrondis, les totaux peuvent ne pas correspondre.

Tableau 19 (suite)  
**Personnes employées de 15 ans et plus, par profession et par sexe, juin 1993-2003**  
**(Hommes)**

(En milliers)

<i>Profession</i>	<i>1993</i>	<i>1994</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
Cadres, propriétaires d'entreprises unifamiliales et hauts fonctionnaires	139	147	172	179	190	183	208	200	201
Membres des professions intellectuelles et scientifiques	65	71	82	108	112	125	144	140	150
Techniciens et autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques	129	144	174	186	179	183	186	185	176
Employés de bureau	58	59	60	59	60	54	61	60	60
Travailleurs des services et vendeurs	128	129	132	133	136	141	124	130	122
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	159	159	134	121	131	127	117	120	109
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	152	157	152	164	156	150	160	154	145
Nettoyeurs, manœuvres et travailleurs assimilés	59	56	57	69	63	61	74	77	80
Autres*	63	65	60	62	62	64	75	72	79
<b>Total</b>	<b>952</b>	<b>987</b>	<b>1 024</b>	<b>1 081</b>	<b>1 090</b>	<b>1 087</b>	<b>1 149</b>	<b>1 137</b>	<b>1 123</b>

Source : Enquête sur la population active de Singapour, Ministère de la main-d'œuvre.

\* Y compris l'agriculture, la pêche, les mines et carrières, les services d'utilité publique et les activités non classées ailleurs.

# Les données pour la période comprise entre 2001 et 2003 sont classées selon la Classification type de toutes les branches d'activités économiques de 2000 tandis que les données concernant les années 1998 et 1999 utilisent la Classification type de 1996. Auparavant, les données sont classées suivant la classification type de 1990. Elles ne sont pas rigoureusement comparables.

Des données ne sont pas disponibles pour 1995 et 2000 étant donné qu'il n'a pas été réalisé d'Enquête sur la population active ces années-là.

Notes :

« - » nul ou négligeable

<sup>1</sup> Les données sont tirées de l'Enquête sur la population active. Comme l'enquête porte sur les ménages, elle exclut les travailleurs de la construction qui vivent sur les chantiers et les travailleurs qui font chaque jour la navette de l'étranger pour travailler à Singapour.

<sup>2</sup> Les données provenant d'une enquête par échantillonnage, une telle ventilation détaillée des données n'a été possible que sous forme d'estimations approximatives, par conséquent il est rappelé aux usagers de données de faire preuve de discernement sur le point de savoir si les estimations sont fiables dans le contexte de l'utilisation qui doit en être faite.

<sup>3</sup> Les chiffres ayant été arrondis, les totaux peuvent ne pas correspondre.

Tableau 19 (suite)  
**Personnes employées de 15 ans et plus, par profession et par sexe, juin 1993-2003**  
**(Femmes)**

(En milliers)

<i>Profession</i>	<i>1993</i>	<i>1994</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
Cadres, propriétaires d'entreprises unifamiliales et hauts fonctionnaires	28	32	43	51	49	50	67	69	70
Membres des professions intellectuelles et scientifiques	45	48	59	69	77	78	98	91	98
Techniciens et autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques	83	93	121	120	136	142	154	155	164
Employés de bureau	173	181	201	213	215	206	214	211	210
Travailleurs des services et vendeurs	89	96	100	101	104	111	106	98	96
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	14	14	11	13	13	13	10	10	10
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	109	97	87	79	68	72	60	55	54
Nettoyeurs, manœuvres et travailleurs assimilés	97	100	100	101	115	126	186	189	208
Autres*	2	2	2	2	2	2	2	1	2
<b>Total</b>	<b>640</b>	<b>662</b>	<b>725</b>	<b>749</b>	<b>780</b>	<b>799</b>	<b>898</b>	<b>880</b>	<b>911</b>

Source : Enquête sur la population active de Singapour, Ministère de la main-d'œuvre.

\* Y compris l'agriculture, la pêche, les mines et carrières, les services d'utilité publique et les activités non classées ailleurs.

# Les données pour la période comprise entre 2001 et 2003 sont classées selon la Classification type de toutes les branches d'activités économiques de 2000 tandis que les données concernant les années 1998 et 1999 utilisent la Classification type de 1996. Auparavant, les données sont classées suivant la classification type de 1990. Elles ne sont pas rigoureusement comparables.

Des données ne sont pas disponibles pour 1995 et 2000 étant donné qu'il n'a pas été réalisé d'Enquête sur la population active ces années-là.

Notes :

« - » nul ou négligeable

<sup>1</sup> Les données sont tirées de l'Enquête sur la population active. Comme l'enquête porte sur les ménages, elle exclut les travailleurs de la construction qui vivent sur les chantiers et les travailleurs qui font chaque jour la navette de l'étranger pour travailler à Singapour.

<sup>2</sup> Les données provenant d'une enquête par échantillonnage, une telle ventilation détaillée des données n'a été possible que sous forme d'estimations approximatives, par conséquent il est rappelé aux usagers de données de faire preuve de discernement sur le point de savoir si les estimations sont fiables dans le contexte de l'utilisation qui doit en être faite.

<sup>3</sup> Les chiffres ayant été arrondis, les totaux peuvent ne pas correspondre.

Tableau 30  
**Personnes employées de 15 ans et plus, par âge, par sexe et par type d'emploi, juin 1993**

(En milliers)

Âge (en années)	Total											
	Total				Hommes				Femmes			
	Plein temps		Temps partiel		Plein temps		Temps partiel		Plein temps		Temps partiel	
	Permanent	Temporaire	Permanent	Temporaire	Permanent	Temporaire	Permanent	Temporaire	Permanent	Temporaire	Permanent	Temporaire
15-19	21	4	2	5	13	1	1	2	8	3	2	3
20-24	184	7	4	5	76	3	1	2	108	5	2	4
25-59	270	5	3	2	118	3	1	1	152	2	2	1
30-34	285	5	5	2	145	4	1	1	140	2	3	1
35-39	271	4	10	3	157	3	2	2	114	2	8	1
40-44	264	5	13	4	162	4	3	2	101	21	10	2
45-49	231	5	13	4	145	4	4	2	86	1	9	2
50-54	178	5	12	4	114	4	3	2	64	1	8	2
55-59	97	3	8	2	67	2	3	1	30	1	5	1
60-64	43	1	6	2	31	1	3	1	12	–	3	–
65 et plus	28	1	5	1	21	1	3	1	7	–	2	–
<b>Total</b>	<b>1 871</b>	<b>47</b>	<b>80</b>	<b>35</b>	<b>1 050</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>822</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>18</b>

Source : Enquête sur la population active de Singapour, Ministère de la main-d'œuvre.

Notes :

« - » nul ou négligeable

<sup>1</sup>Les données sont tirées de l'Enquête sur la population active. Comme l'enquête porte sur les ménages, elle exclut les travailleurs de la construction qui vivent sur les chantiers et les travailleurs qui font chaque jour la navette de l'étranger pour travailler à Singapour.

<sup>2</sup>Les données provenant d'une enquête par échantillonnage, une telle ventilation détaillée des données n'a été possible que sous forme d'estimations approximatives, par conséquent il est rappelé aux usagers de données de faire preuve de discernement sur le point de savoir si les estimations sont fiables dans le contexte de l'utilisation qui doit en être faite.

