



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

Distr. générale
8 mai 2006
Français
Original : anglais

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

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

Sixièmes rapport périodique des États parties

Nouvelle-Zélande*

* Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.
Pour le rapport initial présenté par le Gouvernement néo-zélandais et examiné par le Comité à sa septième session, voir CEDAW/C/5/add.41. Pour le deuxième rapport périodique présenté par le Gouvernement néo-zélandais et examiné par le Comité à sa treizième session, voir CEDAW/C/NZL/2. Pour les troisième et quatrième rapports périodiques combinés présentés par le Gouvernement néo-zélandais examinés par le Comité à sa dix-septième session, voir CEDAW/C/NZSL/3-4 et Add.1. Pour le cinquième rapport périodique présenté par le Gouvernement néo-zélandais et examiné par le Comité à sa vingt-neuvième session, voir CEDAW/C/NZL/5.



Table des matières

	<i>Page</i>
Avant-propos	3
Introduction	5
Rappel des faits	7
Articles 1 : Définition de la discrimination à l'égard des femmes	8
2 : Mesures de lutte contre la discrimination	9
3 : Amélioration et promotion de la condition de la femme	12
4 : Réalisation accélérée de l'égalité des hommes et des femmes	18
5 : Rôle des hommes et des femmes et stéréotypes	18
6 : Élimination de l'exploitation des femmes	21
7 : Vie politique et publique	25
8 : Représentation et participation à l'échelle internationale	30
9 : Nationalité	34
10 : Éducation	35
11 : Emploi	46
12 : Santé	58
13 : Vie économique et sociale	69
14 : Les femmes des zones rurales	74
15 : L'égalité devant la loi et sur le plan civil	80
16 : Le mariage et la vie familiale	83
Référence	95
Liste des appendices	100

Avant-propos

Je suis heureux de présenter, au nom du Gouvernement néo-zélandais, le sixième rapport de la Nouvelle-Zélande sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Les Gouvernements successifs de notre pays ont agi avec détermination pour appliquer la Convention. La Nouvelle-Zélande dispose maintenant d'un cadre juridique et de dispositions de politique générale qui offrent une protection complète contre toutes les formes de discrimination. La législation existante garantit aux femmes l'égalité des droits dans tous les domaines de la vie. Elles ont le droit de recevoir un salaire égal à celui d'un homme qui effectue un travail similaire au leur et bénéficient de l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation. Les femmes ont aussi accès sans restriction aux pensions de retraite et aux prestations gouvernementales. Elles ont des droits égaux à ceux des hommes en matière d'acquisition, de changement et de conservation de la nationalité et en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants. Les femmes peuvent également, sur un pied d'égalité avec les hommes, conclure des contrats et recevoir en héritage, ou posséder, des biens.

La Nouvelle-Zélande s'emploie maintenant en priorité à renforcer les dispositions juridiques et les politiques générale pertinentes, et à veiller à ce que les femmes ne soient pas victimes d'une discrimination de fait. Le présent rapport a pour but d'exposer les changements intervenus dans les domaines législatif et structurel et en matière de politique générale depuis l'établissement du précédent rapport de la Nouvelle-Zélande, et de répondre aux observations formulées par le Comité après avoir examiné ce précédent rapport. Pendant la période couverte par le présent rapport, des progrès considérables ont été accomplis dans l'exécution des obligations qui incombent à la Nouvelle-Zélande au titre de la Convention. La Nouvelle-Zélande ne formule plus maintenant qu'une réserve, qui concerne la participation des femmes à des opérations de combat. En pratique, cependant, il n'y a pas d'obstacle à la participation des femmes à de telles opérations. Dès que les changements législatifs nécessaires seront intervenus, la Nouvelle-Zélande envisagera de lever sa réserve.

Pendant la période à l'examen, des progrès notables ont été accomplis notamment dans l'élaboration et l'application du Programme d'action néo-zélandais en faveur des femmes et dans la mise en œuvre d'un système de congé parental financé par le Gouvernement. D'autre part, des modifications qui devraient être particulièrement favorables aux femmes ont été apportées au système de prêts aux étudiants. De plus, on a appliqué des mesures visant à favoriser davantage l'emploi des femmes.

Comme beaucoup d'autres pays, la Nouvelle-Zélande a encore des efforts à faire. Elle s'emploie en priorité à améliorer non seulement l'égalité entre hommes et femmes, mais aussi l'égalité entre divers groupes de femmes, et à résoudre des problèmes plus difficiles comme la violence au foyer et la discrimination professionnelle. Un grand nombre de ces problèmes exigent, outre l'intervention du Gouvernement, des changements à long terme considérables dans le domaine des attitudes culturelles et des comportements.

En conclusion, je tiens à rendre hommage aux efforts déployés par les fonctionnaires, les ONG et les femmes qui ont contribué à l'établissement du présent rapport, que je suis très fier de présenter au Comité.

Hon. Lianne Dalziel
Ministre de la condition de la femme

Introduction

1. Le présent document est le sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il a été établi conformément aux dispositions de la Compilation des directives générales concernant la présentation et le contenu des rapports à présenter par les États parties aux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme (HRI/GEN/2/Rev.1/Add.2). Le présent rapport porte sur la période mars 2002-mars 2006.

2. Le présent rapport rend compte des principales mesures législatives, judiciaires, administratives ou autres qui ont été adoptées pendant la période à l'examen pour appliquer les dispositions de la Convention. La lecture du présent rapport devrait être accompagnée par celle des rapports précédents de la Nouvelle-Zélande au titre de la Convention, ainsi que par celle des rapports suivants : ses troisième et quatrième rapports périodiques au titre du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (CCPR/C/64/Add.10 et CCPR/C/NZL.2001/4), son deuxième rapport périodique au titre du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (E/1990/6/Add.33) et ses 15^e, 16^e et 17^e rapports périodiques combinés soumis au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (non numérotés).

3. L'évolution de la situation aux Tokélaou, auxquelles la Convention s'applique du fait des traités signés par la Nouvelle-Zélande, est décrite dans un appendice au présent rapport (voir l'appendice 3). En tant qu'États autonomes, les îles Cook et Noué ont la responsabilité de faire rapport sur les traités concernant les droits de l'homme qui s'appliquent à elles du fait des traités conclus par la Nouvelle-Zélande. Dans le cadre de ses programmes bilatéraux d'assistance au développement, la Nouvelle-Zélande a aidé Nioué et les îles Cook à s'acquitter de leurs obligations de faire rapport découlant de la Convention. La Nouvelle-Zélande croit savoir que les îles Cook ont soumis un rapport sur les mesures qu'elles ont prises pour appliquer la Convention.

4. Les observations du Comité (A/58/38, par. 405-431) sur le cinquième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande (CEDAW/C/NZL/5), ci-après dénommé le « rapport précédent », contiennent quelques suggestions et recommandations. Il est répondu à ces recommandations dans un tableau figurant en appendice au présent rapport (voir appendice 1) et aussi dans le rapport lui-même, sous les articles sur lesquels ces commentaires portent principalement.

5. La Nouvelle-Zélande a montré qu'elle est fermement résolue à faire appliquer toutes ses obligations internationales en matière de droits de l'homme. Elle participe activement à la communauté internationale et elle est partie aux principaux traités relatifs aux droits de l'homme. Elle dispose des éléments essentiels à une protection, une promotion et une application efficaces des droits de l'homme, à savoir : la démocratie, la primauté du droit, un pouvoir judiciaire indépendant et non corrompu, des structures administratives efficaces, des mécanismes spécialisés concernant les droits de l'homme et d'autres obligations de rendre compte, et une compréhension de la vulnérabilité de certains groupes et individus particuliers.

6. La Nouvelle-Zélande s'est explicitement engagée à promouvoir les droits des femmes au niveau international. Elle participe activement aux travaux de la Commission de la condition de la femme et soutient les droits des femmes au sein

de la Commission des droits de l'homme et de la Troisième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies. Elle veille aussi à ce que ses efforts d'assistance au développement favorisent l'application des objectifs et des principes de la Commission.

7. À l'échelon national on a œuvré dans tous les domaines à la pleine application de la Convention depuis la ratification de celle-ci en 1985. Les progrès accomplis ont pour but principal de renforcer les résultats acquis, étant donné que, pendant la période précédente, on a mis l'accent sur l'élaboration des règles juridiques et des politiques générales nécessaires à la mise en application de la Convention. Pendant la période à l'examen, on n'a donc pas modifié ces règles juridiques, car elles avaient déjà été considérablement renforcées pour appliquer la Convention. On met maintenant l'accent sur les politiques générales qui s'appuient sur ce cadre établi.

8. Lorsqu'il élabore des politiques en faveur des femmes, le Gouvernement considère que le bien-être des femmes et des jeunes filles est essentiel au bien-être de tous les Néo-Zélandais. Les questions féminines sont donc souvent intégrées dans des processus généraux d'élaboration des politiques et traitées à l'échelon interorganisations. La promotion et l'amélioration de la condition de la femme font partie d'une stratégie gouvernementale globale visant à améliorer la situation économique et sociale de tous les Néo-Zélandais.

9. La stratégie gouvernementale pour l'amélioration de la situation des femmes se concrétise dans le Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises, qui a été publié en 2004. Ce programme fixe des objectifs prévus au Gouvernement en ce qui concerne l'indépendance économique des femmes, la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie privée, et leur bien-être. En outre, ce programme est étroitement lié aux buts et principes de la Convention (comme l'indique l'appendice 4). On a consulté de façon intensive des organisations non gouvernementales (ONG), d'autres membres de la société civile et des femmes appartenant à diverses communautés pendant l'élaboration de ce programme d'action; un résumé de leurs opinions sur la condition de la femme en Nouvelle-Zélande et sur les activités à entreprendre en priorité figure dans un appendice au présent rapport (voir l'appendice 2).

10. Des politiques générales ont été instituées afin de favoriser la réalisation des objectifs établis dans les trois domaines principaux du Programme d'action et dans d'autres domaines. De plus, lorsque l'ensemble des femmes ou certains groupes de femmes avaient des besoins particuliers, on a élaboré des politiques visant à satisfaire ces besoins, par exemple en matière de santé. Cette approche montre que le Gouvernement vise à corriger de façon prioritaire non seulement les disparités entre hommes et femmes, mais aussi les disparités qui existent entre certains groupes de femmes.

11. Pendant la période à l'examen, des progrès considérables ont été accomplis concernant l'exécution des obligations de la Nouvelle-Zélande en vertu de la Convention. On a institué un congé parental payé que le Gouvernement a l'intention de renforcer et d'offrir à davantage de bénéficiaires. Cependant, il reste encore des progrès à faire dans certains domaines, notamment en ce qui concerne les violences à l'encontre des femmes et l'équité en matière d'emploi et de rémunération. Ces problèmes sont par nature plus complexes, interdépendants et interdisciplinaires : ils risquent donc d'être plus longs à résoudre. Le Gouvernement est déterminé à traiter

ces problèmes aussi bien dans le cadre de l'application du Programme d'action que dans celui de ses autres stratégies de développement social et économique.

Rappel des faits

Généralités

12. Il convient de se référer au document de base concernant la Nouvelle-Zélande qui contient une vue d'ensemble des caractéristiques de la société néo-zélandaise et des structures politiques et juridiques qui permettent de promouvoir et de protéger les droits fondamentaux, y compris les droits des femmes et des jeunes filles. Cette vue d'ensemble brosse un tableau qui permet de mieux comprendre l'application de la Convention en Nouvelle-Zélande.

13. La Nouvelle-Zélande a été gouvernée entre novembre 1999 et juillet 2002 par une coalition travailliste. Après les élections générales de juillet 2002, le Parti travailliste est resté au pouvoir en formant un gouvernement de coalition avec le Parti progressiste. Le 17 septembre 2005, ont eu lieu de nouvelles élections générales, à l'issue desquelles la Nouvelle-Zélande est gouvernée par une coalition travailliste-progressiste ayant conclu des accords de confiance avec deux partis : New Zealand First et United Future.

