



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

Distr. générale
19 juillet 2017
Français
Original : anglais

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

Soixante-huitième session

23 octobre-17 novembre 2017

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

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

**Liste de points et de questions concernant le cinquième
rapport périodique de Singapour**

Additif

Réponses de Singapour*

[Date de réception : 18 juillet 2017]

Note : Le présent document est publié en anglais, français et espagnol seulement.

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



Cadre constitutionnel et législatif

Réponse aux paragraphes 1 et 2 de la liste de points

1. Le paragraphe 1 de l'article 12 de la Constitution de Singapour pose le principe de l'égalité de tous devant la loi et stipule expressément que « toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à une égale protection de la loi ». Ce principe embrasse et consacre l'idéal de non-discrimination à l'égard des femmes, dans le secteur public comme dans le secteur privé.

2. Toute femme qui estime faire l'objet d'une inégalité de traitement au regard de la loi ou des décisions de justice en raison de son sexe peut porter l'affaire devant les tribunaux. En outre, une femme lésée par une disposition légale qui serait discriminatoire à l'égard des femmes peut aussi saisir les tribunaux afin de faire réexaminer la loi en question en raison de son caractère inconstitutionnel ou de son incompatibilité avec le paragraphe 1 de l'article 12 de la Constitution relatif à l'égalité. La question est alors réglée par les tribunaux.

3. Il existe par ailleurs d'autres mécanismes (au sein des organismes publics, du Parlement et des médias, par exemple) qui permettent de traiter les plaintes émanant de particuliers et portant sur la discrimination sexiste. Il n'a pas été fait état à ce jour d'insuffisances en matière de voies de recours. Le pays continuera néanmoins de veiller à examiner s'il est nécessaire de multiplier ces voies de recours.

4. Outre sa Constitution, Singapour dispose de textes spécifiques protégeant les droits des femmes dans certains domaines, tels que la loi sur l'emploi, la Charte des droits de la femme, la loi sur les enfants et les jeunes et le Code pénal. Elle a aussi depuis 2009 promulgué plusieurs lois qui renforcent les obligations contractées par le pays au titre de la Convention. Il s'agit notamment de la loi sur la protection contre le harcèlement, de la loi sur la prévention de la traite d'êtres humains et de la loi sur le droit de la famille. Les femmes peuvent signaler les violations aux autorités compétentes, qui examineront les plaintes et prendront des mesures pour faire appliquer les lois selon que de besoin. Une victime, ou une personne qui la représente, peut aussi porter plainte auprès de la police.

5. La liste ci-dessous, sans être exhaustive, précise comment se traduit la protection juridique dont bénéficient les femmes dans le cadre législatif national.

a) *Loi sur l'emploi*

- La loi sur l'emploi protège les employées durant leur grossesse et tout au long de leur congé de maternité. Elle garantit ainsi le droit des employées au congé de maternité et interdit leur licenciement au cours de cette période. Les femmes qui estiment avoir été victimes d'un licenciement abusif peuvent saisir le Ministère de la main-d'œuvre. S'il s'avère qu'une employée a été licenciée sans motif légitime, le Ministère peut ordonner à l'employeur de la réengager ou de l'indemniser. Entre 2012 et 2016, le Ministère de la main-d'œuvre a été saisi de 70 cas par an en moyenne émanant d'employées estimant avoir été injustement licenciées durant leur grossesse ou au cours de leur congé de maternité.

b) *Loi sur la protection contre le harcèlement*

- La loi sur la protection contre le harcèlement offre un cadre juridique régissant les normes de comportement socialement acceptable sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci. Les dispositions de cette loi portent sur un large éventail de comportements, notamment les cyberbrimades, le harcèlement criminel et le harcèlement sexuel. Entre son entrée en vigueur en novembre 2014 et le

31 mai 2017, 50 % des demandes déposées auprès des tribunaux d'État par des victimes de harcèlement sexuel, de harcèlement sur le lieu de travail et de harcèlement sur Internet l'ont été par des femmes.

c) *Charte des droits de la femme*

- L'une ou l'autre partie d'un mariage célébré conformément à la Charte des droits de la femme peut déposer une demande de divorce au motif que le mariage a irrémédiablement échoué. En 2016, 6 301 demandes de divorces ont été déposées, dont 3 767 par des femmes. En outre, le tribunal peut, en vertu de la Charte, ordonner à un (ex-) époux de verser à son (ex-) épouse une somme forfaitaire ou une pension mensuelle à titre d'allocation entre conjoints ou pour enfant (ou les deux), sur demande de l'(ex-) épouse et s'il est établi que l'(ex-) époux a négligé de subvenir à ses besoins de façon appropriée. En 2016, 1 376 demandes de pensions alimentaires ont été déposées par des femmes¹.

d) *Loi sur la prévention de la traite d'êtres humains*

- La loi sur la prévention de la traite d'êtres humains est l'instrument législatif fondamental en matière de lutte contre la traite des personnes. Entre son entrée en vigueur en mars 2015 et le 31 mai 2017, huit affaires ont été soumises au titre de cette loi pour exploitation sexuelle et trafic de main-d'œuvre.

6. Les autorités entendent aussi mener des poursuites en justice en cas de mauvais traitements relevant d'autres textes législatifs tels que le Code pénal et la loi sur les enfants et les jeunes, ainsi qu'en vertu des lois relatives au travail telles que la loi sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère et la loi sur les agences de placement.

7. Les juges et les auxiliaires de justice de la Cour suprême, des tribunaux d'État et des tribunaux du droit de la famille sont formés au Singapore Judicial College (École de la magistrature). Ils acquièrent ainsi les connaissances et les compétences leur permettant d'aborder de façon appropriée et attentive les affaires relatives aux femmes, à la famille ou aux questions d'ordre relationnel. À titre d'exemple, en 2016, le Singapore Judicial College a donné des cours relatifs à la Convention sur les thèmes de la violence familiale et de la prise en charge des enfants qui en sont victimes tels que « Violence familiale – communications des forces de police », « Conduite des témoignages d'enfants au tribunal », « Enjeux internationaux en matière de droit de la famille » et « Accorder la priorité à l'intérêt de l'enfant ». En 2017, le cours intitulé « Application des instruments relatifs aux droits de l'homme dans les États dualistes » a plus précisément porté sur l'examen des dispositions de trois traités des Nations Unies : la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention relative aux droits des personnes handicapées et la Convention relative aux droits de l'enfant.

8. Les juristes bénéficient également de programmes de formation en lien avec la Convention. La Singapore Academy of Law (Académie de droit de Singapour) a ainsi parrainé en 2016 un séminaire de la Lee Kuan Yew School of Public Policy (École de politique publique) et de l'ambassade des États-Unis sur le thème « Égalité des sexes et état de droit ». Ce séminaire a été agréé par l'Académie afin

¹ En outre, 2 609 demandes ont été déposées par des femmes contre des (ex-) conjoints qui ne s'acquittaient pas de leurs obligations alimentaires.

de permettre aux juristes de cumuler des points de formation professionnelle². L'institution prévoit par ailleurs d'organiser des cours de formation visant à aider les praticiens du droit à dialoguer avec des clients vulnérables tels que les victimes de violence conjugale.

9. Tous les agents de police sont formés à la prise en charge des victimes d'actes criminels dans le cadre de leur formation de base. Ils sont sensibilisés à la fragilité des victimes de crimes sexuels et on leur apprend à se comporter de façon appropriée avec les victimes, en particulier avec les femmes. Les agents suivent notamment des cours portant sur les principes fondamentaux en matière de prise en charge des victimes, à savoir la sécurité, l'aspect émotionnel et le recueil d'informations. Une unité spéciale de procureurs suit par ailleurs une formation destinée au traitement des affaires de violences à l'égard de femmes ou de jeunes filles. Les agents de police et les procureurs sont aussi formés au recours aux techniques d'entretien appropriées lorsqu'ils ont affaire à des victimes de crimes sexuels. Ils assistent en outre à des conférences organisées par des experts internationaux en vue de découvrir les pratiques optimales de ces derniers et de leurs pairs. Les procureurs suivent aussi régulièrement des formations à l'étranger sur les poursuites relatives aux violences à l'égard des femmes (notamment celles organisées par l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime), de façon à veiller au respect des pratiques optimales appliquées dans le reste du monde.

Réserves

Réponse au paragraphe 3 de la liste de points

10. L'application du droit coranique varie selon les pays. Sur le plan national, c'est le Majlis Ugama Islam Singapura (MUIS), le Conseil religieux musulman de Singapour, qui est chargé de suivre les évolutions du droit coranique. Le Comité de la fatwa³ du MUIS se réunit régulièrement pour débattre de certains points du droit coranique, examiner les pratiques qui ont cours et recommander de nouvelles mesures afin de faire en sorte que les pratiques religieuses en vigueur dans le pays demeurent progressistes.