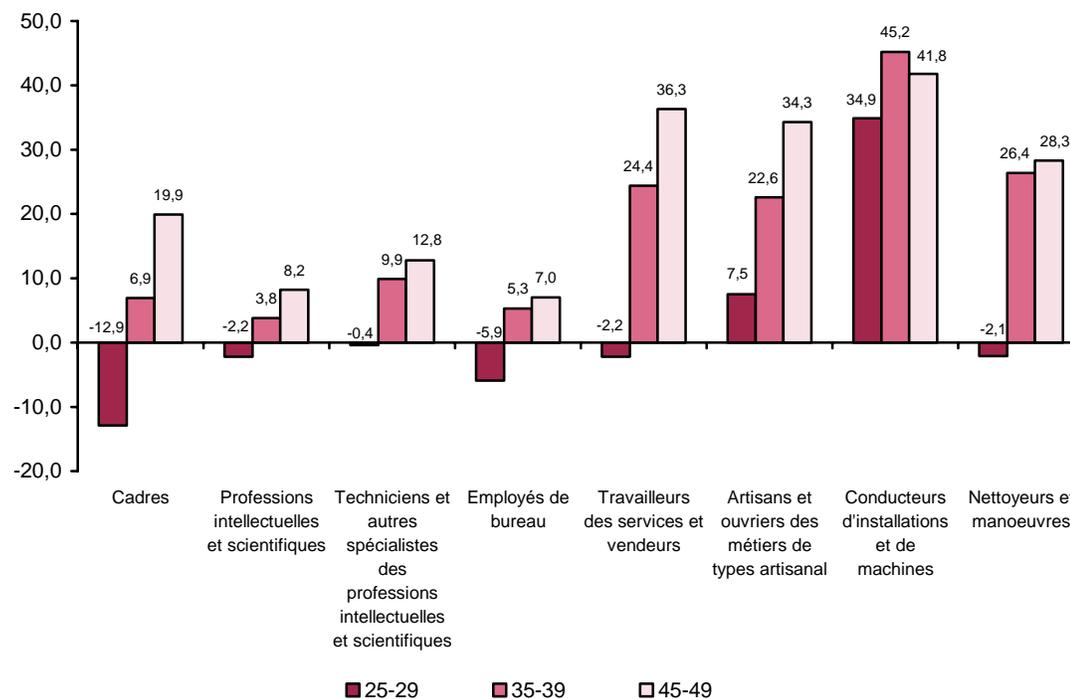
<sup>3</sup>Les chiffres ayant été arrondis, les totaux peuvent ne pas correspondre.

## Appendice 2

Tableau 10 :  
Salaire brut mensuel médian, par sexe et par profession,

Groupe professionnel	Hommes (dollars)	Femmes (dollars)	Salaires des femmes en pourcentage de ceux des hommes
Cadres	6 000	5 000	83,3
Professions intellectuelles et scientifiques	3 954	3 600	91,0
Techniciens et autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques	2 869	2 500	87,1
Employés de bureau	1 931	1 786	92,2
Travailleurs des services et vendeurs	1 700	1 450	85,3
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	2 057	1 535	74,6
Conducteurs d'installations et de machines	2 118	1 224	57,8
Nettoyeurs et manœuvres	1 314	1 002	76,3

Graphique 6  
Différence de salaires entre les sexes, par profession et par groupes d'âge sélectionnés, 2003



Source : Rapport sur les salaires à Singapour, 2003, Ministère de la main-d'œuvre.

Note : Différence de salaire entre les sexes (1 – (salaire brut médian des femmes / salaire brut médian des hommes)) x 100.

## Appendice 3

### Appendice 3A

Tableau 2.1

#### Salaires de base et salaires bruts mensuels de professions sélectionnées dans toutes les branches d'activités, juin 2003 (Hommes)

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
<b>1</b>	<b>Cadres de direction</b>	<b>18 461</b>	<b>7 278</b>	<b>5 815</b>	<b>7 783</b>	<b>6 000</b>
1220	Cadre de direction	1 500	11 214	9 800	12 065	10 223
12101	Directeur gérant	994	15 110	12 025	15 981	12 988
12102	Directeur d'entreprise	2 100	10 170	9 200	11 025	9 770
12310	Cadre de direction, opérations commerciales	82	4 359	3 708	4 674	3 922
12311	Cadre de direction, industries manufacturières	1 719	6 035	5 540	6 570	5 830
12312	Cadre de direction, projets de construction	858	4 494	4 200	4 663	4 450
12313	Cadre de direction, opérations de transport	594	4 709	4 250	5 055	4 577
12314	Cadre de direction, assurance-qualité	240	5 711	5 362	6 112	5 641
12315	Cadre de direction, achats	246	5 402	4 867	5 655	5 000
12316	Cadre de direction, entrepôts	117	4 043	3 682	4 184	3 800
12317	Cadre de direction, opérations financières	893	9 231	7 655	9 803	7 931
12318	Cadre de direction, opérations communautaires	113	4 149	4 000	4 337	4 090
12321	Cadre de direction, ventes	1 019	5 509	4 720	6 237	5 200
12322	Cadre de direction, services à la clientèle	261	6 074	5 232	6 496	5 464
12331	Cadre de direction, budgétisation et comptabilité financière	666	6 552	5 850	6 872	6 019
12332	Cadre de direction, administration	200	4 761	4 236	4 942	4 500
12333	Cadre de direction, planification de l'entreprise	24	8 181	7 218	8 552	7 218
12341	Cadre de direction, personnel/ressources humaines	157	6 542	5 898	6 975	6 000
12343	Cadre de direction, formation	78	5 970	5 770	6 373	6 165
12350	Cadre de direction, publicité et relations publiques	143	4 985	4 460	5 191	4 500
12351	Directeur des services de conception (publicité)	15	8 567	6 820	8 749	6 950

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
12360	Cadre de direction, recherche et développement	94	6 761	6 168	7 075	6 250
12391	Cadre de direction, développement stratégique	446	6 418	5 600	6 743	5 800
12392	Cadre de direction, services immobiliers	191	4 688	4 500	4 839	4 668
12901	Cadre de direction, ateliers	420	3 018	2 600	3 114	2 700
12902	Cadre de direction, service du logement	94	2 791	2 622	2 947	2 699
12903	Cadre de direction, restauration et services connexes	264	2 564	2 400	2 672	2 476
<b>2</b>	<b>Professions intellectuelles et scientifiques</b>	<b>20 941</b>	<b>4 357</b>	<b>3 730</b>	<b>4 687</b>	<b>3 954</b>
2224	Pharmacien	21	3 431	2 880	4 283	4 095
2936	Producteur, metteur en scène et acteur de cinéma	20	3 299	2 962	3 428	2 999
21110	Physicien	284	6 673	6 311	6 683	6 311
21130	Chimiste	51	4 695	3 845	4 871	3 865
21192	Géophysicien	25	4 429	4 434	4 439	4 434
21311	Cadre de direction, systèmes informatiques	773	6 816	6 200	7 128	6 433
21312	Cadre de direction, opérations et réseaux informatiques	107	6 907	6 147	7 101	6 540
21321	Concepteur et analyste de systèmes	1 169	4 015	3 800	4 126	3 900
21322	Analyste de systèmes en réseau et de systèmes de communication de données	234	4 126	3 770	4 249	3 894
21323	Ingénieur, logiciels	963	3 953	3 705	4 059	3 800
21331	Programmeur d'applications	464	2 829	2 500	2 908	2 500
21332	Programmeur de systèmes	128	3 314	3 125	3 404	3 190
21333	Programmeur multimédias	24	2 788	2 365	2 853	2 394
21341	Administrateur de réseaux et de systèmes informatiques	277	3 448	3 110	3 548	3 200
21342	Administrateur de bases de données	74	3 546	2 987	3 769	3 053
21392	Spécialiste de la sécurité et des technologies de l'information	25	2 922	2 800	3 257	3 200
21411	Architecte	141	5 804	4 750	6 325	5 000
21421	Ingénieur civil	386	3 569	3 195	3 683	3 238
21422	Ingénieur, charpentes métalliques	144	4 359	3 985	4 634	4 000
21423	Ingénieur, construction	258	3 346	3 088	3 453	3 200
21431	Ingénieur électricien	465	3 913	3 700	4 192	4 070