Les femmes en Nouvelle-Zélande

14. Le chapitre du document de base néo-zélandais contenant des renseignements objectifs et statistiques fournit une description des éléments statistiques et qualitatifs relatifs à la composition de la population féminine néo-zélandaise. En somme :

- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans tous les groupes ethniques, excepté dans le groupe ethnique « autres »¹;
- La diversité ethnique de la population féminine s'accroît; le nombre de femmes asiatiques et de femmes du Pacifique augmente le plus rapidement;
- Le taux de fécondité des femmes Maroi et des femmes du Pacifique est élevé, alors que celui des femmes européennes et asiatiques est relativement bas;
- Les femmes européennes ont une espérance de vie beaucoup plus longue que celle des femmes appartenant à d'autres groupes ethniques;
- La répartition par âge de la population féminine changera considérablement au cours des 50 prochaines années. On estime que d'ici à 2051, 46 % de la population féminine aura plus de 50 ans, contre seulement 29 % en 2004. Par conséquent, les problèmes liés à la vieillesse continueront à toucher les femmes de façon disproportionnée.

15. Dans le présent rapport, les données ont été ventilées par sexe et par groupes ethniques, dans la mesure du possible. Dans de nombreux cas, on n'a pas pu obtenir des données ainsi ventilées. Ceci continue de poser problème.

¹ Le groupe ethnique « autres » inclut les personnes qui s'identifient à un groupe ethnique autre que les Européens, les Maoris, les populations du Pacifique et les Asiatiques.

Déclaration et Programme d'action de Beijing

16. Comme il est noté dans le rapport précédent, le Gouvernement néo-zélandais a identifié un certain nombre de domaines clefs dans lesquels il est possible d'accomplir des progrès pour améliorer la condition de la femme :

- Intégration d'une perspective sexospécifique dans l'élaboration de tous les programmes et politiques;
- Amélioration des données collectées sur tous les aspects de la vie des femmes;
- Application des recommandations du Programme d'action pertinentes aux femmes et aux jeunes filles Maories;
- Problème du travail non rémunéré des femmes;
- Écarts de salaires entre hommes et femmes;
- Renforcement du rôle des femmes dans la prise de décision.

Article 1**Définition de la discrimination à l'égard des femmes****Introduction**

17. Depuis l'établissement du rapport précédent, aucun changement n'est intervenu dans le cadre juridique qui protège les individus contre toutes les formes de discrimination couvertes par la Convention. Quelques nouvelles procédures ont été instituées pour faire en sorte que les mesures de protection importantes des droits de l'homme ne soient pas annulées par de nouvelles lois.

18. Dans ses observations sur le rapport précédent de la Nouvelle-Zélande, le Comité a recommandé que celle-ci prenne les mesures appropriées pour intégrer toutes les dispositions de la Convention dans la législation nationale. Avant de ratifier un traité international, le Gouvernement néo-zélandais veille à ce que sa législation, ses politiques et ses pratiques administratives soient pleinement compatibles avec ce traité. Ainsi, même si aucune disposition législative particulière n'est consacrée à l'application de la Convention, les obligations du Gouvernement au titre de la Convention sont couvertes par d'autres dispositions législatives générales relatives aux droits de l'homme.

19. Pendant la période à l'examen, aucune pétition n'a été présentée au Comité en vertu du Protocole facultatif à la Convention que la Nouvelle-Zélande a ratifié en 2000.

Traité de Waitangi

20. On continue de faire référence à ce traité dans toute nouvelle disposition législative.

Charte néo-zélandaise des droits de l'homme en 1990

21. La Charte néo-zélandaise des droits de l'homme fait obligation au Ministre de la Justice de notifier la Chambre des représentants lorsqu'un nouveau projet de loi semble incompatible avec la Charte des droits de l'homme. Pendant l'élaboration de nouvelles mesures législatives ou de politique générale, le Ministère de la Justice

coopère étroitement avec les services gouvernementaux concernés afin de faire en sorte, dans la mesure du possible, que toute nouvelle loi ou politique soit compatible avec la Charte des droits de l'homme. En outre, la Charte des droits de l'homme dispose que, dans la mesure du possible, la législation doit être interprétée de manière compatible avec les droits et libertés qu'elle proclame. Les tribunaux ont établi un certain nombre de voies de recours en cas de violations de la Charte des droits de l'homme. Une étude détaillée de l'application de la Charte des droits de l'homme et de la jurisprudence pertinente figure dans les troisième et quatrième rapports de la Nouvelle-Zélande concernant le Pacte international relatif aux droits et politiques (CCPR/C/64/Add.10 et CCPR/C/NZL/2001/4).

Article 2

Mesures de lutte contre la discrimination

Introduction

22. La Nouvelle-Zélande dispose d'un cadre juridique et de politiques générales élaborés qui offrent une protection complète contre toutes les formes de discrimination : une structure institutionnelle vaste et indépendante permet une application efficace de ces dispositions.

23. Depuis le rapport précédent, aucune modification n'a été apportée aux dispositions législatives qui concernent directement les droits des femmes. Des directives ministérielles stipulent que, lors de l'élaboration de propositions de politique générale, on doit tenir compte de leur compatibilité avec la loi de 1993 relative aux droits de l'homme et avec la Charte néo-zélandaise des droits de l'homme de 1990. Toutes les propositions de politique générale adressées au Conseil des ministres et à ses commissions doivent indiquer si ces propositions comportent des dispositions incompatibles avec la loi relative aux droits de l'homme ou avec la Charte des droits de l'homme, et le cas échéant, contenir un résumé des incidences de telles dispositions et des observations sur la manière dont le problème peut être traité ou résolu².

24. En Nouvelle-Zélande, l'une des institutions clefs pour la promotion et la protection des droits de l'homme est la Commission des droits de l'homme. Depuis le rapport précédent, la Commission s'est employée à renforcer ses capacités à répondre aux besoins des femmes et des jeunes filles en matière de droits fondamentaux. D'autres institutions pertinentes à la promotion et à la protection des droits de l'homme, comme les Médiateurs et le Commissaire aux enfants, sont décrites dans le chapitre du document de base sur la Nouvelle-Zélande consacré au cadre général pour la promotion et la protection des droits de l'homme.

Commission des droits de l'homme

25. La Commission des droits de l'homme joue un rôle central dans la promotion et la protection des droits de l'homme en Nouvelle-Zélande. La Commission considère, d'une façon générale, qu'en ce qui concerne les droits des femmes, des progrès notables ont été accomplis dans de nombreux domaines, comme l'institution du congé parental payé, et que la Nouvelle-Zélande devrait être fière de ces progrès.

² Step by step guide Cabinet and Cabinet Committee Process – Policy Development Required by Cabinet, Wellington (Cabinet Office, 2001).

Cependant, il reste des domaines complexes et des attitudes profondément enracinées, comme, par exemple, la discrimination professionnelle et les nombreux obstacles qui empêchent les personnes handicapées de participer pleinement à la vie sociale, où l'on n'a pas fait de progrès et qui exigent un engagement ferme pour que des progrès soient accomplis pendant la période que couvrira le prochain rapport.

Le Programme d'action de la Commission nationale des droits de l'homme

26. La loi de 2001 portant modification de la loi relative aux droits de l'homme prévoit que la Commission des droits de l'homme doit développer un programme d'action national. Le Programme d'action national pour les droits de l'homme (NZAPHR), publié le 31 mars 2005, a été élaboré au cours d'une période de deux ans environ, après de larges consultations avec la population. Étant donné l'existence du Programme d'action en faveur des femmes, le NZAPHR ne contient pas de dispositions concernant les droits des femmes. Cependant certaines des actions prévues sont pertinentes pour les femmes et les jeunes filles, comme, par exemple, les mesures concernant les enfants et les jeunes, les handicapés, le droit au travail, le droit à la sécurité et l'accès à la justice.

27. Le Gouvernement s'est félicité de l'apport de la Commission et continuera à envisager l'établissement d'un programme d'action national pour les droits de l'homme en 2006. Cependant, aucune décision de fond ne sera prise avant la soumission du présent rapport.

Service pour l'égalité des chances en matière d'emploi

28. La loi de 2001 portant modification de la loi relative aux droits de l'homme a défini le rôle d'un commissaire à plein temps chargé de guider et de diriger les activités entreprises dans le domaine de l'égalité des chances en matière d'emploi (EEO), d'en suivre et d'en évaluer les progrès et de diriger les dispositions sur ces questions, y compris les questions d'équité en matière de rémunération. Le Service pour l'égalité des chances en matière d'emploi, créé en février 2003 pour soutenir les activités du Commissaire pour l'égalité des chances en matière d'emploi, a reçu une mission explicite relative aux droits des femmes. Dès sa création, ce service a entrepris une étude de référence sur les progrès accomplis dans le domaine de l'égalité des chances en matière d'emploi : Framework for the future. Ce service a aussi procédé à de larges consultations pour élaborer The Right to Work Report, qui a permis de traiter des questions d'emploi dans le Programme d'action pour les droits de l'homme (NZAPHR) (voir ci-dessus).

29. En 2004, le Gouvernement a chargé la Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi de conseiller les entités du service public, afin d'améliorer le respect de l'égalité des chances en matière d'emploi dans l'ensemble du service public. Ces directives ont été élaborées en consultation avec la Commission de la fonction publique (SSC) et ont amené des entités du service public, des employeurs, des représentants syndicaux et des spécialistes de l'égalité des chances en matière d'emploi à participer à l'élaboration de modèles et d'instruments, ainsi qu'à la préparation d'ateliers afin de promouvoir l'image du « bon employeur ». Un site Internet sera établi en mars 2006, en partenariat avec le EEO Trust, afin de diffuser des exemples des meilleures pratiques à suivre.

30. Parmi d'autres réalisations importantes, on peut citer : le Census of Women's Participation in Governance and Political life (recensement de la participation des

femmes à la gouvernance et la vie politique), qui indique que les femmes néo-zélandaises ont pris du retard par rapport aux progrès accomplis dans d'autres pays comparables; The Right to Breastfeed Report (rapport sur le droit à l'allaitement naturel); l'établissement d'un réseau pour l'égalité des chances en matière d'emploi; les travaux de recherche effectués sur la discrimination dont souffrent les travailleurs âgés; et la mise en lumière de sous-représentation des femmes dans les programmes de formation professionnelle.

Règlement des différends

31. Pendant la période à l'examen, il n'y a pas eu de changements notables dans le processus de règlement des différends de la Commission des droits de l'homme.

32. Le nombre total de différends liés à une discrimination fondée sur le sexe (y compris la discrimination sexuelle) est resté pratiquement stationnaire et représente environ 13 % des différends pendant chaque année de la période à l'examen. Les cas de discrimination fondée sur le sexe constituent 6 % du nombre total de différends et les cas de harcèlement sexuel en représentent 7 %. Cependant, les femmes soumettent une variété d'autres allégations de discrimination à la Commission. Par exemple, une analyse de toutes les plaintes présentées par des femmes pendant la période à l'examen indique que les différends soumis tombent en général dans les catégories interdites de discrimination suivantes :

- Discrimination fondée sur le sexe (y compris le harcèlement sexuel) : 16-22 % de tous les différends soumis par des femmes;
- Handicap : 17-26 % de tous les différends soumis par des femmes;
- Race (y compris l'origine ethnique et nationale, les désaccords d'origine raciale et le harcèlement racial) : 24-34 % de tous les différends soumis par des femmes;
- Situation familiale : 7-8 % de tous les différends soumis par des femmes;
- Âge : 5-10 % de tous les différends soumis par des femmes.

33. Les deux domaines principaux dont relèvent les allégations de discrimination présentées par des femmes sont l'emploi et la fourniture de biens et de services. Entre 2002 et 2005, les différends soumis par des femmes concernaient, dans 31-44 % des cas la fourniture de biens et de services. L'analyse d'un échantillon de 75 cas de discrimination fondée sur le sexe indique que 37 % de ces cas concernaient une discrimination liée à la grossesse.

34. On a enregistré trois différends importants concernant des cas de discrimination fondée sur le sexe pendant la période à l'examen. Les différends concernent la discrimination professionnelle et l'équité en matière de rémunération, la pauvreté des enfants et la discrimination en matière d'éducation, l'assistance aux étudiants et le système de prêts aux étudiants. L'un de ces différends est en appel et les deux autres sont encore aux stades préliminaires du règlement ou des questions de procédures. Ces différends montrent que des questions importantes relatives aux droits de l'homme sont actuellement examinées par la Commission et par le grand public d'une manière tout à fait nouvelle. L'accroissement des activités de promotion déployées par les plaignants et le fait que les services de règlement des différends offerts par la Commission sont connus du public ont joué un rôle dans cette évolution.