11. C'est l'application progressiste du droit coranique qui garantit la protection des femmes musulmanes dans le pays. C'est aussi cette approche qui a permis au pays de retirer ses réserves à l'égard des articles 2 et 16 en 2011. Le Gouvernement singapourien est résolu à mener un processus de révision permanent et continuera à réaliser des études comparatives sur les évolutions du droit coranique dans les autres pays musulmans dans l'objectif de renforcer et d'améliorer son administration sur le plan national.

Mariage et vie de famille

Réponse au paragraphe 22 de la liste de points

12. La loi sur l'administration du droit coranique est régulièrement passée en revue afin de s'assurer qu'elle conserve un caractère progressiste. Si en vertu de ladite loi une femme est tenue d'obtenir la permission d'un *wali* (tuteur légal) pour se marier, le mariage peut aussi être célébré par un *kadi* (représentant religieux

² Tous les praticiens du droit à Singapour sont tenus de satisfaire aux exigences en matière de formation professionnelle continue.

³ Il s'agit d'un organe indépendant d'érudits musulmans, nommés par le Président de Singapour pour se pencher sur des questions touchant à l'administration du droit coranique.

nommé par le Président de Singapour afin d'officialiser les mariages musulmans) si ce dernier considère que les motifs invoqués par le *wali* pour refuser de consentir au mariage sont insuffisants. Le Registre des mariages musulmans veille à ce que ses procédures administratives tiennent compte du droit de la femme d'être entendue, avant de se prononcer sur la demande du *wali*. Les motifs que les femmes peuvent invoquer pour demander le divorce sont très nombreux, certains ne s'appliquant d'ailleurs qu'à ces dernières. Il leur est ainsi possible d'invoquer le *taklik* (divorce prononcé après réalisation de conditions précises), le *fasakh* (dissolution par un tribunal) ou le *khuluk* (remboursement d'une somme d'argent).

13. Des *fatwas* sur les désignations de bénéficiaires au Fonds central de prévoyance et sur la désignation de bénéficiaires révocables ont été émises en 2010 et 2012, respectivement. Ces *fatwas* permettent à un mari de désigner son épouse comme unique bénéficiaire, laquelle peut percevoir le montant intégral du compte à la mort de son conjoint. Auparavant, les désignations de ce type auraient été réputées nulles puisque l'épouse aurait été tenue de restituer à la succession les sommes en question pour qu'elles soient distribuées selon le droit coranique sur l'héritage. Une autre *fatwa* a également été émise en 2016 en vue d'exclure du droit coranique sur l'héritage les fiducies établies au profit de personnes à charge frappées d'incapacité physique ou mentale. Elle permet à une personne à charge aux capacités réduites, quel que soit son sexe, de recevoir une part de la succession au moins égale à celles de ses frères et sœurs, en particulier vis-à-vis de celle de ses frères.

14. Bien que la loi sur l'administration du droit coranique prévoit la polygamie, les mariages polygames ne représentent que 0,2 %⁴ des mariages musulmans enregistrés en 2016 à Singapour, ce qui traduit une baisse de 0,4 % par rapport à 2010. Le Registre des mariages musulmans examine attentivement toutes les demandes de mariage polygame. Seuls les requérants jugés aptes à satisfaire les exigences et les contrôles rigoureux en la matière sont autorisés à prendre une deuxième épouse. La première épouse peut également formuler des objections auprès du Registre. Si la demande est acceptée et que la première épouse désapprouve la décision du Registre, cette dernière peut faire appel auprès de la Commission de recours.

15. S'agissant des mariages des filles âgées de moins de 18 ans, la loi sur l'administration du droit coranique ne les autorise que dans certaines circonstances et avec la permission du *kadi*. Dans les faits, les demandes de mariages de ce type sont exceptionnelles et les cas approuvés ne représentent que 0,4 % des mariages musulmans enregistrés en 2016, contre 0,8 % en 2010. Le Gouvernement, en partenariat avec les organisations musulmanes malaises, continue de mettre activement en exergue, à travers des initiatives de formation du public, les effets pervers du mariage à un âge précoce. À partir de 2018, des programmes de préparation au mariage seront obligatoires pour les couples dont l'un des membres est âgé de moins de 21 ans. Il ne fait aucun doute qu'en sensibilisant régulièrement la population, des progrès pourront encore être faits en la matière.

Accès à la justice

Réponse au paragraphe 4 de la liste de points

16. La loi relative à la prévention de la traite d'êtres humains est entrée en vigueur en mars 2015. Cette loi a instauré une réglementation dédiée à la protection et à

⁴ Treize mariages polygames sur un total de 5 954 mariages musulmans ont été recensés par le Registre en 2016, contre 18 cas analogues sur 4 133 mariages en 2010.

l'accompagnement des victimes de la traite et encourageant aussi la signalisation des infractions y relatives. Il existe par ailleurs d'autres mesures de protection au titre de différents textes de loi tels que le Code pénal, la Charte des droits de la femme et la loi sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère. Le Gouvernement a conscience de la détresse de ces victimes et des inquiétudes qu'elles nourrissent. Elles ne sont pas poursuivies pour des actes qu'elles auraient été forcées de commettre en conséquence directe de leur condition de victimes de la traite, à moins que les circonstances ne l'exigent. Le Groupe de travail interinstitutions de Singapour sur la lutte contre la traite de personnes finance des centres d'accueil qui apportent protection aux victimes de la traite, notamment en termes d'hébergement, de soins médicaux, de conseils et de services de traduction. Lorsque les victimes de la traite souhaitent rentrer chez elles, Singapour facilite leur retour. Le Groupe de travail prévoit également toute une série de mesures de soutien supplémentaires adaptées aux besoins des victimes. Ainsi, les victimes qui sont disposées et aptes à travailler sont accompagnées, dans la mesure du possible, dans leur recherche d'un emploi adapté à Singapour. Cela leur permet de conserver un emploi correctement rémunéré et de s'assurer un revenu.

17. Les personnes aux ressources modestes bénéficient d'une aide juridique, quel que soit leur sexe, par le biais de régimes d'aide juridique financés par l'État et des programmes de la Law Society of Singapore (Société d'aide judiciaire de Singapour) et de différents organismes d'assistance bénévoles. Le Ministère de la justice passe régulièrement en revue les ressources allouées à l'aide juridique financée par l'État afin de veiller à ce que les personnes qui n'ont pas les moyens d'engager un avocat puissent tout de même bénéficier de conseils juridiques ou se faire représenter en justice. Les personnes bénéficiant d'une aide juridique prise en charge par l'État ne sont pas tenues de payer les frais de justice. Le Bureau d'aide juridique travaille en étroite collaboration avec des partenaires tels que la Maison de justice, les centres des services familiaux, les bureaux de services sociaux et les organismes de protection sociale bénévoles de façon à ce que ces derniers aient connaissance des services proposés par le Bureau et puissent diriger vers celui-ci les personnes qui ont besoin d'une aide juridique. Réciproquement, le cas échéant, le Bureau d'aide juridique dirige les demandeurs d'aide juridique à ces organismes partenaires de façon à ce que les personnes ayant besoin d'une aide d'ordre social et non juridique puissent en bénéficier.

18. Pour sensibiliser davantage les femmes à leurs droits et leur permettre de bénéficier de recours juridiques, des informations qui leur sont dédiées ainsi que les politiques qui les concernent sont diffusées sur les sites Web de différents ministères. Le site Web du Ministère du développement social et de la famille⁵, par exemple, propose des informations relatives à la Convention et à la Charte des droits de la femme ainsi que des renseignements sur les programmes d'aide et les ressources à disposition des femmes.

19. À l'occasion du vingtième anniversaire de l'adhésion de Singapour à la Convention, en 2015, le Bureau chargé de l'épanouissement de la femme a publié une brochure comprenant des informations sur les lois essentielles qui protègent les femmes ainsi que sur les politiques et initiatives publiques en leur faveur. Cette brochure a été diffusée auprès des associations féminines et publiée sur le site Web du Ministère du développement social et de la famille⁶.

⁵ Disponible (en anglais seulement) à l'adresse www.msf.gov.sg/policies/Women-Celebrating-Women/Pages/default.aspx.

⁶ Disponible (en anglais seulement) à l'adresse [www.msf.gov.sg/policies/Women-Celebrating-Women/International-and-Local-Events-on-Women/Documents/MSF per cent20Brochure_low per cent20res per cent20FA per cent20\(2\).pdf](http://www.msf.gov.sg/policies/Women-Celebrating-Women/International-and-Local-Events-on-Women/Documents/MSF_per cent20Brochure_low per cent20res per cent20FA per cent20(2).pdf).

20. Le Ministère de la main-d'œuvre, la Confédération nationale des syndicats et la Fédération nationale des employeurs de Singapour ont conjointement établi en décembre 2015 des recommandations tripartites pour la prise en charge du harcèlement sur le lieu de travail. Ce document contient des informations relatives à la loi sur la protection contre le harcèlement destinées à sensibiliser davantage les employeurs et les employés aux recours prévus dans le cadre de la loi, y compris en matière de harcèlement sexuel. Il est disponible sur le site Web du Ministère de la main-d'œuvre⁷.