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
21432	Ingénieur, génération et distribution d'électricité	112	4 652	3 912	4 672	3 912
21441	Ingénieur électronique	600	3 609	3 411	3 702	3 500
21442	Ingénieur, télécommunications	1 033	3 887	3 607	3 992	3 700
21443	Ingénieur, informatique	922	5 967	4 950	6 533	5 373
21444	Ingénieur, semi-conducteur	1 913	3 654	3 428	4 137	3 885
21445	Ingénieur, matériel audio et vidéo	104	3 274	3 073	3 437	3 150
21451	Ingénieur mécanique	924	3 732	3 400	4 060	3 688
21452	Ingénieur, machines et outils industriels	305	3 249	3 000	3 494	3 200
21455	Ingénieur aéronautique	743	3 822	3 240	4 471	3 876
21456	Ingénieur automobile	255	3 570	3 200	3 606	3 215
21461	Ingénieur chimiste	40	3 525	3 211	3 874	3 453
21462	Ingénieur chimiste (pétrole)	52	5 967	5 799	6 301	6 098
21471	Ingénieur, industries manufacturières	624	3 864	3 560	4 201	3 851
21472	Ingénieur, production	467	3 783	3 540	4 007	3 782
21491	Ingénieur, biomédecine	42	3 921	3 812	4 073	3 876
21493	Ingénieur, environnement, santé et sécurité du travail	40	4 884	3 975	5 245	4 382
21496	Inspecteur, poids et mesures	130	3 315	3 047	3 396	3 100
22211	Médecin généraliste	144	8 362	8 300	12 232	10 486
22212	Chirurgien généraliste	102	9 739	9 240	15 647	13 157
22221	Dentiste	53	3 754	3 550	3 868	3 600
22222	Dentiste spécialisé	16	7 395	6 600	9 412	9 351
24101	Comptable	271	3 858	3 600	3 949	3 700
24102	Auditeur (comptabilité)	328	3 238	3 100	3 316	3 100
24201	Analyste financier	90	5 115	4 297	5 252	4 454
24202	Analyste du crédit	15	4 656	3 465	4 664	3 465
24204	Cadre de direction, Trésorerie	37	9 609	8 791	9 886	8 791
24901	Spécialiste des études de marché	47	4 358	3 500	4 669	3 500
24902	Publicitaire, administrateur de comptes	15	2 581	2 600	2 665	2 600
24903	Consultant, administration des affaires	99	6 653	5 417	7 110	5 555
25011	Avocat et notaire	131	5 615	4 800	5 651	4 800
25012	Conseiller juridique (sauf avocat et notaire)	29	7 714	5 648	7 779	5 648
25013	Juriste	37	7 331	5 685	7 829	5 685
29312	Journaliste	207	4 407	4 050	4 499	4 125

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
29314	Publicitaire, rédacteur	13	4 359	4 934	4 359	4 934
29321	Rédacteur en chef (journaux et périodiques)	231	6 937	6 237	7 331	6 502
<b>3</b>	<b>Techniciens et travailleurs assimilés</b>	<b>29 438</b>	<b>2 919</b>	<b>2 400</b>	<b>3 547</b>	<b>2 869</b>
3122	Électrotechnicien	1 366	2 214	2 099	2 655	2 667
31001	Assistant, génie civil et charpentes métalliques	282	3 072	3 000	3 406	3 349
31002	Assistant, électricité	280	2 742	2 544	3 061	2 923
31003	Assistant, électronique	1 009	2 641	2 573	2 926	2 861
31004	Assistant, industries mécaniques	934	2 574	2 383	4 174	3 785
31006	Assistant, industries manufacturières	131	2 293	2 271	2 544	2 440
31101	Technicien chimiste	99	2 927	2 434	3 487	3 286
31102	Technicien, physique	395	3 375	3 355	3 375	3 355
31211	Technicien, génie civil	119	2 624	2 580	2 702	2 600
31212	Technicien, architecture	640	1 978	1 938	2 336	2 295
31213	Technicien, construction	503	2 362	2 204	2 544	2 425
31231	Technicien, électronique	258	2 073	2 026	2 373	2 273
31232	Technicien, télécommunications	1 606	2 143	2 100	2 417	2 381
31233	Technicien, informatique	200	1 901	1 800	2 104	1 923
31234	Technicien, semi-conducteurs	827	1 911	1 899	2 496	2 443
31241	Technicien, industries mécaniques	948	2 031	1 900	2 605	2 559
31242	Technicien, industries aéronautiques	1 108	2 510	2 266	3 782	3 257
31243	Technicien, industries automobiles	541	1 908	1 821	2 355	2 237
31251	Technicien, industries chimiques	106	2 293	2 200	3 848	3 480
31261	Technicien, industries mécaniques	68	2 004	1 830	2 287	2 097
31262	Technicien, production	506	2 083	1 856	2 736	2 634
31265	Technicien, assurance-qualité	120	2 204	2 000	2 721	2 467
31271	Dessinateur	61	2 200	2 000	2 546	2 598
31272	Dessinateur, mécanique	34	2 172	1 851	2 597	2 344
31273	Dessinateur, électricité/électronique	11	1 857	1 882	1 911	1 900
31274	Dessinateur, génie civil et charpentes métalliques	49	2 584	2 509	2 674	2 600
31275	Dessinateur, architecture	150	3 010	2 800	3 143	3 000
31298	Technicien, estimation	32	2 393	2 180	2 503	2 291