*Bureau chargé des procédures dans le domaine des droits de l'homme
(Office of Human Rights Proceedings)*

35. Les différends qui ne peuvent être réglés ou que l'une des parties ne souhaite pas soumettre à la médiation peuvent être soumis directement à la Cour des droits de l'homme. Dans ce cas, le Bureau chargé des procédures peut représenter le plaignant. Entre 2002 et 2004, il y a eu très peu de cas concernant la discrimination fondée sur le sexe ou le harcèlement sexuel. Il est donc difficile de déceler une tendance. Cependant, en 2003, on a enregistré quatre cas – trois relatifs à un harcèlement sexuel et un concernant la discrimination fondée sur le sexe. En 2004, cinq cas ont été soumis – quatre relatifs au harcèlement sexuel et un concernant la discrimination fondée sur le sexe. En 2005, il n'y a eu qu'un seul cas qui concernait la discrimination sexuelle.

Autres questions

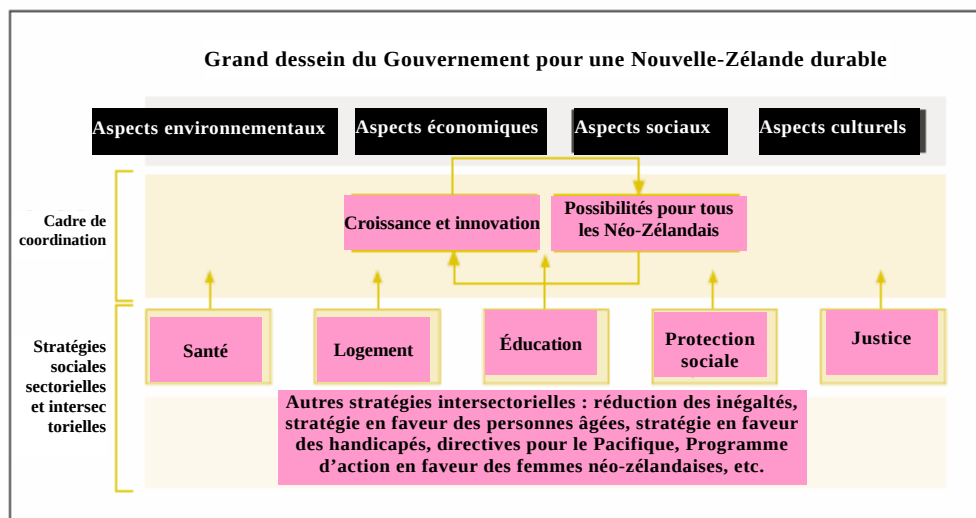
36. S'agissant des mesures de lutte contre la discrimination ciblant des groupes particuliers de femmes, voir l'article 3 (Amélioration et promotion de la condition de la femme) et l'article 14 (Femmes des zones rurales).

Article 3

Amélioration et promotion de la condition de la femme

37. Pendant la période à l'examen, les gouvernements successifs se sont montrés résolus à améliorer la situation des femmes néo-zélandaises et des femmes d'autres pays, particulièrement de celles qui vivent dans la zone du Pacifique. En Nouvelle-Zélande, l'égalité et le progrès des femmes sont considérés comme essentiels à l'amélioration de la situation de tous les Néo-Zélandais et, à ce titre, ces objectifs sont intégrés dans tous les processus d'élaboration des politiques générales. Dans de nombreux domaines, les femmes réussissent aussi bien que les hommes et les politiques du Gouvernement visent maintenant en priorité à remédier aux dispositifs entre différents groupes de femmes et à éliminer les disparités qui persistent entre hommes et femmes.

38. Dans son importante stratégie sociale intitulée Opportunity for all New Zealanders, le Gouvernement néo-zélandais a fixé des objectifs généraux de niveau élevé applicables à l'ensemble de l'administration publique et visant à l'amélioration et à la promotion de la condition de la femme. Le grand dessein du Gouvernement pour une Nouvelle-Zélande durable est sous-tendu par une variété de stratégies sociales intersectorielles, y compris le Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises (voir le diagramme ci-dessous).



Ministère de la condition de la femme

39. Le Ministère de la condition de la femme est l'organe du Gouvernement chargé de donner des conseils de politique générale aux différents départements sur les questions concernant spécifiquement les femmes néo-zélandaises. Il contribue à la réalisation du grand dessein du Gouvernement pour une Nouvelle-Zélande durable :

- En donnant des conseils de politique générale sur les questions qui ont un impact sur la situation sociale et économique des femmes;
- En aidant le gouvernement à s'acquitter de ses obligations internationales concernant la condition de la femme;
- En présentant des candidates féminines qualifiées pour siéger aux comités sectoriels gouvernementaux.

40. Le Ministère de la condition de la femme donne aussi des conseils aux départements du service public sur la prise en compte des sexospécificités lors de l'élaboration des politiques et sur leurs présentations des conséquences des politiques sur les deux sexes. Des analyses de ces conséquences doivent être soumises pour tous les documents présentés à la Commission ministérielle du développement social (Cabinet social Development Committee). Cette commission suit l'établissement et l'application des politiques sociales du Gouvernement et étudie les problèmes de justice sociale. Le Ministère de la condition de la femme doit être consulté sur toutes les propositions qui touchent à la situation économique et sociale des femmes, en particulier des femmes Maori.

41. En 2003, le Ministère de la condition de la femme, après examen, a été renforcé et confirmé en tant qu'institution autonome. Les activités de ce ministère sont conformes au Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises, un programme de cinq ans lancé en 2004, applicable à l'ensemble de l'administration publique et conçu pour améliorer les conditions de vie des femmes néo-zélandaises.

Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises

42. En 2002, le Gouvernement a demandé au Ministère de la condition de la femme d'élaborer, en consultation avec d'autres organisations, un programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises. Ce programme incarne l'engagement pris par le Gouvernement en vue d'améliorer la situation des femmes et de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes et entre certains groupes de femmes. De nombreuses femmes et un grand nombre d'ONG ont participé à l'élaboration de ce programme.

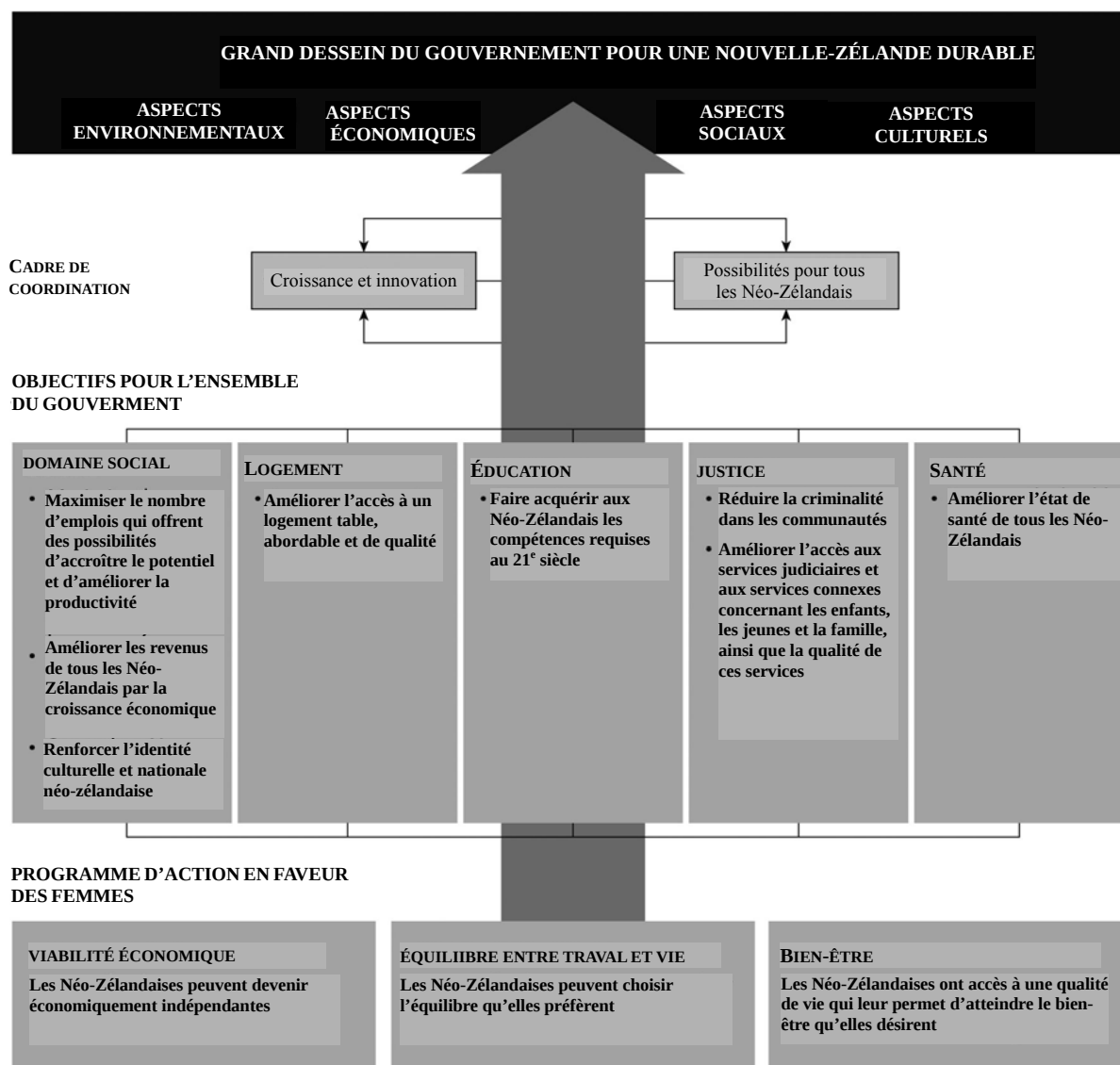
43. Le dessein du Gouvernement est d'instituer une société équitable, sans exclusions et durable, où toutes les femmes peuvent réaliser leurs aspirations et où les femmes maories, en tant que tangata whenua (population autochtone) peuvent faire progresser la réalisation des aspirations de leur whānau (famille), de leur hapū (sous-groupe tribal) et de leur iwi (tribu). D'autres aspects du programme visent à améliorer la situation dans des domaines qui touchent plus particulièrement en Nouvelle-Zélande les femmes du Pacifique, les femmes des zones rurales, les femmes handicapées, les femmes des groupes ethniques et les femmes âgées.

44. Le Gouvernement néo-zélandais a donné priorité à des mesures visant à améliorer la situation des femmes dans trois domaines apparentés :

- Viabilité économique – en vue d'accroître l'indépendance économique des femmes et leur capacité d'apporter une contribution à l'économie nationale;
- Équilibre entre le travail et vie privée – afin d'aider les femmes à mieux concilier travail salarié et vie privée;
- Bien-être – en vue d'améliorer la santé et la situation sociale des femmes.

45. Ces domaines reflètent l'opinion des femmes sur ce qu'elles jugent important pour elles, les domaines où les indicateurs montrent que les femmes réussissent moins bien et les domaines dans lesquels le Gouvernement peut apporter des améliorations. La réalisation en temps utile des mesures et objectifs contenus dans le Programme favorisera l'obtention des résultats désirés.

46. Le diagramme ci-après indique comment le Programme favorise la réalisation du dessein du Gouvernement en vue d'une Nouvelle-Zélande durable.



Source : Ministère de la condition de la femme (2005). *Déclaration d'intention 2003-2008*, Wellington.

47. L'exécution du Programme d'action contribue à la réalisation d'un grand dessein en faveur des femmes et à l'amélioration des perspectives économiques et sociales de la Nouvelle-Zélande. Cette exécution est supervisée par un comité directeur composé de directeurs d'importantes entités gouvernementales. Le Ministère de la condition de la femme assure le suivi des progrès accomplis. Une évaluation et une mise à jour du Programme seront fournies au Gouvernement en 2006.