21. Des campagnes sont aussi organisées afin de renforcer la sensibilisation du public aux problèmes que rencontrent les femmes. Le Ministère du développement social et de la famille a par exemple lancé en novembre 2016 une campagne d'une durée de trois ans intitulée « Break the Silence – Against Family Violence » (rompre le silence – contre la violence familiale) en vue de renouveler et de maintenir la sensibilisation à propos de la violence familiale. Au cours des trois prochaines années, le Ministère entend ainsi collaborer étroitement avec la population et les partenaires privés en faveur d'une meilleure prise de conscience en la matière. Cette campagne prévoit notamment des séances d'information itinérantes et des brochures fournissant aux victimes informations et ressources, et donnant aux témoins les moyens d'intervenir en toute sécurité et d'aider celles et ceux qui subissent des violences.

Traite des personnes et exploitation de la prostitution

Réponse au paragraphe 11 de la liste de points

22. Entre l'adoption en mars 2015 de la loi sur la prévention de la traite d'êtres humains et décembre 2016, la Police de Singapour a enquêté sur 70 cas présumés d'exploitation sexuelle et le Ministère de la main-d'œuvre sur 168 cas présumés de trafic de main-d'œuvre. En mai 2017, huit cas avaient donné lieu à des poursuites au titre de cette loi.

23. Le mécanisme de prise en charge des victimes de Singapour est constitué d'un certain nombre de mesures juridiques et administratives.

24. Pour ce qui est des mesures juridiques, la loi sur la prévention de la traite d'êtres humains prévoit des dispositions permettant au tribunal d'ordonner que les audiences liées à des infractions d'exploitation sexuelle se déroulent à huis clos. Les audiences à huis clos sont obligatoires lorsque la victime est un enfant. Une ordonnance de non-divulgaration s'applique par ailleurs à toutes les affaires d'exploitation sexuelle. Nul n'est autorisé dans le cadre de ces procédures judiciaires à publier le nom, l'adresse ou la photographie de la victime de la traite ou de faire quoi que ce soit qui permette d'identifier cette dernière. Ces mesures évitent aux victimes d'être identifiées et les encouragent à témoigner en toute confiance.

25. Pour ce qui est des mesures administratives, les victimes de la traite peuvent bénéficier de tout un éventail de services, parmi lesquels des services alimentaires et d'hébergement temporaire, des services d'orientation, des soins médicaux ou des emplois temporaires. Ceci est dû au fait que chaque cas de traite est particulier et que les besoins de chaque victime doivent être déterminés au moyen d'une évaluation professionnelle. Les mesures d'accompagnement voulues peuvent alors être adaptées et appliquées de manière adéquate. Cette approche est inscrite à la

⁷ Disponible (en anglais seulement) à l'adresse www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2015/1223-tripartite-advisory-on-managing-workplace-harassment.

section 19 de la loi sur la prévention de la traite, laquelle confère au Directeur de la prévoyance sociale (ou toute personne autorisée par ce dernier) le pouvoir discrétionnaire de fournir aux victimes de la traite tout type d'aide qu'il juge applicable et nécessaire. Ces dernières peuvent se voir délivrer des autorisations spéciales, si la situation l'exige, afin de rester à Singapour durant l'instruction de l'affaire qui les concerne. Les victimes qui comparaissent en tant que témoins à charge peuvent aussi bénéficier du Programme de travail temporaire au cours de la période d'instruction.

26. Après obtention des résultats escomptés dans le cadre du Plan d'action national pour la période 2012-2015, le Groupe de travail interinstitutions sur la traite des personnes a mis au point une nouvelle Approche nationale en la matière, laquelle a été instaurée en mars 2016. Elle repose sur les fondements établis par le Plan d'action national et définit pour les parties prenantes l'orientation à suivre sur le long terme pour lutter contre le problème de la traite. Les grandes stratégies de l'Approche nationale et les résultats finaux escomptés sont les suivants :

- **Prévention** : Un grand public qui a connaissance des crimes liés à la traite et qui s'emploie à prévenir, éliminer et combattre cette pratique; des agents publics et des partenaires intéressés dûment formés, compétents et aptes à identifier les cas de traite d'êtres humains et à les prendre en charge;
- **Poursuites** : Une réponse pénale efficace et complète aux infractions liées à la traite, prévoyant notamment des enquêtes approfondies et la poursuite en justice de tous les criminels impliqués dans la traite ou l'exploitation des victimes;
- **Protection** : Un mécanisme adapté de soins et d'accompagnement garantissant la prise en compte des besoins de toutes les victimes de la traite;
- **Partenariat** : Un solide écosystème faisant intervenir à la fois des parties prenantes nationales et internationales afin de déployer une réponse du pays tout entier en matière de lutte contre la traite d'êtres humains.

Dispositif national de promotion de la femme

Réponse au paragraphe 5 de la liste de points

27. Le Gouvernement dispose de deux entités principales pour ce qui est du suivi des questions liées aux femmes. Il s'agit tout d'abord du Comité interministériel sur la Convention, qui poursuit une approche coordonnée et pangouvernementale en ce qui concerne la mise en œuvre de la Convention au plan national. Les membres⁸ du Comité sont chargés, dans leurs domaines de compétence respectifs, du suivi, de l'application et de la coordination des lois, des politiques et des initiatives visant à assurer le respect de la Convention et une meilleure satisfaction des besoins des femmes. Les cas de discrimination à l'égard des femmes peuvent être résolus dans le cadre des lois et règlements pertinents appliqués par l'organisme compétent. En cas de pratiques discriminatoires avérées, le Gouvernement prend les mesures nécessaires pour y remédier. Le Comité interministériel sur la Convention est par ailleurs appuyé par le Bureau chargé de l'épanouissement de la femme, lequel dépend du Ministère du développement social et de la famille, et qui constitue l'organe national de coordination en ce qui concerne les questions liées aux femmes.

⁸ Le Comité interministériel sur la Convention comprend des cadres des Ministères du développement social et de la famille; des communications et de l'information; de la culture, de la communauté et de la jeunesse; de l'éducation; des affaires étrangères; de la santé; de l'intérieur; de la justice; de la main-d'œuvre; et du développement national, ainsi que du Bureau du Procureur général, du Conseil religieux musulman de Singapour et de la Division du service public.

Tout comme les autres divisions du Ministère du développement social et de la famille, le Bureau est dirigé par un Directeur général et un Directeur. Il assure le suivi des politiques et l'analyse de la problématique hommes-femmes afin de garantir en temps voulu la bonne mise en œuvre des mesures et des politiques tenant compte de ladite problématique. En vue d'assurer une mise en œuvre efficace des politiques d'égalité des sexes, l'autorité politique, les ressources humaines et financières et autres capacités de l'ensemble des organismes publics représentés au Comité interministériel sur la Convention sont mobilisées.

28. L'ensemble des citoyens bénéficie d'un accès aux ressources fondamentales telles que l'éducation, les soins de santé et la protection sociale. En outre, la démarche du pays axée sur les parties prenantes permet aux ministères d'adopter une perspective tenant compte de la problématique hommes-femmes sur les questions qui ont des répercussions différentes sur les deux sexes. Par exemple, compte tenu du fait que les femmes ont des besoins différents de ceux des hommes en matière de santé, Singapour a mis en place le Comité consultatif sur la santé des femmes pour promouvoir leur santé et leur bien-être. Ce dernier a été remanié en 2016 et est désormais principalement axé sur les principaux problèmes de santé qui touchent les femmes aujourd'hui (par l'incitation à la participation au dépistage du cancer, la sensibilisation à la santé osseuse ou la lutte contre le diabète, entre autres).

29. Singapour constate que les objectifs du Millénaire pour le développement ont été remplacés par les objectifs de développement durable. Le pays est tout autant attaché à la réalisation de ces objectifs. Il conviendrait dans ce contexte de s'attacher à obtenir des progrès concrets et substantiels et les États devraient être libres de choisir de quelle façon ils souhaitent poursuivre ces objectifs. Ces derniers constituent pour Singapour un point de référence dans le cadre de l'élaboration des politiques du pays. En outre, la branche féminine du parti d'action populaire (People's Action Party) a déposé en avril 2017 au Parlement une importante proposition qui porte sur les attentes des Singapouriennes dans quatre grands domaines, à savoir les responsabilités et l'impact sur la société, l'emploi et la création d'entreprise, la famille et l'aide aux personnes et enfin, l'aisance financière. La motion a donné lieu à un débat animé au Parlement, où 20 parlementaires (hommes et femmes) sont intervenus sur le sujet. Différents ministères ont aussi fait état de leurs initiatives respectives en faveur des femmes du pays. Ces échanges ont été largement repris par la presse comme par les réseaux sociaux. Ceci témoigne de l'engagement de Singapour vis-à-vis de l'objectif de développement durable n° 5, qui vise à parvenir à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles. En outre, Singapour souligne que l'état de droit est essentiel à la réalisation de l'égalité entre les sexes et à l'élimination de la discrimination, comme le souligne la cible 3 de l'objectif n° 16. La République est très attachée à faire respecter l'état de droit, ce qui a été reconnu sur le plan international. Dans son indicateur « État de droit » de 2016, le World Justice Project a classé Singapour neuvième sur 113 pays⁹. La Banque mondiale a par ailleurs classé le pays quatre-vingt-dix-septième au rang centile sur le critère de l'état de droit dans la cadre de ses Indicateurs mondiaux de la gouvernance¹⁰.