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
31300	Opérateur de systèmes informatiques	147	2 086	2 009	2 579	2 409
31411	Photographe	60	3 520	3 132	3 536	3 153
31561	Superviseur, services de transports aériens	622	2 661	2 550	3 790	3 844
31562	Superviseur, services TRM	76	2 603	2 451	3 048	2 904
31563	Superviseur, services de transports routiers	194	2 321	2 071	2 479	2 284
31611	Administrateur de services de lutte contre l'incendie et de services de sécurité	311	2 675	2 500	2 957	2 760
31612	Administrateur de services d'entretien	120	2 478	2 340	2 616	2 500
32111	Technicien, sciences médicales	165	2 024	1 904	2 935	2 907
32212	Opticien	13	1 828	1 830	1 980	1 987
32221	Physiothérapeute	17	3 151	2 820	3 227	2 820
32241	Infirmier professionnel	89	2 726	2 646	3 097	2 905
32270	Préparateur en pharmacie	16	1 416	1 275	1 524	1 426
32281	Radiologue, diagnostic médical	26	3 420	3 334	3 793	3 645
32284	Technicien, radiologie médicale	11	2 881	2 284	3 374	3 840
34110	Aide-comptable	14	2 820	2 760	2 830	2 760
34121	Agent de change	162	4 682	2 825	10 094	3 225
34122	Cambiste	26	6 344	5 400	6 630	5 825
34123	Agent de change, contrats à terme	84	9 283	7 731	9 283	7 731
34131	Courtier, assurances	41	2 735	2 509	2 966	2 787
34132	Assureur	12	5 425	4 754	5 527	4 767
34151	Représentant pour les ventes (technicien)	1 017	3 279	2 900	4 099	3 200
34152	Représentant pour les ventes (produits médicaux et pharmaceutiques)	77	2 222	2 160	2 978	2 780
34153	Conseiller pour le service après-vente	415	2 974	2 660	3 593	3 190
34161	Acheteur	68	2 770	2 775	2 866	2 863
34162	Agent d'achat	333	3 005	2 845	3 139	2 995
34191	Organisateur/coordonnateur d'expositions et de congrès	14	2 054	2 075	2 054	2 075
34203	Transitaire	95	2 411	2 300	2 524	2 490
39221	Cadre de gestion	1 707	3 541	3 000	3 703	3 182
39222	Administrateur du personnel/des ressources humaines	98	3 135	3 016	3 257	3 098
39223	Spécialiste de la formation	139	3 514	3 045	3 853	3 288

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
39225	Spécialiste des relations publiques	21	3 130	2 884	3 157	2 884
39227	Secrétaire de direction	20	4 229	3 750	4 440	3 850
39228	Administrateur des services de vente et de commercialisation	734	2 751	2 600	2 981	2 810
39301	Travailleur social	15	2 226	1 900	2 325	1 974
39511	Artiste commercial	33	3 242	2 836	3 509	3 161
39512	Décorateur d'intérieur	16	2 814	1 818	2 883	1 911
39513	Concepteur de produit	65	2 460	2 372	2 732	2 600
39515	Décorateur étalagiste	21	1 927	1 673	1 929	1 781
39516	Graphiste dessinateur	56	2 669	2 450	2 794	2 500
<b>4</b>	<b>Employés de bureau</b>	<b>10 004</b>	<b>1 720</b>	<b>1 603</b>	<b>2 062</b>	<b>1 937</b>
4223	Téléphoniste	27	1 534	1 450	1 950	1 829
41000	Superviseur de personnel de bureau	1 266	2 332	2 200	2 714	2 520
41111	Secrétaire	12	2 276	2 092	2 324	2 092
41130	Opérateur, saisie des données	27	1 268	1 363	1 532	1 541
41201	Commis aux écritures	996	1 784	1 731	1 946	1 920
41202	Commis, étude d'avocat	46	1 885	1 799	1 969	1 918
41205	Commis, archivage	82	1 244	1 200	1 351	1 304
41206	Commis, personnel/ressources humaines	62	1 599	1 670	1 653	1 718
41302	Commis, comptabilité	242	1 785	1 700	1 918	1 800
41303	Commis, vérification des comptes	30	1 750	1 741	1 813	1 741
41305	Commis, facturation	42	1 757	1 675	2 041	1 763
41306	Commis, service de courtage	18	1 935	1 951	2 020	1 951
41421	Commis, contrôle du traitement des données	29	1 807	1 755	2 024	1 920
41511	Commis, expéditions	235	1 612	1 527	2 008	1 927
41512	Commis, comptabilité des stocks	260	1 861	1 880	2 246	2 262
41513	Magasinier	1 521	1 522	1 462	1 877	1 796
41521	Commis, planification des matières	447	1 514	1 425	1 861	1 765
41522	Commis, planification de la production	125	2 023	1 914	2 514	2 415
42111	Caissier	74	1 340	1 190	1 478	1 315
42112	Caissier, bureau	36	1 637	1 482	1 890	1 678
42121	Caissier	14	1 922	1 865	2 454	2 545
42210	Commis, agences de voyages et entreprises assimilées	41	1 489	1 449	1 522	1 462
42221	Réceptionniste	24	1 569	1 571	1 927	2 073

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
42222	Réceptionniste, hôtellerie	45	1 124	1 128	1 335	1 307
42223	Réceptionniste, médecin/dentiste	15	1 402	1 350	1 628	1 416
42224	Réceptionniste/commis, aéroports	326	1 399	1 332	1 873	1 780
42225	Commis, services à la clientèle	698	1 638	1 609	2 087	1 995
<b>5</b>	<b>Personnel des vendeurs de magasin et de marché</b>	<b>10 199</b>	<b>1 451</b>	<b>1 350</b>	<b>1 848</b>	<b>1 700</b>
5150	Employé, répartition du courrier	1 006	1 402	1 400	1 750	1 652
51113	Hôtesse de l'air/steward	1 921	1 692	1 723	2 341	2 220
51211	Intendant (hôtels et autres établissements)	51	1 536	1 433	1 873	1 661
51212	Économe	23	1 697	1 504	1 885	1 633
51220	Cuisinier	1 188	1 987	1 727	2 229	1 982
51230	Maître d'hôtel/chef de rang (restaurant)	402	1 485	1 550	1 519	1 610
51231	Serveur	139	982	950	1 107	1 035
51440	Gardien, services privés de sécurité	2 183	1 038	1 000	1 387	1 250
52101	Chef vendeur	599	1 660	1 606	1 952	1 823
52102	Aide vendeur	1 036	1 117	1 000	1 679	1 506
52103	Démonstrateur	52	1 117	1 000	1 899	1 530
<b>7</b>	<b>Artisans et ouvriers des métiers artisanal</b>	<b>13 405</b>	<b>1 757</b>	<b>1 626</b>	<b>2 263</b>	<b>2 057</b>
7242	Ajusteur, électronique	273	1 649	1 647	2 520	2 338
7333	Graveur à l'acide, imprimerie	13	1 393	1 386	1 645	1 386
7411	Bouchers et poissonniers	119	1 332	1 320	1 506	1 531
7412	Boulangers, pâtisseries et confiseurs	36	1 306	1 228	1 547	1 434
72000	Superviseurs et contremaîtres (métallurgie, machines-outils et métiers connexes)	1 475	2 418	2 300	2 956	2 761
72313	Mécanicien, machines industrielles et machines de bureau	1 040	1 677	1 639	2 239	2 132
72314	Mécanicien, moteurs d'aéronef	2 212	1 656	1 555	2 651	2 443
72325	Installateur d'appareils de réfrigération et de climatisation	137	1 309	1 302	1 682	1 653
72411	Ajusteur, électricité	199	1 642	1 587	2 015	1 779
72412	Ajusteur, ascenseurs, escaliers mécaniques et matériels connexes	609	1 474	1 441	1 797	1 628
72413	Électricien	434	1 585	1 531	1 870	1 750