Réfugiées et migrantes

48. Au paragraphe 426 de ses observations sur le rapport précédent de la Nouvelle-Zélande, le Comité a fait des recommandations particulières concernant les femmes réfugiées et les femmes migrantes. En tant que signataire de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, le Gouvernement est fermement résolu à combattre le racisme sous toutes ses formes. Les efforts déployés par le Gouvernement pour éliminer la discrimination raciale et la xénophobie, y compris en ce qui concerne les réfugiés et les migrants, sont examinés en détail dans le 15^e, 16^e, et 17^e rapport combiné de la Nouvelle-Zélande au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale. Ce rapport mentionne aussi les stratégies et services mis en place pour satisfaire les besoins des réfugiés et des migrants en matière d'éducation, de santé et d'emploi et notamment :

- Le Bureau des affaires ethniques, créé en 2001, qui s'occupe de tous les groupes ethniques, y compris les migrants, les réfugiés et les descendants de groupes ethniques nés en Nouvelle-Zélande qui s'identifient à leur héritage ethnique;
- La Stratégie d'installation lancée en décembre 2004 (voir ci-dessous);
- Les cours d'anglais pour les adultes qui parlent une autre langue (ESOL);
- Le service téléphonique multilingue : un service d'interprétation téléphonique créé en avril 2003 qui vise à améliorer l'accès aux services publics des personnes qui parlent peu ou pas l'anglais;
- L'établissement en cours d'une stratégie dénommée Ethnic Action and Responsiveness to Health (EARTH).

49. En outre, dans la mesure du possible, des données ventilées par sexe sur la situation des femmes réfugiées et migrantes, y compris en ce qui concerne l'emploi, la santé et l'éducation, sont présentées sous les articles pertinents. La disponibilité de ces données sera améliorée à l'avenir grâce à la mise en place d'une enquête verticale sur l'immigration qui permet d'examiner les expériences vécues par les réfugiés et les migrants en ce qui concerne leur installation, y compris la recherche d'emplois, l'apprentissage de l'anglais et l'accès aux services de santé.

Stratégie d'installation

50. La Stratégie d'installation lancée en 2004 offre un cadre qui permet de créer des politiques et des services concernant l'installation. Elle institue, dans l'ensemble de l'administration publique, un cadre stratégique concernant les migrants, les réfugiés et leur famille, afin de leur permettre d'atteindre les six objectifs suivants :

- Obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications;

- Pouvoir accéder aux renseignements pertinents et à des services efficaces;
- Pouvoir utiliser l'anglais avec confiance ou avoir accès à des programmes linguistiques appropriés;
- Être en mesure de se créer un réseau social utile et de s'identifier durablement à une communauté;
- Pouvoir exprimer sans crainte leur identité ethnique et être acceptés par la communauté nationale et en faire partie;
- Participer à des activités locales, communautaires et sociales.

51. La Stratégie d'installation s'exécute grâce à une large variété d'initiatives organisées dans l'ensemble de l'administration publique. En outre, cette stratégie encourage le Gouvernement central et les autorités locales, les organisations communautaires, les entreprises commerciales et industrielles, les communautés locales à coopérer pour offrir des possibilités et une aide aux migrants et aux réfugiés.

Les femmes handicapées

52. Les femmes néo-zélandaises et, en particulier, les femmes handicapées ont participé activement à l'élaboration du projet de convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées. Le Bureau chargé des questions d'invalidité a œuvré en étroite collaboration avec le Ministère des affaires étrangères et du commerce et en partenariat avec des personnes handicapées et des organisations actives dans ce secteur, afin d'élaborer la contribution de la Nouvelle-Zélande à la formulation de cette convention. Celle-ci traitera des problèmes des personnes handicapées qui ont été sérieusement négligées au niveau international et en Nouvelle-Zélande.

Autres groupes de femmes

53. D'autres renseignements sur la situation des femmes maories, des femmes du Pacifique, des femmes handicapées, des femmes âgées et des jeunes femmes, y compris sur les stratégies pertinentes à leurs besoins particuliers, sont inclus, si nécessaire, sous les articles pertinents.

54. Il convient aussi de faire référence au rapport précédent pour trouver des renseignements sur la Stratégie Aoteroa pour la promotion de la jeunesse, la Stratégie pour un vieillissement profitable et la Stratégie en faveur des personnes handicapées, qui continuent à guider la démarche du Gouvernement à l'égard des jeunes, des personnes âgées et des handicapés.

Promotion des femmes dans d'autres pays

55. L'Agence néo-zélandaise pour le développement international/Nga Hoe Tuputupu-mai-tawhiti³ est l'organisme gouvernemental chargé de l'aide et du développement internationaux. Depuis sa création, en juillet 2002, cette Agence a placé au cœur de sa mission l'élimination de la pauvreté et a mis l'accent sur la zone du Pacifique, ce qui reflète l'engagement du Gouvernement d'agir en bon citoyen international et en bon voisin. L'Agence accorde un rang de priorité élevé à

³ « Rizières qui font venir la croissance de loin ».

l'établissement de partenariats vigoureux et concentre son assistance au développement sur des activités qui contribuent à éliminer la pauvreté en créant des sociétés sûres, justes et sans exclusions, en satisfaisant les besoins fondamentaux des personnes, en respectant l'environnement et en offrant des moyens d'existence durables aux individus. L'apport de l'Agence pour le développement international à l'amélioration et à la promotion de la condition de la femme est aussi examiné sous l'article 8 (Représentation et participation à l'échelle internationale).

Article 4

Réalisation accélérée de l'égalité des hommes et des femmes

Introduction

56. L'égalité entre hommes et femmes est inscrite dans la législation et les politiques générales. Des lois garantissent l'égalité des droits pour les femmes dans tous les domaines de la vie : droit à une rémunération égale pour un travail similaire, égalité d'accès à l'éducation et à la formation et accès sans restriction à la retraite et à une pension de retraite. La loi relative au congé parental et à la protection de l'emploi (congé parental rémunéré) remédie à des inégalités que pourraient ressentir les femmes compte tenu de leurs besoins particuliers, comme la nécessité d'interrompre leur travail pour élever leurs enfants.

57. Le Gouvernement préfère traiter les problèmes d'inégalité dans le cadre de la législation et des politiques générales plutôt que par des mesures temporaires spéciales. Cette approche est plus exhaustive et permet d'améliorer de façon durable la situation des femmes.

Mesures temporaires spéciales

58. Les dispositions législatives concernant l'utilisation de mesures temporaires spéciales n'ont pas été modifiées depuis le rapport périodique précédent. Traditionnellement, le Gouvernement a utilisé des mesures temporaires spéciales pour promouvoir et protéger certains groupes ethniques; cependant, il s'est montré plus rigoureux dans l'emploi de telles mesures, à la suite d'évaluations effectuées en 2004 et 2005⁴. Le Gouvernement considère qu'une telle rigueur dans l'emploi de programmes ciblés est essentielle à la crédibilité de ces programmes et à leur acceptation par la population.

Article 5

Rôle des hommes et des femmes et stéréotypes

Introduction

59. Une enquête menée en 2002 indique que les croyances concernant les rôles des hommes et des femmes dans la société sont en train de changer. Une minorité de Néo-Zélandais (18 %) soutient l'opinion traditionnelle selon laquelle le rôle de l'homme est de gagner de l'argent et celui de la femme est de s'occuper du foyer et de la famille. Plus de 50 % des personnes interrogées ont admis que les hommes

⁴ Les résultats de ces évaluations sont disponibles sur le site Internet de la Commission de la fonction publique (<www.ssc.govt.nz>).

devraient s'acquitter d'une plus grande part des tâches domestiques et des soins aux enfants⁵.

60. Ces changements d'attitudes sont favorisés par une législation et des politiques générales qui favorisent l'égalité des hommes et des femmes et qui soutiennent au maximum la liberté de choix des femmes et leur participation à tous les aspects de la vie. En outre, l'augmentation du niveau d'éducation des femmes leur permet d'accomplir des tâches d'un niveau plus élevé. Les politiques qui aident les femmes à être actives dans tous les domaines de la vie sont examinées sous les articles pertinents, par exemple, sous l'article 10 (éducation). Les rôles des hommes et des femmes dans les soins aux enfants sont revus sous l'article 16 (Mariage et vie familiale). Le présent chapitre traite de la législation qui régit l'image des femmes présentée dans les émissions de radio et de télévision et dans la presse écrite.

Censure

61. Tous les films (y compris les films de cinéma, les enregistrements vidéo, les jeux électroniques et autres images mobiles) doivent être notés, classés et visés avant d'être montrés au public (excepté ceux qui sont exemptés en vertu de la section 8 de la loi de 1993 relative à la classification des films, enregistrements vidéo et publications)⁶. La notation et le classement fournissent des renseignements aux consommateurs quant au public pour lequel les films sont indiqués.

62. Cette loi n'exige pas que les magazines, les livres et autres publications écrites soient classées avant d'être diffusées. Toutefois, ces publications sont soumises aux restrictions imposées par la loi concernant les publications répréhensibles⁷, ainsi qu'aux interdictions générales de cette loi concernant les publications qui encouragent ou soutiennent certains actes, comme, par exemple, l'exploitation sexuelle des enfants ou les violences et la coercition sexuelles.

63. Les principales organisations qui participent au système de censure et leurs responsabilités n'ont pas changé pendant la période à l'examen, mais des modifications importantes de la loi en question sont entrées en vigueur. Non seulement ces amendements prévoient une aggravation des pénalités associées aux publications répréhensibles, mais, en outre, ils donnent au Bureau de la classification des films et des publications (OFLC) l'autorité de réglementer ou d'interdire la publication d'images à connotation sexuelle d'enfants nus et de réglementer la publication de documents contenant un vocabulaire très choquant ou faisant l'apologie de modifications corporelles ou du suicide, ou décrivant des acrobaties ou farces très risquées et qui peuvent être limitées, ou encore décrivant des actes physiques avilissants ou des images dégradantes du corps d'un individu ou des violences et sévices sexuels.

⁵ The Roles of Men and Women in Society, Palmerston North, Massey University p. 1 (Gendall P 2002).

⁶ Les films peuvent être exemptés de classement selon leur contenu ou leur but (par exemple les vidéos de formation ou d'éducation). La section 8 de la loi définit le type de films qui peuvent être exemptés de classement. Le texte de cette section 8 est disponible sur < The text of section 8 is available at: <http://rangi.knowledge-basket.co.nz/gpacts/public/text/1993/se/094se8.html>. >

⁷ Une publication répréhensible est définie par la section 3 de la loi comme une publication portant sur des sujets comme le sexe, l'horreur, la criminalité, la cruauté ou la violence d'une manière qui risque d'être contraire au bien public.

64. En décembre 2002, le Ministre de la radiodiffusion a créé un groupe de travail, au sein duquel étaient représentés des radiodiffuseurs, des membres des organes de régulation, des producteurs, des universitaire et des groupes de promotion, afin d'étudier le niveau actuel de violence dans les émissions de la télévision néo-zélandaise, compte tenu du contexte mondial. Ce groupe était aussi chargé de commanditer de nouvelles activités de recherche pour guider ses délibérations et ses recommandations. Ce groupe de travail a fait rapport au Ministre de la radiodiffusion en 2004⁸. Les propositions de ce groupe concernant la violence à la télévision comprennent les éléments suivants :

- Un élargissement du rôle d'éducation et d'information de l'Office des normes de radiodiffusion;
- Un meilleur choix de spectacles par les spectateurs grâce à une meilleure information;
- Un système indépendant et accessible de dépôt de plaintes qui protège le droit des spectateurs de voir leurs préoccupations prises au sérieux et permet d'agir si les normes sont violées.

65. Les conclusions et recommandations du groupe de travail ont été prises en compte lorsque le Gouvernement a examiné l'avenir de la radiodiffusion publique en Nouvelle-Zélande. En février 2005, le Gouvernement a publié *Building a Strong and Sustainable Public Broadcasting Environment for New-Zealand : A Programme of Action*. Ce programme d'action sera exécuté pendant une période de six ans. Il contient six priorités, dont l'une est intitulée *Enhancing independence and responsibility in broadcasting*. Dans le cadre de cette priorité, le Gouvernement conduira une étude des activités de l'Office des normes de radiodiffusion, y compris la question de savoir si cet office devrait avoir un rôle plus large pour lui permettre, notamment, de promouvoir davantage les intérêts du public en ce qui concerne par exemple le niveau de violence à la télévision.

Respect des normes de radiodiffusion

66. L'Office des normes de radiodiffusion (BSA) est un organe quasi judiciaire créé par la loi de 1989 relative à la radiodiffusion. Cette loi fait obligation à tous les radiodiffuseurs de respecter des normes, y compris le bon goût et la décence, le maintien de la loi et de l'ordre, la vie privée, la protection des enfants, l'exigence d'exactitude, d'équité et d'équilibre et de se prémunir contre la présentation dans leurs programmes de personnes d'une manière qui encourage le dénigrement ou la discrimination.