⁹ Disponible (en anglais seulement) à l'adresse www.worldjusticeproject.org/rule-of-law-index.

¹⁰ Disponible (en anglais seulement) à l'adresse www.info.worldbank.org/governance/wgi/.

Mesures temporaires spéciales

Réponse au paragraphe 6 de la liste de points

30. Un comité d'action de la diversité a été mis sur pied en août 2014 en vue d'augmenter la proportion de femmes représentées aux conseils des entreprises cotées à la Bourse de Singapour. Il est constitué de chefs d'entreprise illustres et de professionnels des secteurs public et privé.

31. Le Comité, axé sur le monde de l'entreprise et doté d'une bonne connaissance du climat économique singapourien, a fait savoir que pour renforcer la représentation des femmes dans les conseils d'administration de façon significative et soutenue, il convenait que les entreprises reconnaissent les avantages pratiques que présente la diversité en la matière en termes de prise de décision et de résilience.

32. Le Comité d'action de la diversité a adopté une double approche. Dans un premier temps, en août 2016, il a recommandé à l'Autorité monétaire de Singapour de renforcer son Code de la gouvernance d'entreprise tout en demandant aux entreprises cotées à la Bourse de Singapour de faire état de leurs politiques en matière de diversité (notamment en ce qui concerne l'égalité hommes-femmes), de leurs objectifs mesurables et des progrès accomplis en vue de les atteindre. Le Comité est convaincu qu'une transparence et une responsabilisation renforcées inciteront les entreprises à adopter une véritable approche de diversification de leurs conseils d'administration. L'Autorité monétaire de Singapour a entre-temps mis sur pied un Conseil de la gouvernance d'entreprise afin d'examiner le Code. Le Conseil tiendra compte des recommandations relatives aux conseils d'administration dans le cadre de son examen.

33. En second lieu, le Comité a adopté une approche multipartite en vue de favoriser la sensibilisation et d'inciter au changement. Cette approche a notamment permis de :

a) Publier en octobre 2016 un rapport intitulé « La question des femmes dans les conseils d'administration », lequel portait sur les conclusions en matière d'accroissement du nombre de femmes à des postes de direction ainsi que sur les obstacles qui s'y opposent, tout en envisageant les éventuelles solutions à ce problème. Ce rapport comprenait également des entretiens avec des représentants d'entreprises de premier plan et leurs réflexions sur les moyens d'améliorer l'équilibre entre les sexes et d'en tirer davantage parti;

b) Recenser des profils de femmes susceptibles d'assumer des fonctions de direction afin de constituer une réserve dans la perspective d'une hausse de la demande de femmes dans les conseils d'administration;

c) Inciter les autres groupes de pression et la société civile à multiplier les débats portant sur l'augmentation de la représentation des femmes dans les conseils d'administration.

34. Le Comité d'action de la diversité a fixé un objectif à trois paliers de 20 % d'ici 2020, 25 % d'ici 2025 et 30 % d'ici 2030 en ce qui concerne la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées à la Bourse de Singapour, tout en demandant aux grandes sociétés de montrer l'exemple et de mettre en place une dynamique de changement. Cet objectif a été énoncé par le Ministre du développement social et de la famille devant le Parlement en avril 2017 à l'occasion d'un débat parlementaire consacré à une importante motion portant sur les « Attentes des Singapouriennes ».

Stéréotypes

Réponse au paragraphe 7 de la liste de points

35. Singapour s'emploie à sensibiliser les hommes à leurs responsabilités et à leurs rôles de pères, d'époux et de membres de la famille par le biais de campagnes et de programmes d'éducation publique.

36. Le Gouvernement encourage le partage des responsabilités parentales dans le cadre des programmes intitulés « FamilyMatters@School » menés dans près de 300 établissements scolaires. Le module « FamilyMatters@School for Fathers » vise plus précisément à inciter les pères à se rapprocher de leurs enfants, à s'impliquer davantage dans leur vie quotidienne et à leur servir de modèles. Le Gouvernement travaille aussi avec les partenaires communautaires afin de façonner la manière dont sont perçus les rôles des sexes et les attentes au sein du mariage. À titre d'exemple, le Gouvernement coopère étroitement avec le Centre de promotion du rôle du père sur le mouvement des « Papas pour la vie », un mouvement d'ampleur nationale visant à inciter les pères à s'impliquer davantage auprès de leurs enfants. Le Centre encourage les pères à jouer un plus grand rôle en tant que parents et éducateurs – rôle traditionnellement dévolu aux femmes. En vue d'accompagner les pères, le Centre organise depuis plus de dix ans des ateliers tels que « Beginning Parenting » (découvrir le rôle de parent) pour donner les moyens aux jeunes parents, et surtout aux pères, de gagner en confiance et d'acquérir les compétences leur permettant de s'acquitter de leurs nouveaux rôles et de leurs responsabilités. Ces initiatives ont grandement incité les pères à s'affranchir des rôles et stéréotypes traditionnels et à assumer davantage leurs responsabilités en tant que parents.

37. Le Gouvernement organise aussi des ateliers de renforcement des capacités portant sur les rôles et attentes de chaque sexe au sein du mariage aujourd'hui. Il s'agit notamment d'ateliers de mise en relation de conseillers conjugaux ainsi que de séminaires intitulés « Engaging Hearts and Minds » (mobiliser le cœur et l'esprit) au cours desquels se rassemblent des conseillers, des travailleurs sociaux, des chercheurs et d'autres acteurs dont la mission consiste à chercher comment mieux aider les familles malaises/musulmanes à éduquer des enfants plus résilients.

38. Le Conseil des familles pour la vie a pour objectif de contribuer à l'édification de familles stables et unies. Il est constitué de représentants de la population et du secteur privé et propose une série de programmes complémentaires de préparation à la vie de famille sur le lieu de travail et aux points de services communautaires qui couvrent les principaux domaines de la vie de famille, tels que le mariage et l'éducation des enfants, en vue d'inciter les deux conjoints à partager les responsabilités parentales.

39. Les médias se font aussi parfois l'écho du rôle important que jouent les hommes en matière d'éducation et de responsabilités familiales. C'est ce qu'illustre la série dramatique malaise « Walimah 2 », qui a été nominée pour l'attribution d'une distinction prestigieuse sur une chaîne de télévision malaise. Cette série aborde le sujet des rôles dévolus à chacun des deux sexes au sein de la famille et incite les époux et les pères à s'investir activement dans leur rôle, tandis que les couples sont encouragés à débattre des rôles et des attentes de chacun en vue d'assurer l'épanouissement de toute la famille.

40. Dans l'objectif de favoriser le partage des responsabilités parentales, le Gouvernement a aussi peu à peu renforcé les dispositions relatives aux congés de paternité au fil des ans. Ainsi, à compter de janvier 2017, les congés de paternité pris en charge par les pouvoirs publics sont passés d'une à deux semaines. En

juillet 2017, le congé parental partagé sera étendu, de sorte que les pères qui travaillent pourront passer jusqu'à quatre semaines avec leurs femmes durant leur congé de maternité (ce qui représente une semaine supplémentaire), sous réserve de l'accord de cette dernière. Ceci vient s'ajouter aux congés accordés aux pères comme aux mères de famille, à savoir jusqu'à 6 jours de congé parental payé par an et par parent (pour les enfants jusqu'à 13 ans) et six jours de congé parental sans solde par an et par parent (pour les enfants de moins de deux ans).

41. Le programme « enfants en croissance » mené dans les écoles fait découvrir aux enfants les questions d'égalité des sexes et l'importance que revêt l'appréciation des atouts et des talents de chacun. Le respect des autres et l'empathie, quelles que soient leurs croyances et leurs valeurs, sont mis en avant. Toutes les écoles sont dotées d'un conseiller scolaire dûment formé qui assure un soutien individuel et en groupe et qui intervient au sein de l'établissement, mais aussi au niveau familial et communautaire. Les écoles ont par ailleurs adopté une tolérance zéro à l'égard des brimades. Le Gouvernement a aussi fait savoir qu'il protège tous les Singapouriens des risques de violence, quelle que soit leur orientation sexuelle.