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
72440	Mécanicien, matériel informatique et matériel électronique connexe	56	1 554	1 551	1 984	1 987
73000	Superviseurs et contremaîtres (métiers de précision, artisanat, imprimerie et métiers connexes)	34	2 915	2 930	3 199	3 359
73113	Fabricant, monteur et réparateur d'instruments de précision	212	1 673	1 654	2 345	2 306
74000	Superviseurs et contremaîtres (agro-industrie, travail du bois, textiles et métiers connexes)	196	1 398	1 303	1 745	1 598
<b>8</b>	<b>Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage</b>	<b>16 020</b>	<b>1 600</b>	<b>1 469</b>	<b>2 216</b>	<b>2 118</b>
827	Conducteurs de machines pour la fabrication de denrées alimentaires et de produits connexes	240	1 289	1 135	1 633	1 442
8122	Conducteur, laminoir/travail de l'acier à chaud	27	1 186	980	1 710	1 573
8124	Conducteur de machines, étirage et tréfilage	33	1 717	1 682	2 451	2 149
8143	Conducteur de machines, papeterie	31	1 143	1 270	1 647	1 692
8150	Conducteur de machines, industrie chimique	309	1 810	1 679	2 490	2 233
8231	Conducteur de machines, produits en caoutchouc	50	1 206	1 186	1 632	1 610
8252	Conducteur de machines, reliure et métiers connexes	85	1 320	1 300	1 794	1 581
8253	Conducteur de machines, papier et pâte à papier	118	1 398	1 313	1 758	1 695
82000	Superviseurs et contremaîtres, machines	1 513	2 551	2 450	3 060	2 950
82111	Régleur-conducteur, finissage de précision	430	1 504	1 489	2 347	2 188
82117	Régleur-conducteur de machines, fraisage de précision	65	1 551	1 619	2 246	2 437
82210	Conducteur de machines, produits pharmaceutiques et de toilette	39	1 200	1 131	1 620	1 586
82221	Plaqueur	15	1 181	1 200	1 651	1 609
82223	Conducteur de machines, revêtement pour fils métalliques	27	1 406	1 383	2 169	2 212
82230	Conducteur de machines, produits photographiques	14	1 490	1 375	1 746	1 781

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
82320	Conducteur de machines, produits en matières plastiques	163	1 218	1 180	1 760	1 673
82510	Conducteur de machines, imprimerie	506	1 844	1 891	2 431	2 444
82811	Assembleur, matériel/composants électriques	13	1 385	1 296	1 527	1 371
82812	Assembleur, matériel/composants électroniques	407	1 315	1 200	1 855	1 764
82821	Contrôleur de la qualité et essayeur, produits électriques/électroniques	53	1 265	1 280	1 570	1 479
82822	Contrôleur de la qualité et essayeur, produits mécaniques	69	1 641	1 462	2 111	1 939
83230	Conducteur d'autocar	3 891	1 274	1 269	2 057	2 062
83242	Conducteur de camion semi-remorque	810	1 520	1 610	2 032	2 109
83244	Conducteur de matériel mobile d'aéroports	402	1 274	1 349	1 775	1 766
<b>9</b>	<b>Nettoyeurs, ouvriers et travailleurs assimilés</b>	<b>7 860</b>	<b>1 133</b>	<b>1 110</b>	<b>1 390</b>	<b>1 314</b>
9129	Nettoyeur, bureaux et établissements industriels	1 396	839	710	996	850
91210	Nettoyeur, blanchisseries et teintureries	49	1 003	1 000	1 234	1 193
91221	Valet de chambre/femme de chambre	67	920	874	1 171	1 065
91222	Aide de cuisine	362	1 182	1 150	1 471	1 399
91223	Aide vendeur, boissons/restauration	27	963	765	967	800
91303	Nettoyeur d'aéronef	291	1 311	1 315	1 839	1 795
92021	Commis, bureau/bibliothèque	203	1 343	1 320	1 517	1 446
92022	Commis, laboratoire	21	1 479	1 350	1 681	1 636
92023	Commis, hôpital	113	1 185	1 182	1 284	1 263
92024	Commis, garage	30	1 042	1 000	1 189	1 145
93200	Manœuvres de l'industrie manufacturière et travailleurs assimilés	376	987	900	1 238	1 150
93300	Manœuvres de la construction et travailleurs assimilés	526	860	954	964	1 000
93414	Homme à tout faire	452	1 304	1 290	1 685	1 609
93416	Aide magasinier	816	1 289	1 260	1 534	1 478
93901	Emballeur	182	1 105	1 004	1 376	1 322

Source : Report on Wages in Singapore, 2003.

## Appendice 3B

Tableau 2.2  
**Salaires de base et salaires bruts mensuels de professions sélectionnées  
dans toutes les branches d'activités, juin 2003 (femmes)**

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
<b>1</b>	<b>Managers</b>	<b>8 547</b>	<b>5 919</b>	<b>4 958</b>	<b>6 163</b>	<b>5 000</b>
1220	Cadre de direction	418	10 063	9 250	10 592	9 595
12101	Directeur gérant	130	14 816	14 000	16 017	14 825
12102	Directeur d'entreprise	641	8 526	7 500	8 963	7 546
12310	Cadre de direction, opérations commerciales	24	4 577	3 890	4 598	3 890
12311	Cadre de direction, industries manufacturières	296	5 470	5 222	5 699	5 425
12312	Cadre de direction, projets de construction	83	4 434	4 180	4 536	4 300
12313	Cadre de direction, opérations de transport	119	4 162	4 000	4 321	4 100
12314	Cadre de direction, assurance-qualité	63	4 982	4 748	5 104	4 748
12315	Cadre de direction, achats	130	4 583	4 200	4 775	4 275
12316	Cadre de direction, entrepôts	12	4 132	4 454	4 210	4 555
12317	Cadre de direction, opérations financières	1 002	6 931	5 932	7 213	5 980
12318	Cadre de direction, opérations communautaires	180	4 397	4 468	4 397	4 468
12321	Cadre de direction, ventes	365	4 610	4 062	4 948	4 200
12322	Cadre de direction, services à la clientèle	208	4 664	4 100	4 818	4 230
12331	Cadre de direction, budgétisation et comptabilité financière	1 114	5 691	5 000	5 889	5 140
12332	Cadre de direction, administration	410	4 314	3 996	4 434	4 000
12333	Cadre de direction, planification de l'entreprise	26	5 883	5 938	6 175	6 148
12341	Cadre de direction, personnel/ressources humaines	408	5 838	5 220	6 102	5 352
12343	Cadre de direction, formation	50	4 922	4 569	5 097	4 686
12350	Cadre de direction, publicité et relations publiques	193	4 423	4 000	4 470	4 000
12351	Directeur des services de conception (publicité)	11	6 583	5 000	6 604	5 000

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
12360	Cadre de direction, recherche et développement	32	5 224	5 000	5 483	5 036
12391	Cadre de direction, développement stratégique	212	5 776	5 107	6 102	5 258
12392	Cadre de direction, services immobiliers	98	4 280	4 008	4 417	4 210
12901	Cadre de direction, ateliers	304	2 589	2 285	2 889	2 525
12902	Cadre de direction, service du logement	48	2 802	2 500	2 951	2 554
12903	Cadre de direction, restauration et services connexes	166	2 583	2 431	2 632	2 463
<b>2</b>	<b>Professions intellectuelles et scientifiques</b>	<b>10 316</b>	<b>3 967</b>	<b>3 500</b>	<b>4 124</b>	<b>3 600</b>
2224	Pharmacien	90	3 326	2 856	3 795	3 427
2936	Producteur, metteur en scène et acteur de cinéma	40	3 880	3 120	3 901	3 135
21110	Physicien	48	5 967	5 919	5 967	5 919
21130	Chimiste	81	3 225	3 000	3 413	3 155
21192	Géophysicien	24	3 852	3 390	3 858	3 396
21212	Analyste, recherche opérationnelle	17	3 487	3 100	3 527	3 100
21213	Actuaire	13	3 859	3 625	3 981	3 741
21311	Cadre de direction, systèmes informatiques	459	6 668	6 443	6 786	6 500
21312	Cadre de direction, opérations et réseaux informatiques	48	7 150	6 980	7 221	6 980
21321	Concepteur et analyste de systèmes	770	3 819	3 695	3 906	3 761
21322	Analyste de systèmes en réseau et de systèmes de communication de données	102	4 008	3 873	4 108	3 926
21323	Ingénieur, logiciels	429	3 775	3 534	3 910	3 630
21331	Programmeur d'applications	416	2 628	2 438	2 719	2 500
21332	Programmeur de systèmes	88	2 784	2 518	2 859	2 795
21333	Programmeur multimédias	15	2 317	2 208	2 344	2 208
21341	Administrateur de réseaux et de systèmes informatiques	111	3 324	2 980	3 449	3 010
21342	Administrateur de bases de données	51	3 119	2 846	3 191	3 000
21392	Spécialiste de la sécurité et des technologies de l'information	10	2 960	2 908	3 114	3 085
21411	Architecte	72	4 190	3 800	4 377	3 825
21421	Ingénieur civil	63	3 187	2 750	3 250	2 900