67. Dans l'ensemble, le nombre de plaintes reçues par l'Office des normes de radiodiffusion est resté relativement constant depuis le milieu des années 1980. On a noté une diminution des plaintes concernant les normes de bon goût et de décence. Cette tendance est continue depuis cinq ans, exception faite d'un nombre élevé de plaintes portant sur les émissions de radio en 2002. On a fait droit à une seule des 30 plaintes déposées contre ces normes.

⁸ Une copie de ce rapport et d'autres renseignements sur la violence à la télévision en Nouvelle-Zélande sont disponibles sur <<http://tv-violence.org.nz/>>.

Article 6

Élimination de l'exploitation des femmes

Introduction

68. L'élimination du trafic et de l'exploitation des femmes en Nouvelle-Zélande reste l'une des priorités du Gouvernement. Celui-ci continue à accorder une attention particulière à la prévention du trafic et de l'exploitation sexuelle des jeunes. Il se préoccupe aussi d'aider les immigrants illégaux à échapper à la prostitution. Le code pénal vise à punir ceux qui exploitent les prostituées; quant à ces dernières, on tente de les aider plutôt que de leur infliger des sanctions pénales.

69. Depuis la publication du rapport précédent, la législation relative à la prostitution a été modifiée par la promulgation d'une proposition de loi. La loi de 2003 relative à la prostitution dépénalise celle-ci et offre davantage de possibilités au Gouvernement central et aux administrations locales de surveiller et de réglementer un commerce qui, précédemment, était essentiellement « caché ». Cette loi a aussi créé une Commission de suivi de la loi relative à la prostitution, chargée d'examiner l'application de cette loi. Cette Commission a établi un rapport sur la nature et l'ampleur de l'industrie du sexe en Nouvelle-Zélande au moment où la législation a été modifiée. Ce rapport contient des renseignements de base qui seront utiles pour l'élaboration du deuxième rapport de la Commission sur l'application de la nouvelle loi, qui doit être prêt en juin 2008.

Protection des enfants à l'échelon national et international

70. Comme il est indiqué dans le rapport précédent, la Nouvelle-Zélande a signé et ratifié les instruments suivants :

- La Convention 182 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants;
- La Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée;
- Le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

71. La Nouvelle-Zélande a signé mais n'a pas ratifié le Protocole facultatif concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants. La Nouvelle-Zélande est partie à la Convention de La Haye sur l'adoption internationale.

72. La signature et la ratification de ces traités internationaux par la Nouvelle-Zélande témoignent du rang de priorité élevé que celle-ci accorde aux questions relatives aux droits de l'homme et, en particulier, à la nécessité de prendre des mesures de protection spéciales pour prévenir le trafic et l'exploitation sexuelle des jeunes.

73. En 2001, a été élaboré un programme d'action contre l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, Protecting our Innocence. Ce programme contient un examen de l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales. Il comporte 40 mesures spécifiques à l'intention du Gouvernement et des ONG. Ces mesures sont conçues pour réprimer et prévenir l'exploitation sexuelle des enfants à

des fins commerciales (notamment la prostitution, la traite des enfants, et le tourisme sexuel orienté vers les enfants).

74. En 2005, le Ministère de la justice et End Child Prostitution, Pornography and Trafficking New Zealand (ECPATNZ) (Mettre un terme à la prostitution des enfants, à la pornographie mettant en scène des enfants et à la traite des enfants) ont conduit à une évaluation du Programme d'action, qui fournit une vue d'ensemble des activités du Gouvernement et des ONG, depuis les progrès réalisés par la signature et la ratification des conventions internationales jusqu'aux efforts d'éducation déployés par la police dans les écoles. Les activités prévues par le Programme ont presque toutes été accomplies. Des programmes permettant de détecter et de prévenir les violations de la loi et d'aider les victimes sont en cours d'exécution.

Assistance aux prostituées

75. Le Ministère de la santé emploie les services du Collectif des prostituées de Nouvelle-Zélande (NZPC) pour qu'il organise des programmes d'éducation communautaire portant essentiellement sur l'hygiène sexuelle et procréative et sur le VIH/sida. Le Collectif organise aussi, dans l'ensemble du pays, des centres d'accueil et d'aide où les prostituées peuvent accéder à des services de santé et de soutien, y compris des dispensaires d'hygiène sexuelle et des programmes d'échange de seringues. Des services de tutorat et de soutien fournis par des pairs sont aussi offerts sur une variété de questions concernant la santé la sécurité et le bien-être des travailleurs de l'industrie du sexe.

76. Le Service de la sécurité et de l'hygiène du travail (OSH) a produit, après consultations, un guide d'hygiène et de sécurité pour l'industrie du sexe, qui est en cours d'utilisation. Des médecins et des inspecteurs de l'OSH sont en contact avec l'industrie du sexe. Une protection supplémentaire est accordée aux travailleurs de l'industrie du sexe : leurs droits aux prestations sociales et aux indemnités en cas d'accident ne sont ni perdus ni amoindris s'ils refusent de travailler, ou de continuer à travailler, dans l'industrie du sexe.

77. Le Gouvernement subventionne des activités de formation et d'éducation visant à aider les travailleurs de l'industrie du sexe et à créer pour eux des possibilités d'emploi en dehors de cette industrie. La flétrissure liée à la prostitution est plus difficile à éviter s'il y a eu condamnation. En vertu de la loi d'amnistie qui est entrée en vigueur en 2004, lorsqu'un travailleur de l'industrie du sexe a été condamné à une peine autre que d'emprisonnement, il devrait pouvoir dissimuler cette condamnation dans la plupart des cas. Les travailleurs de l'industrie du sexe qui ont été condamnés à une peine d'emprisonnement peuvent demander à un juge que cette condamnation soit expurgée de leur casier judiciaire.

Immigrants illégaux et prostitution

78. Comme il est indiqué dans le rapport précédent, le Gouvernement s'emploie, en coopération avec le Conseil municipal d'Auckland et des ONG locales compétentes, à trouver des moyens d'aider et de protéger les migrantes travaillant illégalement comme prostituées et à poursuivre devant la justice ceux qui participent à la traite de ces personnes et qui les emploient. La plupart des prostituées non néo-zélandaises se trouvent principalement dans la zone d'Auckland et sont en majorité originaires de Thaïlande et de Chine.

79. En vertu de la loi sur l'immigration de 1987, on ne peut accorder un permis de travail à une personne pour lui permettre de fournir des services sexuels à des fins commerciales. En outre, celle loi interdit aux titulaires de permis de travail temporaires (employés, étudiants ou visiteurs) de fournir des services sexuels à des fins commerciales.

Jeunes femmes en danger ou se livrant à la prostitution

80. Le Département de la jeunesse, de l'enfance et de la famille fournit un financement à une organisation dénommée Baptist Action in Auckland qui gère des refuges pour les jeunes femmes en danger ou se livrant à la prostitution. Youth and Cultural Development à Christchurch a lancé le Street Youth Work Project (projet pour l'emploi des jeunes des rues) qui aide les jeunes qui sont en danger ou qui travaillent dans l'industrie du sexe et qui ont moins de 18 ans. Ce projet comprend un élément de gestion des cas individuels et vise à minimiser les dangers encourus. On encourage les jeunes considérés comme en danger à envisager des options pour leur avenir. Le personnel de ce projet travaille dans les rues trois nuits par semaine et gère un centre d'accueil; il fait des visites à domicile si nécessaire et encourage les examens médicaux d'hygiène sexuelle.

Réforme de la législation sur la prostitution

81. Il est indiqué dans le rapport précédent qu'un projet de réforme de la législation sur la prostitution, une proposition de loi, avait été soumis au Comité restreint de la justice et du système électoral qui devait faire rapport sur cette question au Gouvernement au plus tard en novembre 2002. Avant la promulgation (juin 2003) de la loi portant modification de la loi sur la prostitution, la prostitution elle-même n'était pas un délit. Une infraction était commise lorsque :

- Un travailleur de l'industrie du sexe offrait des services sexuels rémunérés dans un lieu public, mais non lorsqu'une personne rémunérait ou offrait de rémunérer des services sexuels;
- Une personne tenait ou gérait un bordel;
- Une personne vivait des revenus de la prostitution d'une autre personne;
- Une personne fournissait les services sexuels d'une femme ou d'une jeune fille à un homme qui n'était pas le mari de celle-ci.

82. Une condamnation pour racolage empêchait les travailleurs de l'industrie du sexe de travailler dans un salon de massage, ce qui les obligeait en fait à travailler pour une agence de rencontres ou dans la rue, c'est-à-dire dans un environnement potentiellement plus dangereux. En outre, les travailleurs des rues sont moins accessibles au personnel de santé. Une condamnation pouvait aussi diminuer la capacité d'une prostituée de changer de métier.

83. On a envisagé trois politiques possibles :

- Pénalisation (faire de la prostitution un acte illicite pour le client et pour la personne prostituée);
- Légalisation (rendre la prostitution un acte illicite pour le client et pour la personne prostituée);
- Dépénalisation (annuler toutes les lois qui condamnent la prostitution).

84. Le rapport du Comité restreint note : une majorité d'entre nous a adopté une attitude pragmatique à l'égard de la prostitution; nous ne l'admettons ni ne la condamnons, mais nous reconnaissons son existence dans la société (et le caractère durable de cette existence). Nous reconnaissons que la prostitution peut être dangereuse pour les travailleurs de l'industrie du sexe : on doit remédier à ce danger par des mesures législatives et par d'autres moyens.

85. Le projet de loi en question a été soumis à nouveau au Parlement en novembre 2002 et a été examiné en deuxième lecture en février 2003. Le Parlement a considéré qu'il s'agissait d'une question de conscience et que ses membres pouvaient donc voter selon leur conviction individuelle, en dehors de la discipline des partis. Ce projet de loi était très controversé et a été approuvé par 60 voix contre 59 avec une abstention.

86. Le but explicite de cette loi est de dépénaliser la prostitution (sans approuver ou sanctionner la prostitution ou son utilisation sur le plan moral) et de créer un cadre afin de :

- Sauvegarder les droits de l'homme des travailleurs de l'industrie du sexe et de les protéger contre l'exploitation;
- Promouvoir le bien-être et la sécurité des travailleurs de l'industrie du sexe et prévenir les maladies professionnelles;
- Promouvoir la santé publique;
- Interdire l'utilisation de personnes de moins de 18 ans à des fins de prostitution;
- Appliquer d'autres réformes connexes.

87. Cette loi interdit d'inciter ou de forcer une personne à fournir des services sexuels à des fins commerciales ou de bénéficier de revenus de la prostitution et confirme le droit des travailleurs de l'industrie du sexe de ne plus consentir à fournir des services sexuels à des fins commerciales.

88. Cette loi a aussi institué une Commission de suivi de la loi sur la prostitution, qui est chargée d'examiner l'application de la loi de 2003 et d'autres questions connexes. En 2005, cette Commission a publié son rapport sur la nature et l'ampleur de l'industrie du sexe en Nouvelle-Zélande. Toute tentative d'évaluer la taille de l'industrie du sexe doit être considérée avec prudence, car une grande partie des activités de cette industrie est « cachée », mais ce rapport fournit des renseignements de base sur le nombre des travailleurs de l'industrie du sexe se trouvant dans le pays au moment où la législation a changé.

89. Cette commission est aussi chargée d'examiner l'application de la loi 3 à 5 ans après sa promulgation (au plus tard en juin 2008). Cet examen sera consacré, en particulier, aux objectifs de la loi et comprendre une évaluation de l'application de celle-ci depuis sa promulgation et de l'opportunité d'y apporter des modifications.

90. En mars 2006, depuis la promulgation de la loi, huit personnes avaient été condamnées pour l'utilisation ou l'emploi de prostituées âgées de moins de 18 ans.

Prostitution dans la rue

91. La nouvelle loi sur la prostitution ne couvre pas explicitement la prostitution dans la rue et quelques conseils municipaux ont tenté de la combattre par des projets de lois locaux. Une proposition de loi à cet effet émanant du Conseil municipal de Manukau a été soumis au Parlement. Cette proposition, si elle est approuvée, interdirait le racolage dans les lieux publics à Manukau. Le Parlement a renvoyé ce projet de loi à un comité restreint qui en examinera tous les aspects.