Réponse au paragraphe 8 de la liste de points

42. L'Autorité des normes de publicité de Singapour décourage les stéréotypes sexistes en interdisant la représentation d'une personne comme une marchandise ou un objet. Elle stipule aussi que toutes les personnes (indépendamment de leur sexe) devraient être présentées d'une manière qui respecte leur dignité, et veille à ce que toutes les publicités soient conformes à la loi, décentes et véridiques.

43. Les praticiens non médicaux, tels que les salons de beauté et les spas, ne sont pas autorisés à faire la promotion de soins médicaux. Ils peuvent faire l'objet de poursuites au titre de la loi sur les médicaments (leur promotion et leur vente) dès lors qu'ils proposent des services liés au traitement des affections, des maladies, des blessures, des déficiences ou de toute autre pathologie affectant le corps humain, ou s'ils prétendent avoir les compétences pour ce faire, dans le but d'inciter à faire appel à leurs services.

44. Le programme de codes pour la télévision de l'Autorité de développement du multimédia de Singapour lutte contre la discrimination à l'égard de l'ensemble des catégories de personnes, que ce soit pour des raisons de sexe, d'âge, de handicap ou de situation professionnelle.

Violence à l'égard des femmes

Réponse au paragraphe 9 de la liste de points

45. Singapour assure un suivi des principales données relatives à la violence telles que les demandes d'ordonnance de protection personnelle, d'ordonnance accélérée ou d'ordonnance d'exclusion du domicile¹¹, ou encore le nombre de victimes d'attentats à la pudeur et le nombre de victimes de viol. Ces données sont ventilées par sexe. Voir l'annexe.

46. Le Gouvernement ne tolère aucune forme de violence à l'égard des femmes, que ce soit dans le contexte familial ou en dehors de celui-ci. Le Code pénal érige

¹¹ Une ordonnance de protection personnelle permet d'empêcher l'accusé de commettre des actes de violence familiale contre la plaignante. Elle peut être accordée en urgence (ordonnance accélérée) dès lors que le tribunal est convaincu de l'imminence d'un acte de violence familiale à l'encontre de la plaignante, et ce même avant que la plainte ne soit signifiée à l'accusé. Une ordonnance d'exclusion du domicile interdit à l'accusé d'accéder au domicile de la plaignante.

en infraction les actes entraînant la mort et des dommages corporels, les agressions, les infractions sexuelles et la séquestration, ainsi que ceux qui impliquent le recours à des mots ou des gestes qui portent atteinte à la pudeur d'une femme. Ces infractions entraînent en général de lourdes sanctions, de façon à dissuader les auteurs et pour montrer que la société condamne fermement ce type d'actes.

47. Dans le cadre d'un récent jugement délivré en mai 2017, la Cour d'appel de Singapour a estimé que la peine appropriée pour un violeur reconnu coupable ne pouvait pas être inférieure à 10 ans d'emprisonnement, assortie de six coups de bâton (même si la loi ne prévoit pas de peine plancher en matière de viol). Cela vaut aussi pour un condamné ayant décidé de plaider coupable. Il est en outre prévu que cette peine s'allonge et s'alourdisse en fonction du nombre de circonstances aggravantes et de leur gravité. Dans certains cas, un violeur reconnu coupable est passible d'une peine de 20 ans d'emprisonnement et de 18 coups de bâton. Le niveau de condamnation des violeurs reconnus coupables s'est considérablement durci. Cela vient conforter l'idée que les auteurs de violences à l'égard des femmes s'exposent à être sévèrement punis par les tribunaux du pays.

48. Lorsque les faits de violence se manifestent dans le cadre familial, la Charte des droits de la femme prévoit des mesures de protection complémentaires. La Charte a été modifiée en 2016 afin de permettre aux personnes mariées comme aux personnes anciennement mariées âgées de moins de 21 ans de demander protection contre la violence familiale pour elles-mêmes et leurs enfants. Les victimes non mariées âgées de moins de 21 ans peuvent quant à elles solliciter l'aide d'un parent ou de travailleurs sociaux désignés afin de déposer une demande de protection en leur faveur. Cela concerne notamment les enfants élevés dans un contexte de concubinage. Les enfants bénéficient aussi de la protection prévue au titre de la loi sur les enfants et les jeunes personnes.

Réponse au paragraphe 10 de la liste de points

49. La violence à l'égard des femmes est sans conteste injustifiable. Les personnes mariées ont des droits conjugaux mutuels, mais il convient que ces derniers s'exercent dans le cadre d'une conduite convenable. Le Gouvernement procède par conséquent actuellement à l'examen de l'immunité conjugale pour les cas de viol.

50. La Charte des droits de la femme autorise le divorce dans un délai de trois ans à compter de la date de mariage dès lors que la plaignante démontre que l'accusé lui a fait subir des « souffrances hors du commun » ou des « actes d'une rare perversité ». Le fait de savoir si une affaire relève de l'un ou l'autre critère fait l'objet d'une décision au cas par cas, en tenant compte à chaque fois des circonstances particulières.

51. La période de trois ans requise n'empêche en aucun cas les femmes de fuir les situations de violence domestique. La victime peut à tout moment quitter son conjoint. Ainsi, dans les cas de violence familiale, les conjoints peuvent vivre chacun de leur côté pour des raisons de sécurité et demander le divorce une fois atteinte la période de trois ans prévue par la loi.

52. En outre, les conjoints confrontés à la violence familiale peuvent déposer une demande d'ordonnance de protection personnelle ou d'exclusion du domicile. Les violations de ces ordonnances constituent des infractions pénales.

53. De plus, après qu'une ordonnance a été rendue, et dans le cas où les conjoints décident de continuer à vivre sous le même toit, ces derniers sont aussi contraints de suivre un accompagnement obligatoire consacré à des considérations d'ordre pratique et liées à la sécurité au sein du foyer.

Traite des personnes et exploitation de la prostitution

Réponse au paragraphe 12 de la liste de points

54. La prostitution en tant que telle n'est pas considérée comme un crime à Singapour. Ceci n'empêche pas les autorités d'adopter une position ferme vis-à-vis des activités qui y sont liées telles que le racolage, l'importation de femmes à des fins de prostitution et le proxénétisme, contre lesquelles elles n'hésiteront pas à agir, y compris par le biais de poursuites pénales, le cas échéant. La police veille également à ce que ce type d'activités ne permette pas à des groupes organisés de s'implanter durablement. Elle mène des enquêtes sur chaque cas où des personnes sont exploitées ou forcées de se prostituer.

55. Aucune donnée statistique n'est collectée sur les prostituées, étant donné que la prostitution en elle-même ne constitue pas un crime à Singapour. En revanche, des données sont recueillies sur le nombre de femmes arrêtées dans le cadre d'opérations menées par les forces de l'ordre en rapport avec des affaires de mœurs telles que le racolage. Le racolage public constitue une infraction en vertu de la section 19 de la loi sur les délits divers (ordre public et infractions). Les étrangères reconnues coupables de racolage public peuvent aussi être arrêtées pour infraction aux dispositions relatives à l'immigration telles que le dépassement de la durée de séjour ou le non-respect des conditions de visa temporaire (*social visit pass*). Le nombre total de femmes arrêtées pour des affaires de mœurs a chuté de 4 886 en 2014 à 2 947 en 2016.

56. En fonction de leur âge, les femmes et les filles qui sont victimes de la traite et qui souhaitent échapper à la prostitution peuvent être placées en centre d'hébergement ou dans un foyer d'accueil pour enfants et adolescents où elles bénéficient des mêmes services que les autres pensionnaires. Elles bénéficient également d'une prise en charge du traitement de leurs affaires ou des services d'accompagnement des victimes (soutien psychologique et services de placement, par exemple) jusqu'à leur retour dans leur pays, pour les étrangères, ou leur réinsertion, pour les Singapouriennes.

Participation à la vie politique et publique

Réponse au paragraphe 13 de la liste de points

57. L'égalité des sexes à Singapour se fonde sur le principe de la méritocratie, qui offre des chances égales aux femmes et aux hommes.

58. Les femmes de Singapour ont la possibilité de participer à la vie politique en fonction de leurs propres mérites. Les différents partis du pays recherchent constamment et activement des femmes qualifiées pour rejoindre leurs rangs. Les femmes occupaient 24 sièges sur 101 (23,8 %) au Parlement de Singapour en mai 2017, taux supérieur à la moyenne mondiale de 23,3 % de l'Union interparlementaire¹². Le Gouvernement est convaincu que le fait que les Singapouriennes soient de plus en plus instruites les incitera davantage à participer à la vie politique à l'avenir.

59. En janvier 2013, M^{me} Halimah Yacob a été nommée Présidente du Parlement, poste occupé pour la première fois par une femme. En mai 2017, six femmes occupaient des postes politiques. M^{me} Josephine Teo a été promue Ministre en mai 2017, ce qui porte à deux le nombre de femmes ministres. M^{me} Low Yen Ling a quant à elle été promue au rang de Secrétaire parlementaire principale en mai 2017.