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
21422	Ingénieur, charpentes métalliques	32	3 653	3 290	3 802	3 315
21423	Ingénieur, construction	49	3 012	2 800	3 155	2 800
21431	Ingénieur électricien	69	3 667	3 900	3 766	4 033
21432	Ingénieur, génération et distribution d'électricité	12	5 777	7 146	5 790	7 221
21441	Ingénieur électronique	104	3 277	3 149	3 319	3 180
21442	Ingénieur, télécommunications	225	3 678	3 464	3 740	3 496
21443	Ingénieur, informatique	289	5 576	4 740	5 960	4 977
21444	Ingénieur, semi-conducteur	554	3 370	3 200	3 643	3 500
21445	Ingénieur, matériel audio et vidéo	17	2 805	2 805	2 891	2 805
21451	Ingénieur mécanique	81	3 367	3 032	3 501	3 220
21452	Ingénieur, machines et outils industriels	24	3 307	3 110	3 397	3 245
21455	Ingénieur aéronautique	70	3 381	3 070	3 524	3 238
21456	Ingénieur automobile	14	3 120	2 973	3 120	2 973
21461	Ingénieur chimiste	12	2 848	2 800	2 975	2 800
21462	Ingénieur chimiste (pétrole)	12	4 099	4 120	4 224	4 270
21471	Ingénieur, industries manufacturières	173	3 375	3 175	3 648	3 615
21472	Ingénieur, production	197	3 495	3 295	3 597	3 416
21491	Ingénieur, biomédecine	14	3 308	3 155	3 403	3 240
21493	Ingénieur, environnement, santé et sécurité du travail	12	3 841	3 657	3 987	3 951
21496	Inspecteur, poids et mesures	249	2 964	2 800	2 995	2 835
21498	Spécialiste des technologies de la restauration	27	3 784	3 350	3 834	3 350
22211	Médecin généraliste	78	7 006	6 800	8 942	7 386
22212	Chirurgien généraliste	27	9 015	8 800	13 725	13 354
22221	Dentiste	39	3 335	3 300	3 437	3 350
22222	Dentiste spécialisé	26	7 599	6 625	9 541	8 354
23402	Enseignant spécialisé dans l'éducation des sourds	17	2 103	1 800	2 103	1 800
23403	Enseignant spécialisé dans l'éducation des handicapés	16	1 423	1 392	1 423	1 392
24101	Comptable	825	3 813	3 605	3 872	3 700
24102	Auditeur (comptabilité)	569	2 900	2 400	2 934	2 400
24201	Analyste financier	214	4 584	4 179	4 743	4 240
24202	Analyste du crédit	41	4 339	3 880	4 437	3 880
24204	Cadre de direction, Trésorerie	38	4 486	4 221	4 598	4 448
24901	Spécialiste des études de marché	79	3 854	3 506	3 913	3 506

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
24902	Publicitaire, administrateur de comptes	57	2 667	2 504	2 804	2 655
24903	Consultant, administration des affaires	83	4 917	4 263	5 287	4 346
25011	Avocat et notaire	173	5 382	5 000	5 438	5 000
25012	Conseiller juridique (sauf avocat et notaire)	50	6 129	5 384	6 283	5 384
25013	Juriste	63	5 347	4 500	5 506	4 640
29121	Bibliothécaire	25	3 404	3 456	3 453	3 671
29312	Journaliste	287	3 680	3 281	3 762	3 430
29314	Publicitaire, rédacteur	17	3 861	3 750	3 861	3 750
29321	Rédacteur en chef (journaux et périodiques)	150	5 648	5 120	5 839	5 262
<b>3</b>	<b>Techniciens et travailleurs assimilés</b>	<b>24 007</b>	<b>2 522</b>	<b>2 374</b>	<b>2 697</b>	<b>2 500</b>
3122	Électrotechnicien	56	2 301	2 226	2 525	2 493
3223	Diététicien et nutritionniste des services de santé publique	18	2 293	2 110	2 293	2 168
31001	Assistant, génie civil et charpentes métalliques	74	3 485	3 683	3 512	3 695
31002	Assistant, électricité	42	2 257	2 127	2 363	2 154
31003	Assistant, électronique	232	2 538	2 435	2 704	2 547
31004	Assistant, industries mécaniques	59	2 320	2 142	2 738	2 382
31006	Assistant, industries manufacturières	55	2 218	2 095	2 347	2 168
31101	Technicien chimiste	99	1 944	1 812	2 228	2 064
31102	Technicien, physique	166	3 091	3 095	3 091	3 095
31211	Technicien, génie civil	67	2 353	2 319	2 411	2 350
31212	Technicien, architecture	11	2 431	2 263	2 455	2 263
31213	Technicien, construction	157	2 283	2 200	2 313	2 200
31231	Technicien, électronique	44	2 058	2 132	2 591	2 388
31232	Technicien, télécommunications	321	2 077	2 100	2 216	2 203
31233	Technicien, informatique	75	1 935	1 802	2 014	1 900
31234	Technicien, semi-conducteurs	146	1 937	1 895	2 175	2 113
31241	Technicien, industries mécaniques	62	1 822	1 768	2 032	2 018
31242	Technicien, industries aéronautiques	19	2 763	2 456	3 258	3 080
31243	Technicien, industries automobiles	17	1 954	1 750	2 075	1 922
31251	Technicien, industries chimiques	16	1 877	1 638	2 477	1 892