Article 7

Vie politique et publique

Introduction

92. La présence de femmes dans la vie politique et publique du pays est restée forte. Les femmes occupent quatre des cinq plus hauts postes du Gouvernement. Cependant, cette présence importante ne se retrouve pas à tous les niveaux de la vie politique et publique. Les femmes sont toujours sous-représentées par comparaison aux hommes au Parlement, dans l'administration locale, les conseils médicaux des districts, les commissions officielles et dans les organes judiciaires. Le Gouvernement a élaboré des stratégies pour améliorer la participation et la représentation des femmes, notamment par la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi, et par la création d'un Service des nominations administré par le Ministère de la condition de la femme, qui a pour objectif d'atteindre une représentation de 50 % dans les commissions gouvernementales au plus tard en 2010.

Gouvernement central

93. L'an 2005 marque le 112^e anniversaire de l'octroi du droit de vote aux femmes en Nouvelle-Zélande, le premier pays au monde qui a accordé ce droit aux femmes. La décision de voter est un choix personnel. Cependant, la législation fait obligation aux citoyens néo-zélandais et aux résidents permanents âgés de plus de 18 ans d'être inscrits sur les listes électorales

94. Lors des élections générales de 2005, la participation électorale a été de 76,5 % contre 72,5 % en 2002. À cause du vote à bulletins secrets, on ne dispose pas de renseignements directs sur les disparités entre la participation des divers groupes ethniques. Néanmoins, les résultats des enquêtes sur les élections indiquent qu'il y a peu de différence entre le taux de participation des hommes et des femmes⁹.

95. Depuis l'institution en 1996 du système de représentation proportionnelle mixte (MMP), la proportion de femmes parmi les membres du Parlement est restée stable. À l'issue des élections générales de 2005, les femmes constituent 32 % des membres du Parlement, contre 28 % à l'issue des élections de 2002.

96. Sept des 28 ministres sont des femmes, y compris, pour la première fois, une ministre polynésienne. Lors de l'établissement du rapport précédent, on comptait huit femmes sur 26 ministres. On a aussi confié des portefeuilles non traditionnels à des femmes ministres. Par exemple, la Ministre de la condition de la femme est

⁹ 2005, Social Report, Wellington (MSD, 2005).

aussi ministre du commerce et des petites entreprises. Le Ministère de la police est aussi confié à une femme.

97. En outre, les femmes occupent quatre des cinq postes les plus importants : Gouverneur général, Premier Ministre, Président de la Cour suprême et Président de la Chambre des représentants.

Administration locale

98. Il y a trois types d'administration locale : l'administration régionale, l'administration territoriale (villes et districts) et l'administration régionale (qui combine les fonctions des conseils régionaux et territoriaux).

99. Depuis 1989, le nombre global de candidatures féminines aux postes des administrations locales a augmenté numériquement et en proportion du nombre total de candidatures, alors que ce nombre total diminuait. À l'issue des élections de 2004, 566 femmes ont été élues, ce qui correspond à 30 % des postes inclus dans les élections locales. En outre, 48 % des femmes qui se sont présentées à l'ensemble de ces élections ont été élues contre 49 % des hommes.

Conseils régionaux pour la santé

100. Les conseils régionaux pour la santé (DHB), créés en 2001, prennent des décisions concernant les services de santé et les services aux handicapés fournis dans 21 districts. Ces conseils comptent 11 membres : sept élus par la population tous les trois ans et quatre au maximum par le Ministère de la santé. Les plus récentes élections de ces conseils ont eu lieu en 2004, en même temps que les élections des autorités locales. Pour la première fois, on a utilisé dans ces élections le système de Single Transferable Vote (STV) (vote préférentiel).

Répartition par sexe des membres élus des conseils régionaux pour la santé (21 janvier 2002-1^{er} décembre 2005)

Période	Sexe					
	Pourcentage d'hommes			Pourcentage de femmes		
	Nommés	Élus	Total	Nommés	Élus	Total
Au 31 janvier 2002	66,3	55,1	59,0	33,8	44,9	42,4
Au 31 décembre 2004	59,2	57,	58,3	40,8	42,2	41,7
Au 1 ^{er} décembre 2005	66,3	55,1	57,6	33,8	44,9	41,0

Source : Ministère de la santé, 2001, 2004.

Évaluation et examen

101. Compte tenu des préoccupations causées par la faible représentation et participation politiques de certains groupes, on a lancé un certain nombre de projets cibles, comme les suivants :

- La Stratégie Aoteara pour la promotion de la jeunesse, principalement gérée par le Ministère de la promotion de la jeunesse, qui encourage la pleine participation des jeunes, en application de l'un des six principes régissant le développement de la jeunesse;

- Le programme d'action en faveur des handicapés du Bureau central des élections, géré principalement par ce bureau, qui énonce trois priorités importantes afin d'améliorer l'accessibilité du système électoral aux personnes handicapées (amélioration des communications, système de vote plus accessible et formation du personnel pour le sensibiliser aux besoins des handicapés).

Examen par le Comité restreint

102. Après chaque élection, le Comité restreint compétent mène une enquête. Le Comité restreint de la justice et du système électoral est en train de conduire un examen des élections générales de 2005.

103. La loi de 2001 sur les élections locales a régi deux élections locales triennales. À la suite des élections locales d'octobre 2004, le Comité restreint de la justice et du système électoral a entrepris une enquête sur la conduite de cas d'élections et, notamment, sur la diminution du nombre de votants et sur les retards intervenus dans l'annonce de résultat du Single Transferable Vote. Ce Comité a terminé son enquête et fait rapport au Parlement. Il a présenté une variété de recommandations concernant les dispositions actuelles relatives à la représentation, ainsi que des initiatives visant à améliorer la participation électorale et la répartition des rôles et responsabilités dans l'administration des élections. Le Gouvernement est en train d'examiner les mesures à prendre en réponse au rapport du Comité.

Les femmes et le pouvoir judiciaire

104. La Nouvelle-Zélande dispose d'un système judiciaire bien développé. Depuis la publication du rapport précédent, l'instance de dernier recours a été déplacée; cette instance est maintenant la Cour suprême qui siège à Wellington. Le Président (Chief Justice) de la Cour suprême est une femme. Au-dessous de la Cour suprême se trouvent la Cour d'appel, la Haute Cour et les tribunaux de district. Il existe aussi un certain nombre de cours et tribunaux spécialisés. Pendant la période à l'examen, on a noté une augmentation du nombre de femmes nommées dans le système judiciaire, notamment dans les tribunaux de district. Vingt-quatre pour cent des juges sont des femmes. Le tableau ci-après indique le nombre de juges par sexe au 1^{er} mars 2006.

<i>Juridiction</i>	<i>Juges de sexe masculin</i>	<i>Juges de sexe féminin</i>
Cour suprême	5	1
Cour d'appel	5	1
Haute Cour (juges)	24	6
Haute Cour (juges adjoints)	5	1
Tribunal du travail	3	1
Tribunaux de district	91	32
Tribunal foncier maori	5	3
Tribunal de l'environnement	6	1

Note : Les données ci-dessus ventilées par appartenance ethnique ne sont pas disponibles.

Participation des femmes à la prise de décisions

Fonction publique

105. Le nombre de femmes directeurs d'administrations publiques a légèrement augmenté pendant la période à l'examen. Au 30 juin 2005, il y avait neuf femmes sur 37 directeurs d'administrations publiques, contre sept femmes sur 37 au 28 février 2002. La représentation globale des femmes dans la fonction publique a aussi augmenté : elle est passée de 56 % en 2002 à 59 % en 2004¹⁰. La proportion élevée de femmes dans la fonction publique est essentiellement due au fait que l'on trouve dans la fonction publique un certain nombre d'emplois dans lesquels les femmes tendent à travailler (travailleur social, praticien de l'action sociale individualisée, commis).

106. La Commission de la fonction publique (SSC) contrôle l'équité en matière de rémunération et d'emploi dans la fonction publique. Le Human Resources Capability Survey of Public Service Departments du 20 juin 2005¹¹ de la SSC a détecté et corrigé un écart de 210 % (comme en 2004) entre la rémunération de chaque sexe dans la fonction publique, contre un écart de 19 % (17 % en 2004) pour l'ensemble de la main-d'œuvre employée. Lorsqu'il est ajusté pour tenir compte des âges et des emplois, l'écart de rémunération entre les sexes tombe à 8 % (8 % en 2004) dans la fonction publique, contre 17 % (16 % en 2004) pour l'ensemble de la main-d'œuvre employée.

107. Le Gouvernement tente de remédier aux problèmes d'équité en matière de rémunération et d'emploi par un Programme d'action de cinq ans pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi.

Secteur privé

108. Les femmes sont beaucoup moins susceptibles que les hommes d'occuper des postes d'encadrement ou de direction dans le secteur privé. En mars 2003, les femmes occupaient 5 % des postes de direction dans les entreprises cotées à la bourse de Nouvelle-Zélande. Cette situation n'a pas changé notablement depuis 1995, lorsque les femmes occupaient 3,9 % de ces postes¹².

109. Le Gouvernement aide les femmes du secteur privé en appuyant les efforts déployés dans le domaine de l'égalité des chances en matière d'emploi dans le secteur privé et en prenant des initiatives pour aider les femmes qui possèdent de petites et moyennes entreprises.

Comités gouvernementaux

110. Le Gouvernement appuie les efforts du Service des nominations du Ministère de la condition de la femme, qui a pour objectif une représentation des femmes de 50 % dans les comités gouvernementaux au plus tard en 2010. Au milieu de décembre 2005, ce service avait le dossier de 2 439 femmes disponibles pour être

¹⁰ EEO Progress in the Public Sector 2000-2004 Wellington (SSC, 2005).

¹¹ Human Resources Capability Survey of Public Service Departments as at 30 June 2005.

¹² New Zealand Census of Women's Participation in Governance and Professional Life. Wellington (Human Rights Commission, 2004).

nommées à des organes de décision¹³; il en avait environ 1 800 lors de la publication du rapport précédent.

111. Un examen récent des comités gouvernementaux indique que les femmes constituent 41 % des membres de ces comités. Parmi les organes comprenant une proportion élevée de femme figurent :

- Le Ministère du développement social (MSD) qui administre huit comités ayant au total 31 membres, dont 19 (61 %) sont des femmes;
- Le Ministère de la santé (MOH) qui administre 67 comités ayant au total 591 membres, dont 302 (51 %) sont des femmes;
- Le Ministère de l'intérieur qui administre 38 comités ayant un nombre total de 268 membres, dont 130 (49 %) sont des femmes.

Conseils d'administration des écoles

112. Les conseils d'administration des écoles, composés de parents, de dirigeants et d'employés de l'école, d'élèves et de représentants de la communauté, supervisent les écoles publiques et les écoles intégrées à l'enseignement public. En décembre 2004, il y avait 19 876 administrateurs, dont 52 % étaient des femmes; 11 706 de ces administrateurs étaient élus par les parents d'élèves et 49 % d'entre eux étaient des femmes. En outre, 80 % des entreprises du personnel étaient aussi des femmes.

Organisations non gouvernementales (ONG)

113. Le Bureau du secteur communautaire et bénévole a été créée en septembre 2003 pour s'occuper des questions générales qui touchent le secteur communautaire et bénévole et pour promouvoir les intérêts de ce secteur auprès du Gouvernement. Ce bureau est actif dans tous les services de l'administration publique, utilisant des exemples de bonnes pratiques et visant à établir d'excellents rapports entre les organismes gouvernementaux et les organisations communautaires, bénévoles et maories.

114. Certains organismes du Gouvernement central ont conclu des arrangements officiels pour instaurer un dialogue avec les organisations communautaires et bénévoles actives dans leur domaine de compétence. Ces arrangements peuvent impliquer l'affectation de personnel de liaison spécialisé, une mise en commun régulière des politiques et de financement pour les groupes cadres du secteur. Par exemple, le Ministère de la condition de la femme entretient des rapports continus avec des groupes de femmes importants comme le National Council of Women, Pacifica, Maori Women's Welfare League, Rural Women of New Zealand, New Zealand Federation of Business and Professional Women Inc., Zonat and le National Collective of Independant Women's Refuges.

115. Le Ministère de la condition de la femme a organisé une réunion sur les questions internationales concernant les femmes. Cette réunion offre l'occasion aux ONG et aux organismes du Gouvernement de mettre en commun des renseignements

¹³ Les renseignements fournis par des femmes au Ministère de la condition de la femme sont destinés à l'usage exclusif du Service des nominations, conformément aux dispositions de la loi de 1993 sur la vie privée.

et d'améliorer la capacité du pays d'apporter sa contribution aux réunions internationales.