¹² Les deux chambres confondues, au 1^{er} mai 2017.

Deux des cinq maires à la tête des Conseils de développement communautaire chargés de superviser les différents districts de Singapour sont des femmes. Il s'agit de M^{mes} Denise Phua et Low Yen Ling. M^{me} Low a par ailleurs été nommée coordinatrice des Conseils de développement communautaire en mai 2017.

60. À fin décembre 2016, les femmes représentaient en 2016 28 % des magistrats de la Cour suprême, ainsi que 46,1 %, 64 % et 50 % des auxiliaires de justice des tribunaux d'État, des tribunaux du droit de la famille et de la Cour suprême, respectivement.

61. Dans la fonction publique, les femmes représentaient à fin décembre 2016 27,2 % et 28,9 % des titulaires de postes de « secrétaire permanent » et de « secrétaire adjoint », respectivement¹³.

62. L'appartenance sexuelle n'entre pas en ligne de compte dans les affectations des agents du Ministère des affaires étrangères. À fin mars 2017, on comptait 231 femmes (44 %) sur un total de 523 agents des services diplomatiques.

Nationalité

Réponse au paragraphe 14 de la liste de points

63. Les enfants nés de mère singapourienne avant le 15 mai 2004 peuvent demander la nationalité au titre du paragraphe 1 de l'article 124 de la Constitution de Singapour.

64. Les apatrides peuvent demander et acquérir la nationalité singapourienne dès lors qu'ils satisfont aux conditions à remplir. Chaque demande de naturalisation, y compris celles déposées par des apatrides, est examinée en fonction de toute une série de critères, parmi lesquels les contributions sur le plan économique, le niveau de formation, la situation de famille et la durée du séjour à Singapour. Chaque demande est évaluée avec soin et bienveillance, tout particulièrement lorsque les demandeurs se sont bien intégrés et sont susceptibles de contribuer au développement de Singapour. Les différents aspects de chaque dossier sont aussi mûrement pris en compte, sachant qu'il n'est pas envisageable de réserver le même traitement à tous les apatrides.

Éducation

Réponse au paragraphe 15 de la liste de points

65. Tous les élèves étudient les sciences aux niveaux primaire et secondaire inférieur. Dans les écoles primaires, les élèves découvrent le système de reproduction humain afin, entre autres, de leur faire comprendre le processus de fécondation dans le cadre de la reproduction sexuée chez les êtres humains. Ils en apprennent ensuite davantage à ce sujet au cours du premier cycle de l'enseignement secondaire.

66. L'éducation sexuelle à l'école passe aussi par un programme intitulé « Growing Years » (vers l'âge adulte). Ce dernier permet aux élèves de mieux appréhender les changements qu'ils traversent sur les plans physique, social et émotionnel en grandissant, de nouer des relations saines et enrichissantes, et de prendre des décisions éclairées et responsables sur le plan sexuel. La priorité

¹³ Le secrétaire permanent est le fonctionnaire le plus gradé au sein d'un ministère, suivi du secrétaire adjoint.

consiste à veiller à ce que les élèves aient conscience de leurs droits en matière d'intégrité physique et psychique.

67. Le programme « Growing Years » est complété par « eTeens »¹⁴, un programme qui s'adresse aux élèves de troisième année du cycle secondaire et de première année de premier cycle universitaire et qui est consacré à la prévention des maladies sexuellement transmissibles (MST) et du virus de l'immunodéficience humaine (VIH). Ce programme permet d'informer les élèves de façon détaillée sur les MST et le VIH et sur les moyens de protection efficaces contre les infections sur le plan sanitaire. Il insiste aussi sur la capacité à prendre les bonnes décisions, à s'affirmer et à repousser les avances sexuelles et les pressions négatives. Les élèves apprennent ainsi que les incidences liées au fait de contracter des MST ou le VIH ne les concernent pas seulement eux-mêmes, mais aussi leurs familles et leurs communautés. Ce programme appuie les valeurs familiales et présente l'abstinence avant le mariage comme la meilleure voie à suivre pour les adolescents. Le programme Growing Years et la composante eTeens en classe sont encadrés par des équipes d'enseignants formés par le Ministère de l'éducation.

68. Les politiques de gestion des compétences en vigueur dans nos établissements scolaires sont fondées sur le mérite, sans aucune discrimination fondée sur le sexe, l'origine, l'âge ou la religion. Les membres du personnel, hommes ou femmes, se voient accorder les mêmes chances et peuvent exercer des responsabilités en fonction de leurs capacités, de leurs performances et de leurs compétences.

69. Les données ventilées par sexe concernant les Proviseurs adjoints et les Proviseurs à tous niveaux du système scolaire pour 2015 sont les suivantes.

	Primaire		Secondaire		Collèges préuniversitaires/instituts centralisés		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Proviseurs adjoints	68 %	32 %	49 %	51 %	41 %	59 %	57 %	43 %
Proviseurs	76 %	22 %	54 %	46 %	50 %	50 %	65 %	35 %
Total							60 %	40 %

Emploi

Réponse au paragraphe 16 de la liste de points

70. Singapour, par l'intermédiaire des efforts déployés par les partenaires tripartites (à savoir le Ministère de la main-d'œuvre, la Fédération nationale des employeurs et la Confédération nationale des syndicats) a réalisé des progrès notables ces dix dernières années en matière d'aménagement des modalités de travail. En 2016, 67 % des salariés étaient employés par des entreprises qui proposent des modalités de travail flexibles généralisées (travail à temps partiel ou horaires de travail décalés, par exemple), contre seulement 56 % en 2011. Par ailleurs, en 2016, 82 % des salariés étaient employés par des entreprises qui proposaient des modalités de travail flexibles ponctuelles (comme la possibilité de prendre des congés inopinément), contre seulement 72 % en 2011. Parallèlement, le taux d'emploi des femmes (de 25 à 64 ans) a progressivement augmenté, passant de

¹⁴ L'abréviation *eTeens* signifie « Empowered Teens » (habilités à faire des choix éclairés et raisonnables).

69 % en 2012 à 72 % en 2016, ce qui fait passer Singapour de la 16^{ème} à la 13^{ème} place en la matière parmi 35 autres pays de l'OCDE.

71. Entre 2013 et mars 2017, plus de 40 000 places en garderie ont été créées, par rapport à un objectif de 20 000 places. Il y a à présent suffisamment de places disponibles pour un enfant sur deux dans toute l'île. Les autorités continueront de s'employer à multiplier les places en garderie, tout particulièrement dans les zones abritant de jeunes ménages.

72. Singapour a adopté une approche pluridimensionnelle en faveur du maintien des femmes sur le marché du travail, en particulier lorsqu'il s'agit de mères de famille, et du retour des femmes sans emploi dans la population active.

a) Inciter les entreprises à proposer à leurs salariés un aménagement des modalités de travail

Les modalités de travail flexibles sont essentielles pour permettre aux femmes, et notamment aux mères de famille, de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Le Comité tripartite pour la stratégie de conciliation travail-vie de famille, constitué de membres d'organismes publics, de partenaires tripartites¹⁵ et d'employeurs, œuvre en faveur des mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie de famille, notamment par le biais de l'aménagement des modalités de travail, comme moyen d'optimisation des performances des entreprises et pour permettre aux salariés de mieux harmoniser vie personnelle et vie professionnelle. En 2017, le Comité a émis des recommandations tripartites sur l'aménagement des modalités de travail afin d'accompagner employeurs, salariés et superviseurs dans le cadre de la mise en œuvre sur le lieu de travail. Afin de tenir compte des entreprises qui ont procédé à ce type d'aménagement et d'en inciter d'autres à faire de même, les partenaires tripartites entendent établir d'ici fin 2017 des normes tripartites sur l'aménagement des modalités de travail dans lesquelles seront exposées les pratiques optimales concrètes et vérifiables en la matière. Le Gouvernement a aussi instauré en avril 2013 la prime « WorkPro Work-Life » afin d'inciter et d'aider financièrement les employeurs à mettre en place un aménagement des modalités de travail. Ces derniers sont susceptibles de recevoir jusqu'à 160 000 dollars singapouriens sur une période de quatre ans pour couvrir les coûts d'élaboration, de mise à l'essai et de mise en œuvre de stratégies de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment par le biais d'un aménagement des modalités de travail.

b) Inciter et aider les mères de famille à réintégrer le marché du travail

Le Ministère de la main-d'œuvre entend soutenir le programme de retour à l'emploi de la Confédération nationale des syndicats en vue de faciliter la réinsertion des personnes qui sont sorties de la vie active pendant un certain temps, notamment les mères de famille. Pour faciliter leur retour à l'emploi, le Ministère entend inciter les entreprises à proposer davantage de postes à temps partiel et de postes partagés. Les modalités de ce genre sont essentielles, car elles offrent la possibilité aux personnes qui reprennent une activité de réduire ou d'adapter leurs horaires de travail afin de pouvoir s'acquitter de leurs autres responsabilités (comme s'occuper des autres membres de la famille).