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
31261	Technicien, industries mécaniques	33	1 487	1 329	1 838	1 620
31262	Technicien, production	132	2 175	2 102	2 446	2 347
31265	Technicien, assurance-qualité	126	1 847	1 737	2 085	1 919
31271	Dessinateur	55	1 936	1 891	2 044	2 000
31272	Dessinateur, mécanique	34	2 404	2 373	2 704	2 723
31273	Dessinateur, électricité/électronique	35	2 259	2 100	2 313	2 138
31274	Dessinateur, génie civil et charpentes métalliques	49	2 410	2 495	2 512	2 540
31275	Dessinateur, architecture	123	2 557	2 420	2 637	2 609
31298	Technicien, estimation	50	2 059	2 062	2 074	2 090
31300	Opérateur de systèmes informatiques	132	2 161	2 006	2 531	2 450
31411	Photographe	16	2 875	2 754	2 889	2 754
31421	Superviseur, service de télécommunications	14	2 298	2 047	2 543	2 245
31561	Superviseur, services de transports aériens	34	2 467	2 232	3 416	3 397
31562	Superviseur, services TRM	14	1 991	1 851	2 259	2 264
31563	Superviseur, services de transports routiers	28	2 363	2 260	2 484	2 328
31611	Administrateur de services de lutte contre l'incendie et de services de sécurité	10	2 836	3 064	3 033	3 064
31612	Administrateur de services d'entretien	27	1 897	1 800	1 969	1 900
32111	Technicien, sciences médicales	128	2 263	1 974	2 400	2 152
32211	Optométricienne	27	2 487	2 430	2 796	2 775
32212	Opticien	10	2 088	2 170	2 234	2 373
32221	Physiothérapeute	58	2 753	2 705	2 781	2 718
32222	Thérapeute du travail	29	2 645	2 550	2 652	2 550
32241	Infirmière professionnelle	1 458	2 601	2 418	2 927	2 756
32242	Infirmière spécialisée	61	3 674	3 550	3 841	3 826
32243	Infirmière de travail	36	2 956	2 872	3 324	3 197
32244	Sage-femme	16	2 346	2 290	2 458	2 296
32245	Aide-infirmière	445	1 998	2 027	2 222	2 222
32250	Assistante de médecine dentaire	46	2 139	2 053	2 392	2 270
32270	Préparateur en pharmacie	283	1 131	972	1 214	1 059
32281	Radiologue, diagnostic médical	37	3 651	3 622	3 864	3 930
32284	Technicien, radiologie médicale	11	3 420	4 178	3 523	4 278
32293	Hygiéniste, dentisterie	12	3 020	3 123	3 028	3 123

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
33110	Institutrice, enseignement pré- primaire	2 399	1 123	1 061	1 132	1 073
34110	Aide-comptable	180	2 843	2 750	2 979	2 795
34121	Agent de change	123	3 226	2 500	3 812	2 700
34122	Cambiste	18	4 470	4 535	4 639	4 535
34123	Agent de change, contrats à terme	108	4 675	3 006	7 184	5 906
34131	Courtier, assurances	139	2 591	2 435	2 841	2 650
34132	Assureur	36	3 559	3 052	3 593	3 262
34151	Représentant pour les ventes (technicien)	421	2 719	2 600	3 751	2 970
34152	Représentant pour les ventes (produits médicaux et pharmaceutiques)	140	2 082	1 900	2 865	2 918
34153	Conseiller pour le service après- vente	141	2 903	2 650	2 988	2 700
34161	Acheteur	168	2 537	2 410	2 633	2 500
34162	Agent d'achat	534	2 634	2 471	2 725	2 528
34171	Estimateur et évaluateur	23	2 731	2 337	2 737	2 337
34191	Organisateur/coordonnateur d'expositions et de congrès	20	2 353	2 100	2 592	2 100
34201	Agent commercial, publicité	31	2 239	2 050	2 239	2 100
34203	Transitaire	53	2 015	1 879	2 292	2 125
39212	Chercheur	10	2 615	2 317	2 624	2 318
39221	Cadre de gestion	6 215	2 954	2 630	3 065	2 785
39222	Administrateur du personnel/des ressources humaines	670	3 029	2 820	3 086	2 900
39223	Spécialiste de la formation	127	2 801	2 674	2 951	2 795
39225	Spécialiste des relations publiques	107	2 592	2 331	2 629	2 362
39227	Secrétaire de direction	942	3 571	3 400	3 635	3 469
39228	Administrateur des services de vente et de commercialisation	966	2 621	2 500	2 701	2 551
39301	Travailleur social	51	2 024	2 000	2 126	2 011
39303	Travailleur social, médecine	34	3 107	2 852	3 194	2 852
39511	Artiste commercial	38	2 605	2 500	2 792	2 660
39512	Décorateur d'intérieur	16	2 460	2 036	2 500	2 103
39513	Concepteur de produit	28	2 394	2 224	2 509	2 435
39514	Dessinatrice de mode	14	1 753	1 400	1 796	1 460
39515	Décorateur étalagiste	18	1 910	1 718	1 910	1 718
39516	Graphiste dessinateur	113	2 139	2 000	2 231	2 050

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
<b>4</b>	<b>Employés de bureau</b>	<b>25 432</b>	<b>1 718</b>	<b>1 645</b>	<b>1 872</b>	<b>1 786</b>
4141	Commis statisticienne	62	2 047	2 000	2 092	2 056
4223	Téléphoniste	189	1 315	1 450	1 559	1 634
41000	Superviseur de personnel de bureau	1 677	2 135	1 947	2 436	2 265
41111	Secrétaire	1 982	2 471	2 441	2 543	2 500
41122	Dactylographe	136	1 411	1 280	1 508	1 362
41130	Opérateur, saisie des données	140	1 251	1 221	1 377	1 347
41201	Commis aux écritures	5 673	1 634	1 589	1 729	1 665
41202	Commis, étude d'avocat	75	1 843	1 800	1 940	1 888
41203	Commis, assurance	90	1 865	1 728	2 000	1 868
41204	Commis, bibliothèque	72	1 369	1 328	1 461	1 434
41205	Commis, archivage	56	1 469	1 405	1 528	1 486
41206	Commis, personnel/ressources humaines	527	1 735	1 700	1 814	1 766
41301	Comptable	22	1 864	1 760	1 899	1 851
41302	Commis, comptabilité	2 650	1 838	1 800	1 940	1 856
41303	Commis, vérification des comptes	74	1 512	1 500	1 594	1 549
41304	Commis, état de paie	36	1 700	1 700	1 869	1 870
41305	Commis, facturation	220	1 602	1 549	1 756	1 640
41306	Commis, service de courtage	31	1 810	1 740	1 858	1 744
41421	Commis, contrôle du traitement des données	68	1 699	1 686	1 870	1 874
41511	Commis, expéditions	376	1 742	1 654	1 878	1 812
41512	Commis, comptabilité des stocks	236	1 690	1 628	1 848	1 715
41513	Magasinier	183	1 436	1 403	1 672	1 595
41521	Commis, planification des matières	176	1 757	1 605	1 977	1 866
41522	Commis, planification de la production	285	1 711	1 650	1 931	1 918
42111	Caissier	1 207	1 074	974	1 226	1 109
42112	Caissier, bureau	45	1 268	1 160	1 520	1 318
42121	Caissier	76	1 591	1 559	1 880	1 803
42210	Commis, agences de voyages et entreprises assimilées	154	1 619	1 526	1 671	1 561
42221	Réceptionniste	615	1 482	1 450	1 539	1 500
42222	Réceptionniste, hôtellerie	113	1 095	1 005	1 339	1 267
42223	Réceptionniste, médecin/dentiste	546	1 378	1 338	1 525	1 429