116. Les autorités locales ont maintenant l'obligation formelle de coopérer avec les communautés et organisations communautaires qui dépendent d'elles. La loi de 2002 relative à l'administration locale dispose que les autorités locales doivent fixer des objectifs communautaires selon un processus établi en consultation avec d'autres parties prenantes, et encourager la population à déterminer ces objectifs et leur ordre de priorité.

Autres questions

117. Pour trouver des renseignements sur la participation des femmes aux affaires internationales, voir l'article 8 : Représentation et participation à l'échelle internationale.

Article 8

Représentation et participation à l'échelle internationale

Introduction

118. Les femmes néo-zélandaises participent activement aux réunions internationales. Des femmes ont continué à représenter le pays à d'importantes conférences internationales, y compris celles des Nations Unies, sans aucune discrimination fondée sur le sexe.

119. Des délégations à un certain nombre de réunions internationales continuent à être dirigées par des femmes ministres, y compris le Premier Ministre. Le nombre de fonctionnaires de sexe féminin au Ministère des affaires étrangères et du commerce extérieur (MFAT) a continué à augmenter. Les représentants du Gouvernement et ceux de la société civile poursuivent leur étroite coopération à l'occasion des réunions internationales. Par exemple, des membres de la société civile ont été inclus dans les délégations envoyées aux réunions du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et de la Commission de la condition de la femme.

120. La Nouvelle-Zélande a aussi continué à veiller à ce que l'habilitation des femmes et l'égalité entre les sexes soient activement promues dans toutes les activités de développement international.

Les femmes dans le service diplomatique

121. Les femmes jouent un rôle de plus en plus important dans la représentation de la Nouvelle-Zélande au sein du Ministère des affaires étrangères et du commerce extérieur. En septembre 2005, 53 % du personnel de ce ministère étaient des femmes (374 personnes sur 711). Parmi ces femmes, 40 se considéraient comme des Maoris (contre 30 en 1997). Depuis l'établissement du rapport précédent, on a de nouveau enregistré une augmentation notable du nombre de femmes au niveau décisionnel le plus élevé (Spécialiste des affaires étrangères de niveau 6 – FP6) et au niveau décisionnel le moins élevé (Spécialiste de niveau 1 – PO1) : 25 % au niveau FP6 (contre 18 % en 1997) et 67 % au niveau PO1 (contre 51 % en 1997). Cette tendance indique que davantage de femmes sont promues à des postes de

responsabilités et qu'un plus grand nombre de femmes entrent au Ministère au grade de début.

122. Huit des 50 postes de chef de mission sont occupés par des femmes, contre neuf en 1998. Deux de ces postes sont parmi les plus élevés, à savoir le poste de Représentant permanent auprès de l'Organisation des Nations Unies et celui de Haut Commissaire auprès de l'Australie à Canberra. Vingt femmes occupent des postes de chef de mission adjoint, contre 17 lors de la publication du rapport précédent. Cette augmentation est conforme à la tendance générale à l'accroissement du nombre de femmes au sein du Ministère des affaires étrangères et du commerce extérieur.

123. L'un des six membres de l'équipe de direction de ce ministère est une femme. En outre, huit des 25 postes de directeur situés à Wellington sont occupés par des femmes.

124. Le Ministère continue à offrir des programmes de promotion des carrières à son personnel féminin. Récemment, le Ministère a accordé une attention particulière à l'amélioration des politiques favorables à la famille, conformément aux changements de la législation et aux besoins organisationnels. En 2005, le Ministère a créé un groupe de travail chargé d'examiner les questions relatives à la conciliation entre travail et vie privée, y compris les horaires de travail, la charge de travail et l'incidence sur le personnel des affectations à l'étranger. Au début de 2006, le Ministère achèvera son enquête sur les rémunérations et les emplois dans l'ensemble du secteur public. Le but de cette enquête est de vérifier que les politiques, les pratiques et la culture du Ministère offrent aux hommes et aux femmes l'assurance de recevoir une part équitable de rémunération, de participer équitablement à tous les domaines d'activité et d'être traitées avec respect et justice.

Conférence et organisations internationales

125. Les femmes ont continué à représenter la Nouvelle-Zélande aux conférences internationales en tant que membres officiels ou non officiels des délégations gouvernementales, sur un pied d'égalité avec les hommes. Les règles qui régissent la composition des délégations nationales aux conférences internationales ne comprennent aucune restriction fondée sur le sexe, et des femmes ont régulièrement dirigé, soutenu et conseillé ces délégations pendant toute la période à l'examen. Comme exemples de délégations dirigées par des femmes en 2005, on peut mentionner les délégations néo-zélandaises au Sommet des dirigeants de l'APEC, à la Réunion des chefs de gouvernement des pays du Commonwealth et au Sommet de l'Asie de l'Est (dirigée par le Premier Ministre), ainsi que les délégations au Sommet mondial des Nations Unies et à la soixantième session ordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies.

126. Les femmes néo-zélandaises continuent de participer en tant que conseillères aux travaux d'organismes permanents s'occupant de questions internationales. Par exemple, trois femmes sont présentes au Comité public consultatif sur le désarmement et la maîtrise des armements.

127. Le Gouvernement accueille favorablement, lorsqu'elle est nécessaire, la participation de représentants non officiels (y compris de représentantes d'ONG) au sein de délégations gouvernementales à des réunions internationales, compte tenu de l'étendue et de la spécialisation des connaissances que ces représentants possèdent. Il revient généralement aux membres non officiels d'assumer eux-mêmes les

dépenses entraînées par leur participation. Cependant, lorsque, à la demande du Gouvernement, une personne accepte de participer à une délégation et de lui apporter son expertise, le Gouvernement peut décider de couvrir ses dépenses. Des femmes ont été intégrées en tant que membres non officiels à de nombreuses délégations, y compris celles qui ont participé au Sommet mondial sur la société de l'information (en Tunisie) et à la Conférence sur l'évolution climatique (qui se sont tenus en 2005), ainsi qu'aux négociations en cours sur une convention des Nations Unies relative aux handicaps.

128. Les Néo-Zélandaises participent aux activités d'un certain nombre d'organisations internationales et jouent un rôle international. L'appui accordé par le Gouvernement aux candidatures néo-zélandaises à des postes dans les organismes internationaux est basé sur les mérites des candidatures et n'est entaché d'aucune discrimination fondée sur le sexe. Les procédures régissant les nominations de candidatures à des postes dans des organes d'experts sont régulièrement revues.

129. En outre, leur participation, en tant que dirigeantes, expertes ou conseillères, à des conférences internationales, les femmes néo-zélandaises ont la possibilité de faire des observations sur une variété de questions internationales dans le cadre du large processus de consultations avec la société civile établi par le Gouvernement.

La politique étrangère et la condition de la femme

130. La Nouvelle-Zélande s'emploie activement à promouvoir les droits des femmes sur le plan international. La promotion et la protection des droits des femmes occupent une place prioritaire dans la politique internationale de la Nouvelle-Zélande concernant les droits fondamentaux. Par exemple :

- La Nouvelle-Zélande joue un rôle actif dans les réunions de la Commission de la condition de la femme et soutient l'adoption de résolutions sur les femmes et les questions d'égalité entre les sexes au sein de la Commission des droits de l'homme et de la Troisième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies;
- La Nouvelle-Zélande plaide pour la protection du droit des femmes à l'hygiène sexuelle et procréative dans les réunions internationales et soutient les activités pertinentes du Fonds des Nations Unies pour la population et de la Fédération internationale pour la planification familiale;
- La Nouvelle-Zélande soutient les résolutions concernant la violence à l'encontre des femmes et les travaux du Rapporteur spécial de la Commission des droits de l'homme sur cette question;
 - La Nouvelle-Zélande souscrit au suivi de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, qui souligne combien il est important de développer la participation des femmes aux processus de paix et à la reconstruction de la société civile;
- Les questions des droits de l'homme sont intégrées à la diplomatie bilatérale de la Nouvelle-Zélande. Les missions de celle-ci à l'étranger soulèvent régulièrement des sujets de préoccupation concernant les droits de l'homme avec les gouvernements hôtes.

Aide au développement

131. L'Agence néo-zélandaise pour le développement international/Nga Hoe Tuputupu-mai-tawhiti (NZAID) a été créée en juillet 2002. Elle est chargée de gérer l'aide officielle au développement de la Nouvelle-Zélande. L'objectif central de l'Agence est d'éliminer la pauvreté dans les pays en développement en coopérant avec ses partenaires pour réaliser un développement durable et équitable; sa zone d'activité prioritaire est la région du Pacifique.

132. L'Agence vise à accroître le bien-être des populations concernées en développant et en élargissant les capacités, les libertés et les choix des femmes et des hommes, des filles et des garçons pour leur permettre d'améliorer leur propre vie et le bien-être de leur famille, de leur communauté et de leur société. L'Agence a mis à jour ses politiques en matière de parité des sexes, afin qu'elles soient conformes à ces objectifs.

133. L'Agence néo-zélandaise pour le développement international favorise et intègre les droits de l'homme – civils, politiques, économiques, sociaux et culturels – dans toutes ses activités. L'Agence fait en sorte de garder au centre de ses activités et du développement international les obligations internationales de la Nouvelle-Zélande, y compris la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les engagements pris à Beijing et au Caire et dans la Déclaration du Millénaire, ainsi que les Objectifs du Millénaire pour le développement.

134. La stratégie de l'Agence consiste à veiller à ce que l'habilitation des femmes et la parité entre les sexes soient activement promus dans tous ses programmes de développement, dans les engagements pris avec ses partenaires et dans les réunions internationales et régionales. Les exemples ci-après montrent le soutien apporté à l'égalité entre les sexes et à l'habilitation des femmes dans l'aide au développement de la Nouvelle-Zélande :

- Financement de la mise en application de la Convention (CEDAW) dans la région du Pacifique par le biais du soutien accordé pour le renforcement des capacités à des partenaires, comme les îles Cook et le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (Pacifique) (UNIFEM). Le programme de l'UNIFEM vise à renforcer les capacités des gouvernements à appliquer la Convention et à aider la société civile à participer au suivi et à rendre compte de l'application de la Convention;
- Le soutien apporté aux activités qui facilitent et élargissent la compréhension du concept d'égalité entre les sexes dans la région du Pacifique, y compris l'appui accordé à Aia Maea Ainen Kiribati (AMAK), organisation cadre des ONG s'occupant des femmes à Kiribati, et à Kiribati Counsellor's Association;
- Le soutien accordé au programme de sensibilisation pour les hommes du Centre de femmes du Vanuatu (VWC). Ce programme est organisé avec l'aide du Fiji Women's Crisis Center et a fourni au VWC le financement d'un programme visant à mettre en question et à changer les attitudes des hommes à l'égard des femmes;
- Le lancement en mars 2004, à Binh Dinh (Viet Nam) d'un projet de santé maternelle et infantile d'une valeur de 3 millions de dollars des États-Unis, qui est le plus grand projet financé par l'Agence néo-zélandaise pour le développement international en dehors de la région du Pacifique. Ce projet et

exécuté par le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et le Département de la santé de la province de Binh Dinh.

135. L'Agence élaborera un plan pour mettre en application des politiques révisées en matière de parité entre les sexes et pour continuer à promouvoir l'égalité entre les sexes et l'habilitation des femmes dans tous ses programmes d'aide au développement, ainsi que dans ses relations avec ses partenaires et dans ses discussions de politique générale.

Article 9 **Nationalité**

Introduction

136. Les femmes néo-zélandaises ont des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité et pour ce qui est de la nationalité de leurs enfants. En 2005, le Gouvernement a modifié la loi 1977 relative à la nationalité, afin de proclamer la valeur de la nationalité néo-zélandaise. À compter du 1^{er} janvier 2006, une personne ne peut plus se rendre en Nouvelle-Zélande avec un permis de séjour temporaire dans le seul but d'accoucher et d'obtenir la nationalité néo-zélandaise pour l'enfant né dans le pays. En limitant l'octroi de la nationalité par la naissance aux enfants des citoyens ou des résidents permanents du pays, les nouvelles dispositions de la loi font en sorte que la nationalité et ses avantages soient réservés aux personnes qui ont des liens véritables et durables avec la Nouvelle-Zélande.