¹⁵ Il s'agit du Ministère de la main-d'œuvre (représentant le Gouvernement), de la Confédération nationale des syndicats (représentant les salariés) et de la Fédération nationale des employeurs (représentant les employeurs).

c) Aider les femmes à rester aptes à l'emploi et préparées au monde demain

Les femmes peuvent profiter de l'ensemble de dispositifs « Adapt and Grow » (s'adapter pour avancer) qui permettent aux personnes de retour dans la vie active d'être aidées dans leurs recherches d'emploi ou d'opérer une reconversion. Elles peuvent également bénéficier d'aides financières dans le cadre de formation qu'elles financent elles-mêmes telles que le « SkillsFuture Credit » ou la « SkillsFuture Mid-career Enhanced Subsidy » pour les femmes de plus de 40 ans. Cela permet ainsi de contribuer au perfectionnement des compétences des femmes sans activité professionnelle dans la perspective de leur retour sur le marché du travail.

73. Tous les employeurs sont tenus d'appliquer le principe de l'emploi au mérite, conformément aux orientations tripartites sur les pratiques équitables en matière d'emploi. L'Alliance tripartite pour des pratiques équitables et évolutives en matière d'emploi, qui œuvre en faveur de l'équité dans le monde du travail, joue un rôle majeur dans le cadre de l'examen des plaintes qui s'y rapportent et les soumet s'il y a lieu au Ministère de la main-d'œuvre. Les salariés qui font l'objet de discrimination sur le lieu de travail peuvent s'adresser à l'Alliance afin d'obtenir aide et conseils.

74. Entre 2014 et 2016, 24 entreprises ont été sanctionnées pour des faits de discrimination à l'égard des femmes. Il s'agissait notamment d'offres d'emploi discriminatoires faisant état d'une préférence pour les candidats masculins, sans que cela ne soit justifié par les exigences du poste. Le Ministère de la main-d'œuvre a réduit les avantages accordés à ces employeurs par leurs permis de travail et les a contraints à retirer l'offre d'emploi discriminatoire.

75. L'Alliance tripartite pour des pratiques équitables et évolutives en matière d'emploi compte mettre sur pied une campagne de sensibilisation du public afin que la population ait davantage conscience de l'importance que revêt le respect de la diversité sur le marché du travail dans le cadre de la lutte contre la discrimination. L'Alliance tripartite entend également renforcer la formation des responsables des ressources humaines afin de veiller à ce que les processus de recrutement et de sélection reposent sur les principes de l'embauche équitable et fondée sur le mérite et qu'ils fassent connaître à tous les pratiques optimales en la matière.

76. Le salaire médian¹⁶ des femmes à Singapour a augmenté de plus de 5 % par an au cours des dix dernières années, ce qui correspond peu ou prou à ce qui a pu être observé pour les hommes. À ce jour, le salaire médian des femmes à Singapour reste inférieur à celui des hommes¹⁷. En général, davantage de femmes que d'hommes quittent le marché du travail pour s'occuper des membres de la famille, ce qui réduit le nombre moyen de leurs années de travail ainsi que leur expérience professionnelle. Singapour a adopté une approche pluridimensionnelle afin de maintenir les femmes sur le marché du travail, en particulier les mères de famille, et pour que les femmes qui ne travaillent pas réintègrent la population active (voir ci-dessus).

Réponse au paragraphe 17 de la liste de points

77. Singapour souscrit au principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. L'État a ratifié en mai 2002 la Convention n° 100 de l'OIT (Organisation internationale du Travail) sur l'égalité de rémunération entre la main-

¹⁶ Basé sur le revenu mensuel brut des habitants employés à plein temps (compte non tenu des conscrits).

¹⁷ En juin 2016, le revenu mensuel brut médian des femmes employées à plein temps équivalait à environ 90 % de celui des hommes.

d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, en signe de son engagement en la matière.

78. À la suite de la ratification, les partenaires tripartites (à savoir la Confédération nationale des syndicats, la Fédération singapourienne des entreprises, la Fédération nationale des employeurs et le Ministère de la main-d'œuvre) ont adopté le 6 novembre 2002 une déclaration sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes. Ils ont par ailleurs recommandé aux entreprises dans lesquelles un syndicat est présent d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération par le biais de l'adoption d'une clause relative à l'égalité salariale dans leurs conventions collectives.

79. En ce qui concerne la ségrégation professionnelle verticale, il convient de remarquer que les femmes sacrifient bien souvent leur carrière au profit de la famille. L'approche de Singapour consiste en la matière à fournir à tous ceux qui sont disposés et aptes à travailler une formation professionnelle complète et des services de soutien à l'emploi et d'assistance sur le lieu de travail, afin d'optimiser leurs chances de trouver un emploi. Il s'agit entre autres de mettre en place des stratégies visant à aider les femmes à rester sur le marché du travail en dépit de leurs autres obligations, ou à le réintégrer après une période d'inactivité professionnelle. Veuillez également vous reporter à la réponse au paragraphe 16 de la liste de points.

80. Pour ce qui est de la ségrégation professionnelle horizontale, on observe que les femmes sont plus nombreuses que par le passé dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes. La proportion de femmes médecins est par exemple passée de 34 % en 2009 à 40 % en 2014. Les femmes comptaient pour 29 % des chercheurs et ingénieurs en 2014, contre 26,5 % en 2009. Dans ce secteur, entre 2013 et 2014, le nombre de femmes a progressé de 4,8 %, contre 2 % pour les hommes. En 2015, huit femmes occupaient la fonction de conseillère principale (l'équivalent à Singapour du rang de « Queen's Counsel »). En 2016, pour la première fois, une femme, la juge Judith Prakash, a été nommée juge permanent à la Cour d'appel de Singapour.

Employées de maison immigrées et femmes étrangères en général

Réponse au paragraphe 18 de la liste de points

81. Les employées de maison étrangères jouissent d'une réelle protection dans le cadre de la législation singapourienne. Ces dernières sont toutes protégées par la loi sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, qui impose aux employeurs des conditions au titre du permis de travail afin de veiller au bien-être de leurs employées, en assurant par exemple leur sécurité personnelle, en leur offrant un logement approprié, une alimentation et un repos suffisants, en réglant rapidement leurs salaires et en leur fournissant des soins médicaux. La loi a été renforcée en novembre 2012 en vue de doubler les pénalités à l'encontre des employeurs qui contreviennent aux conditions du permis de travail. Ces derniers sont à présent passibles d'une amende pouvant aller jusqu'à 10 000 dollars singapouriens ou d'une peine d'emprisonnement maximum d'un an, ou des deux (contre auparavant une amende de 5 000 dollars singapouriens et/ou une peine d'emprisonnement de six mois maximum).

82. En août 2012, le Ministère de la main-d'œuvre a imposé des conditions plus rigoureuses pour assurer la sécurité des employées de maison étrangères intervenant dans l'environnement très urbanisé de Singapour. Il est ainsi interdit aux

employeurs de demander à ces employées de nettoyer l'extérieur des fenêtres au-delà du rez-de-chaussée, à moins qu'elles ne soient encadrées et que les fenêtres, qui doivent par ailleurs être fermées durant l'intervention, soient munies de grilles. En plus d'encourir des sanctions plus sévères, les contrevenants peuvent se voir privés définitivement du droit de recruter des employées de maison étrangères.

83. Depuis janvier 2013, les employeurs sont tenus d'accorder à leurs employées de maison étrangères un jour de repos hebdomadaire ou, à défaut, une compensation financière. Cette prescription a été adoptée à l'issue de consultations approfondies avec les employeurs et les employées, les deux parties étant favorables au fait d'avoir la latitude de fixer de commun accord les modalités de jour de repos. S'il est convenu par écrit que l'employée doit travailler durant son jour de repos, celle-ci a droit à une compensation sous la forme d'un jour de repos de remplacement ou d'une compensation financière correspondant à son salaire journalier.

84. Les employeurs qui ne versent pas les salaires de leurs employées sont passibles d'une amende maximale de 10 000 dollars singapouriens ou d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à un an, ou des deux. Entre 2007 et le 31 mars 2017, 70 employeurs ont été reconnus coupables d'infractions en la matière, pour lesquelles ils ont été sanctionnés, et se sont vus interdire de recruter des employées de maison étrangères pour des durées variables, selon la gravité des infractions.

85. Toutes les employées de maison étrangères sont par ailleurs protégées par le Code pénal. Ce dernier a été modifié en 1998 afin d'alourdir les sanctions imposées aux employeurs ou aux membres de la famille qui infligent des mauvais traitements aux employées de maison étrangères.