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
42224	Réceptionniste/commis, aéroports	765	1 406	1 347	1 814	1 746
42225	Commis, services à la clientèle	2 423	1 653	1 600	1 864	1 787
<b>5</b>	<b>Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché</b>	<b>9 932</b>	<b>1 226</b>	<b>1 207</b>	<b>1 524</b>	<b>1 450</b>
5150	Employé, répartition du courrier	49	1 340	1 250	1 470	1 453
51113	Hôtesse de l'air/steward	2 502	1 381	1 300	1 891	1 787
51131	Guide touristique	11	1 287	1 231	1 287	1 231
51211	Intendant (hôtels et autres établissements)	139	1 624	1 454	1 972	1 753
51212	Économe	12	1 354	1 006	1 592	1 201
51220	Cuisinier	699	1 199	1 068	1 368	1 261
51230	Maître d'hôtel/chef de rang (restaurant)	646	1 468	1 461	1 468	1 602
51231	Serveur	340	988	987	1 129	1 114
51311	Coiffeuse	44	1 426	1 475	1 633	1 530
51391	Puéricultrice	11	1 366	1 215	1 437	1 230
51392	Masseuse (non médicale)	51	1 186	1 000	1 746	1 901
51440	Gardien, services privés de sécurité	114	946	897	1 264	1 184
52101	Chef vendeur	1 009	1 427	1 405	1 678	1 614
52102	Aide vendeur	2 374	1 024	942	1 416	1 212
52103	Démonstrateur	91	1 056	1 010	1 511	1 393
52105	Vendeuse au téléphone	32	1 563	1 419	1 675	1 568
<b>7</b>	<b>Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal</b>	<b>1 639</b>	<b>1 326</b>	<b>1 286</b>	<b>1 629</b>	<b>1 535</b>
7242	Ajusteur, électronique	196	1 429	1 415	1 887	1 769
7333	Graveur à l'acide, imprimerie	11	1 325	1 270	1 405	1 355
7411	Bouchers et poissonniers	60	989	954	1 123	1 051
7412	Boulangers, pâtisseries et confiseurs	35	1 123	1 037	1 276	1 203
7432	Patronnier et coupeur de textiles, du cuir et d'assimilés	34	1 275	1 144	1 456	1 346
72000	Superviseurs et contremaîtres (métallurgie, machines-outils et métiers connexes)	35	2 360	2 371	2 663	2 810
72313	Mécanicien, machines industrielles et machines de bureau	144	1 391	1 323	1 750	1 669
72314	Mécanicien, moteurs d'aéronef	38	1 738	1 676	2 072	1 977
72325	Installateur d'appareils de réfrigération et de climatisation	87	1 352	1 364	1 799	1 756

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
72412	Ajusteur, ascenseurs, escaliers mécaniques et matériels connexes	11	1 089	1 215	1 150	1 296
72413	Électricien	30	1 577	1 506	1 670	1 535
72440	Mécanicien, matériel informatique et matériel électronique connexe	28	1 498	1 430	1 709	1 630
73000	Superviseurs et contremaîtres (métiers de précision, artisanat, imprimerie et métiers connexes)	11	1 634	1 600	1 765	1 618
73113	Fabricant, monteur et réparateur d'instruments de précision	189	1 522	1 513	2 138	2 001
73131	Joaillière	13	1 032	930	1 593	1 652
74000	Superviseurs et contremaîtres (agro-industrie, travail du bois, textiles et métiers connexes)	267	1 296	1 200	1 458	1 345
74404	Fabrication/assemblage d'articles en cuir	10	922	890	1 083	1 046
<b>8</b>	<b>Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage</b>	<b>13 175</b>	<b>991</b>	<b>921</b>	<b>1 333</b>	<b>1 224</b>
827	Conducteurs de machines pour la fabrication de denrées alimentaires et de produits connexes	223	1 009	1 000	1 275	1 220
8122	Conducteur, laminoir/travail de l'acier à chaud	10	844	779	1 525	1 441
8124	Conducteur de machines, étirage et tréfilage	16	926	910	1 165	960
8143	Conducteur de machines, papeterie	12	963	919	1 343	1 340
8150	Conducteur de machines, industrie chimique	26	1 428	1 265	1 775	1 680
8231	Conducteur de machines, produits en caoutchouc	61	779	698	1 025	911
8252	Conducteur de machines, reliure et métiers connexes	217	951	937	1 147	943
8253	Conducteur de machines, papier et pâte à papier	70	1 036	1 007	1 275	1 265
8263	Conducteur de machines à coudre et à broder	111	923	887	1 130	1 043
81700	Conducteur de chaîne de montage automatique et de robots industriels	23	681	680	1 050	1 041
82000	Superviseurs et contremaîtres, machines	342	2 173	1 918	2 520	2 353

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
82111	Régleur-conducteur, finissage de précision	250	1 005	930	1 354	1 255
82117	Régleur-conducteur de machines, fraisage de précision	28	901	695	1 372	1 172
82210	Conducteur de machines, produits pharmaceutiques et de toilette	539	904	896	1 354	1 281
82221	Plaqueur	16	1 314	1 355	1 966	2 068
82223	Conducteur de machines, revêtement pour fils métalliques	24	1 220	1 247	1 815	1 801
82230	Conducteur de machines, produits photographiques	38	1 152	1 127	1 232	1 216
82320	Conducteur de machines, produits en matières plastiques	916	748	700	1 080	994
82510	Conducteur de machines, imprimerie	144	1 654	1 814	1 927	2 047
82811	Assembleur, matériel/composants électriques	20	1 145	1 115	1 273	1 235
82812	Assembleur, matériel/composants électroniques	8 119	941	903	1 275	1 196
82821	Contrôleur de la qualité et essayeur, produits électriques/électroniques	615	1 080	1 110	1 392	1 366
82822	Contrôleur de la qualité et essayeur, produits mécaniques	142	960	833	1 416	1 291
83230	Conducteur d'autocar	193	1 277	1 269	2 056	2 083
83242	Conducteur de camion semi-remorque	11	1 163	1 100	1 616	1 518
83244	Conducteur de matériel mobile d'aéroports	27	1 323	1 399	1 701	1 705
<b>9</b>	<b>Nettoyeurs, ouvriers et travailleurs assimilés</b>	<b>5 883</b>	<b>934</b>	<b>884</b>	<b>1 084</b>	<b>1 002</b>
9129	Nettoyeur, bureaux et établissements industriels	2 468	797	710	879	800
91210	Nettoyeur, blanchisseries et teintureries	137	949	969	1 155	1 113
91221	Valet de chambre/femme de chambre	401	906	910	1 160	1 108
91222	Aide de cuisine	907	1 085	1 052	1 297	1 260
91223	Aide vendeur, boissons/restauration	65	964	945	1 019	1 000
91302	Nettoyeur de navires et de cales	20	656	587	671	587
91303	Nettoyeur d'aéronef	275	1 170	1 186	1 556	1 539
92021	Commis, bureau/bibliothèque	136	1 088	1 044	1 217	1 126

CITP2000	Profession	Nombre de salariés	Salaire de base (dollars)		Salaire brut (dollars)	
			Moyen	Médian	Moyen	Médian
92022	Commis, laboratoire	45	1 241	1 197	1 304	1 281
92023	Commis, hôpital	291	1 157	1 130	1 256	1 233
92024	Commis, garage	15	989	824	1 160	1 035
92031	Gardiennne d'immeuble	19	979	880	1 047	880
93200	Manœuvres de l'industrie manufacturière et travailleurs assimilés	162	778	637	1 052	1 024
93300	Manœuvres de la construction et travailleurs assimilés	109	679	618	695	618
93414	Femme à tout faire	81	1 341	1 330	1 740	1 667
93416	Aide magasinier	102	1 134	1 079	1 386	1 329
93901	Emballeur	288	879	876	999	1 013

Source : *Report on Wages in Singapore, 2003.*