86. Les employeurs reconnus coupables de mauvais traitements à l'égard d'employées de maison étrangères se voient interdire de façon permanente d'en recruter d'autres. Dans le cadre de mauvais traitement impliquant des employées de maison étrangères, la police enquête sur toutes les affaires pour lesquelles des infractions pénales ont été signalées. En 2014 comme en 2015, il n'a été enregistré qu'une trentaine de cas avérés impliquant des employées de maison étrangères en tant que victimes et des employeurs ou des membres de la famille en tant que coupables, et ce malgré une augmentation du nombre d'employées de maison étrangères de 4 % entre 2014 et 2015.

87. Les agences de placement servent d'intermédiaire entre les employeurs et les employées dans le cadre du recrutement des employées de maison étrangères. Singapour réglemente leurs activités par le biais du cadre réglementaire défini dans la loi sur les agences de placement, les règles qui les régissent ainsi que certaines conditions administratives telles que les conditions relatives à leur licence. Les employées de maison étrangères et les employeurs qui sont en différend à propos de leur contrat peuvent contacter CaseTrust ou l'Association des agences de placement (Singapour) en vue de négociations. Le cadre réglementant les agences de placement a été amendé avec effet à partir du 1^{er} avril 2011 pour renforcer les pratiques de recrutement et minimiser les abus dans le secteur.

88. Les employées de maison étrangères peuvent présenter des plaintes par divers moyens, notamment par le biais d'un numéro vert qui leur est dédié et dont la permanence est assurée par des fonctionnaires du Ministère de la main-d'œuvre. Au cours du programme d'appui à l'installation, ces employées se voient remettre le numéro du service téléphonique d'urgence et des enveloppes déjà affranchies et adressées au Ministère, pour pouvoir faire part de leur expérience, ainsi que d'autres coordonnées importantes, notamment celles de leur ambassade, d'organisations non gouvernementales et de la police. Le Ministère de la main-d'œuvre sélectionne aussi de façon aléatoire des employées embauchées pour la première fois, avec lesquelles

sont organisés des entretiens au cours des premiers mois de leur contrat. Ces entretiens permettent au Ministère de vérifier si les nouvelles employées se sont adaptées au milieu de travail de Singapour et fournissent aussi l'occasion de leur rappeler l'importance de la sécurité au travail ainsi que leurs droits et responsabilités.

89. Les plaintes des employées de maison étrangères pour sévices physiques et sexuels par leurs employeurs sont renvoyées à la police pour enquête. Au cours des investigations, tout est mis en œuvre pour veiller à ce que les employées en question soient logées et nourries et qu'elles bénéficient d'une assistance psychosociale si nécessaire. Elles sont autorisées à chercher un emploi pendant cette période. Le Ministère de la main-d'œuvre facilitera un changement temporaire d'employeur pendant la durée des enquêtes ainsi que des procédures judiciaires, ce qui ne nécessite pas le consentement de leur employeur. Les employées peuvent faire de leur emploi temporaire un emploi permanent une fois l'affaire réglée.

Réponse aux points soulevés par le paragraphe 19 de la liste de points

90. En tant que membre responsable de la communauté internationale, Singapour est très attachée à ses obligations internationales. Elle ne ratifie un traité que lorsqu'elle est en mesure de se conformer aux obligations qui en découlent. L'essentiel est d'honorer pleinement et efficacement les engagements contractés. Singapour entend réexaminer constamment ses lois et politiques en vue de ratifier davantage de traités.

91. S'agissant de la Convention n° 111 de l'OIT (1958) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, Singapour reste d'avis qu'adopter des lois visant à lutter contre la discrimination entraînerait des rigidités sur le marché du travail, susceptibles d'affaiblir la compétitivité économique de l'île, sans nécessairement éliminer la discrimination. L'Alliance tripartite pour des pratiques équitables et évolutives en matière d'emploi réunit néanmoins employeurs, syndicats et autorités publiques afin de sensibiliser la population et de favoriser l'adoption de pratiques équitables, responsables et fondées sur le mérite en matière d'emploi. Cela passe par l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge, l'origine, le sexe, la religion, la situation de famille ou le handicap. Singapour continuera à examiner l'approche mise en place pour lutter contre la discrimination dans le monde du travail et la possibilité de ratifier la Convention n° 111 de l'OIT.

92. Pour ce qui est de la Convention n° 189 de l'OIT concernant le travail décent pour les employées de maison, Singapour se déclare déterminée à protéger les droits et le bien-être des employées de maison étrangères. Bien que n'ayant pas ratifié la Convention n° 189 de l'OIT, Singapour appuie les principes sur lesquels repose cette dernière et examine régulièrement à cet effet sa législation afin d'assurer le bien-être de ces employées et de protéger leurs droits en matière d'emploi. Singapour continuera à examiner de près les politiques et les lois pertinentes, en vue de relever les normes minimales en matière d'emploi établies pour les employées de maison étrangères.

Réponse aux points soulevés par le paragraphe 20 de la liste de points

93. Plus de 18 000 demandes de lettres de consentement ont été déposées par des épouses étrangères de citoyens singapouriens et de résidents permanents entre janvier et décembre 2016. Plus de 95 % de ces demandes ont été acceptées, dans un délai de deux semaines pour 90 % d'entre elles.

Réfugiées et demandeuses d'asile

Réponse au paragraphe 21 de la liste de points

94. Singapour est sensible aux difficultés que rencontrent les réfugiées et les demandeuses d'asile. Malheureusement, une ville-État très densément peuplée et disposant d'un territoire restreint comme Singapour n'est pas en mesure de les accueillir. Le pays respecte toutefois le principe du non-refoulement. Bien que Singapour ne dispose pas d'infrastructures dédiées aux réfugiés et aux demandeurs d'asile, elle peut cependant fournir une assistance humanitaire et les aider à gagner un pays tiers. Singapour collabore aussi avec les organismes compétents, tels que le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, afin de leur permettre de rejoindre un pays tiers dans un certain délai. Les agents de maintien de l'ordre de Singapour sont dûment formés pour savoir comment se comporter de façon appropriée avec les femmes réfugiées.

Protocole facultatif et modification du paragraphe 1 de l'article 20

Réponse au paragraphe 23 de la liste de points

95. Singapour a ratifié la modification du paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention le 20 août 2010.

96. Le Gouvernement singapourien a examiné plus avant la question du Protocole facultatif à la Convention. Le Protocole facultatif ne sera pas ratifié pour le moment. Le Gouvernement note que le Protocole facultatif vise à renforcer l'application de la Convention dans le cadre de la juridiction de chaque État partie en donnant au Comité le pouvoir de recevoir et d'examiner des communications reçues conformément à l'article 2 du Protocole. Il existe à Singapour des modalités pour traiter les plaintes individuelles de discrimination fondée sur le sexe. Ces dernières ne sont pas limitées aux poursuites judiciaires et comprennent également des dispositifs au sein des organismes publics, du Parlement et des médias. Il n'a pas été fait état à ce jour d'insuffisances en matière de voies de recours. Ces mécanismes font l'objet d'un examen constant afin de garantir une efficacité optimale et le plein respect de la Convention.

Annexe

Statistiques sur la violence à l'égard des femmes

1. Le nombre de demandes d'ordonnances de protection déposées par des femmes a diminué de 6 % entre 2009 et 2016.

Tableau 1

Nombre de demandes d'ordonnances de protection personnelle, d'ordonnances accélérées ou d'ordonnances d'exclusion du domicile déposées par des femmes^a

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
2 268	2 332	2 223	2 334	2 383	2 194	2 180	2 130

^a Comprend les demandes d'ordonnances de protection personnelle uniquement; d'ordonnances de protection personnelle et d'ordonnances accélérées; d'ordonnances de protection personnelle et d'ordonnances d'exclusion du domicile; ainsi que les demandes concernant les trois ordonnances à la fois. Selon la situation, il peut s'avérer nécessaire d'émettre une ou plusieurs ordonnances à la fois. Toute demande d'ordonnance d'exclusion ou d'ordonnance accélérée doit s'accompagner d'une ordonnance de protection personnelle. Lorsque de nouveaux faits de violence familiale surviennent avant l'audience préliminaire (et qu'une plainte a été présentée à ce sujet à un juge de permanence) ou après l'émission de l'ordonnance de protection personnelle, la plaignante peut déposer une demande d'ordonnance accélérée. Lorsque de nouveaux faits se produisent après qu'une demande d'ordonnance de protection personnelle a été déposée, la plaignante peut faire la demande d'une ordonnance accélérée, en cas de danger imminent, si la demande initiale n'avait pas déjà donné lieu à l'émission d'une telle ordonnance.

2. Le nombre de femmes victimes de viol a connu une nette diminution de 25 % entre 2009 et 2014, tandis que le nombre de femmes victimes d'attentats à la pudeur a légèrement progressé – de 1 % – au cours de la même période.

Tableau 2

Nombre de femmes victimes de viol

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
203	165	150	138	123	166	167	151

Tableau 3

Nombre de femmes victimes d'attentat à la pudeur

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1 253	1 437	1 400	1 417	1 349	1 365	1 279	1 267