137. Jusqu'à la fin de 2005, la plupart des enfants nés en Nouvelle-Zélande (ou dans les îles Cook, à Nioué et aux Tokélaou) étaient automatiquement citoyens néo-zélandais par la naissance (avec quelques exceptions). À partir du 1^{er} janvier 2006, les enfants nés en Nouvelle-Zélande (ou dans les îles Cook, à Nioué et aux Tokélaou) obtiendront la nationalité néo-zélandaise seulement si l'un de leurs parents :

- Est citoyen néo-zélandais; ou
- A le droit de résider indéfiniment en Nouvelle-Zélande en vertu de la loi de 1987 (titulaires de permis de résidence ou citoyens australiens);ou
- A le droit de résider indéfiniment dans les îles Cook, à Nioué ou aux Tokélaou.

138. La plupart des personnes qui accouchent en Nouvelle-Zélande ne seront pas affectées par ce changement de la législation. On estime que, chaque année, entre 100 et 600 nouveaux nés (environ 0,2 % à 1 %) ne seront pas citoyens néo-zélandais à cause de ce changement. Dans ces cas, les nouveau-nés deviendront citoyens du pays de l'un de leurs parents, conformément à la législation de ce pays.

139. En Nouvelle-Zélande, la « nationalité » est un terme juridique distinct du statut en matière d'immigration. L'immigration dans le pays s'effectue dans le cadre du programme d'immigration (NZIP) qui comporte trois catégories : qualifications et affaires (60 % du programme), garant familial (30 %) et international et humanitaire (10 %)¹⁴. Les hommes et les femmes sont traités sur un pied d'égalité

¹⁴ Des renseignements supplémentaires sur la politique d'immigration de la Nouvelle-Zélande sont disponibles sur <http://www.immigration.govt.nz>.

en ce qui concerne la possibilité d'émigrer vers la Nouvelle-Zélande dans le cadre de ces trois catégories. Cependant, le quota de réfugiés inclus dans la catégorie internationale et humanitaire comprend 75 places réservées à des « femmes en danger »¹⁵.

Article 10 Éducation

Introduction

140. Le Gouvernement considère que, pour que les femmes atteignent un certain niveau de vie et subviennent, ou aident à subvenir, aux besoins de leur famille ou whānau, elles doivent avoir accès à un bon niveau de revenus et aux qualifications et connaissances qui les aideront à maximiser leurs ressources financières. L'acquisition de meilleures qualifications aide les femmes à améliorer leurs possibilités de trouver un emploi durable.

141. Les femmes ont des droits égaux à ceux des hommes à tous les niveaux d'éducation. Les Néo-Zélandaises continuent d'avoir un niveau de qualification légèrement inférieur à celui des hommes, à causes de disparités historiques concernant leur participation aux programmes d'éducation¹⁶. Toutefois, au cours des 30 dernières années, leur participation à ces programmes a progressé¹⁷. En fait, le taux d'acquisition de qualifications des femmes dépasse maintenant celui des hommes et, pour les jeunes générations, on compte davantage de femmes que d'hommes ayant reçu une éducation de niveau supérieur¹⁸. Cependant, il y a des disparités entre les niveaux de qualifications atteints par différents groupes de femmes.

142. Depuis la publication du rapport précédent, le Gouvernement a élaboré un certain nombre de stratégies et de politiques, afin d'améliorer l'accès et la participation à tous les niveaux du secteur de l'éducation. Ces stratégies et politiques ne sont pas sexospécifiques, mais le Gouvernement veille à ce que ces politiques et méthodes prennent en compte les besoins éducatifs des femmes et des jeunes filles, y compris les femmes et les jeunes filles appartenant à des cultures différentes.

143. Le Gouvernement considère aussi que les politiques éducatives ont non seulement un effet sur la capacité des femmes à obtenir des emplois durables, mais pourront aussi les aider dans leurs autres rôles. Par exemple, une augmentation des fonds disponibles pour l'éducation préscolaire rend les crèches moins coûteuses, ce qui a un effet positif pour les mères qui travaillent ou pour celle qui souhaitent entrer sur le marché du travail.

¹⁵ La catégorie des femmes en danger comprend les femmes réfugiées qui n'ont plus le soutien traditionnel de leur famille ou de leur communauté. Ces femmes ne répondent habituellement pas aux critères requis pour être acceptées par des pays où elles pourraient se réinstaller et ont besoin d'être protégées contre des persécutions liées à leur sexe, comme l'enlèvement, les violences et l'exploitation sexuelles.

¹⁶ 2005 Social Report, Wellington (MSD 2005).

¹⁷ Pathway for Women : The big picture, workINSIGHT, issue 6 (DOL, juin 2005)

¹⁸ Graduâtes and Qualification Completion 2003 : 2003 Complétions Statistics, [\(MOE 2004\).](http://www.minedu.govt.nz)

144. Afin de remédier à la discrimination professionnelle, il importe d'offrir aux femmes davantage de possibilités et de choix en matière d'éducation.

Accès à l'éducation et scolarisation

Éducation préscolaire

145. La participation à l'éducation préscolaire (ECE) est passée de 91 % des enfants qui ont été scolarisés en 2001 à 94 % en 2004. La scolarisation d'enfants plus jeunes a aussi augmenté¹⁹.

146. Il y a peu de différences entre les taux de participation des garçons et des filles à l'éducation préscolaire. Sur le nombre total d'enfants participant à cette éducation, 51,1 % étaient des garçons et 48,9 % étaient des filles²⁰.

147. Dans son plan stratégique de 10 ans relatif à l'éducation préscolaire (Pathway to the Future : Nga Huarani Arataki) publié en octobre 2002, le Gouvernement s'est engagé à accroître la participation à l'éducation préscolaire et à améliorer la qualité de celle-ci. Dans le budget de 2005, les dépenses consacrées à l'éducation préscolaire ont augmenté de sorte que, en 2008-2009, 694 millions de dollars seront affectés à l'éducation préscolaire. Ce qui représente une progression de 140 % par rapport à 1999-2000.

148. Ces augmentations de crédits apporteront des avantages financiers directs aux enfants et à leur famille. À partir du 1^{er} juillet 2007, les enfants âgés de trois et quatre ans qui participent à des programmes d'éducation préscolaires supervisés par un enseignant auront droit à 24 heures d'éducation gratuite par semaine. Ce qui constitue un progrès vers l'objectif du Gouvernement visant à instaurer une éducation préscolaire à bas coût accessible à tous.

Enseignement primaire et secondaire

149. Le pourcentage d'élèves de sexe masculin par rapport aux élèves de sexe féminin est resté stable au cours des dernières années : environ 51 % et 49 % respectivement²¹.

150. Il n'y a pas eu de changement depuis le rapport précédent en ce qui concerne les dispositions relatives à la scolarité obligatoire et à la gratuité de l'enseignement. On continue aussi à aider, dans les écoles, les groupes de parents d'adolescents.

151. Les objectifs du Gouvernement pour améliorer l'accès à l'enseignement et la scolarisation sont énoncés dans la Stratégie scolaire. Cette stratégie vise à guider et à focaliser les politiques et les activités dans l'ensemble du secteur scolaire pendant la période 2005-2010. Elle vise à améliorer les résultats obtenus par tous les élèves sur les plans social et scolaire en appelant l'attention sur les facteurs qui influent le plus sur l'assimilation des connaissances par les élèves.

Enseignement supérieur

152. Le taux de participation à l'enseignement supérieur est maintenant plus élevé pour les femmes que pour les hommes (16 % pour les femmes contre 12 % pour les

¹⁹ Briefing for the Minister of Education, Wellington (MOE, 2005).

²⁰ Early Childhood Education Statistics 2004, Wellington (MOE 2004).

²¹ School Enrolments at 1 July 2004, Wellington (MOE 2004).

hommes en 2004)²². Le taux de participation des femmes maories à l'enseignement supérieur est particulièrement élevé et atteint 22,3 %²³. La participation des femmes du Pacifique a aussi augmenté considérablement : entre 1999 et 2003, le nombre d'inscriptions de femmes polynésiennes s'est accru de 84,3 % alors que le nombre d'inscriptions d'hommes polynésiens a augmenté de 59,2 %²⁴. Il est probable que l'apparition d'établissements de formation privés et de wānanga²⁵ a contribué à cette augmentation de la participation. Les femmes maories et les femmes polynésiennes ont été nombreuses à fréquenter ces établissements²⁶.

153. Il y a peu de différence entre hommes et femmes en ce qui concerne le niveau de l'enseignement supérieur fréquenté. Sur l'ensemble des étudiants de l'enseignement supérieur, 27 % des étudiants des deux sexes suivaient des cours menant à un grade universitaire et 6 % faisaient des études universitaires supérieures²⁷. Un pourcentage plus élevé de femmes (29 %) que d'hommes (26 %) suivaient des cours au niveau du « bachelor »; cependant, 55 % des hommes, contre 51 % des femmes, étaient inscrits au niveau du certificat 1-3²⁸.

154. L'approche stratégique du Gouvernement en matière d'enseignement universitaire est toujours exprimée dans Tertiary Education Strategy 2002-2007.

Formation professionnelle et apprentissage

155. Les femmes fréquentent, beaucoup moins que les hommes les programmes de formation professionnelle et d'apprentissage moderne. En septembre 2005, 26 % des élèves des programmes de formation technique et 8 % des élèves des programmes d'apprentissage moderne étaient des femmes²⁹. Les femmes qui suivent une formation professionnelle tendent à s'orienter vers les services et les soins aux personnes, comme l'accueil et les services communautaires³⁰. Plusieurs branches d'activités qui emploient un grand nombre de femmes, comme la coiffure, les services communautaires d'aide et les services sociaux ne font pas partie du système d'apprentissage moderne, ce qui contribue à faire diminuer le niveau de participation des femmes aux programmes d'apprentissage moderne.

156. Actuellement, on compte plus de 8 000 personnes qui suivent un apprentissage moderne. Le Gouvernement s'est engagé à financer 14 000 postes d'apprentissage moderne avant la fin de 2008.

Autres programmes d'enseignement et de formation postobligatoires

157. Le Gouvernement finance aussi d'autres programmes éducatifs :

- Perfectionnement : ce programme est conçu pour permettre aux jeunes Maoris et aux jeunes du Pacifique de suivre des cours de formation professionnelle

²² Profile and Trends, New Zealand Tertiary Education Sector, 2004, Wellington (MOE, 2005).

²³ Ibid.

²⁴ Profiles and Trends, New Zealand Tertiary Education Sector, 2003, Wellington (MOE, 2004).

²⁵ Institutions maories d'enseignement supérieur.

²⁶ Statistiques sur la Nouvelle Zélande (2005) Focusing on Women, 2005 Wellington (Statistics New Zealand).

²⁷ 2004 – Students at Tertiary Education Providers, Wellington (MOE, 2005).

²⁸ Ibid.

²⁹ Statistiques pour le premier trimestre de 2005 sur la formation professionnelle et l'apprentissage moderne (non publiées) (Tertiary Education Commission).

³⁰ Focusing on Women 2005, Wellington (Statistics New Zealand 2005).

afin de trouver un emploi ou de poursuivre leur éducation. Ce programme est ciblé sur les jeunes âgés de 16 à 21 ans, mais les personnes plus âgées peuvent y participer aussi;

- Accès à la formation : ce programme offre un enseignement de base et des cours de formation professionnelle aux niveaux 1 à 3 du National Qualifications Framework. Ce programme est réservé aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas de qualifications de base et risquent le chômage de longue durée;
- Formation des jeunes : ce programme vise à fournir un enseignement de base et des programmes de formation professionnelles aux niveaux 1 à 3 du National Qualifications Framework. Il est ciblé sur les jeunes qui ont récemment quitté l'école avec très peu ou pas de qualifications;
- Éducation continue : Ce programme comprend des cours offrant une deuxième chance à des adultes qui retournent à l'école, ainsi que des cours d'enseignement pour adultes organisés au niveau des communautés dans des écoles ou des institutions universitaires;
- Enseignement de base : Le Gouvernement organise des programmes visant à améliorer le niveau d'instruction des personnes ayant besoin d'un enseignement de base, c'est-à-dire de cours d'alphabétisation, de langue et d'arithmétique.

158. Les programmes indiqués ci-dessus sont ouverts aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité. Des femmes ont participé à tous ces programmes pendant l'ensemble de la période à l'examen. Les femmes qui ont suivi les programmes de perfectionnement, d'accès à la formation et de formation des jeunes ont obtenu des résultats positifs. Par exemple, en 2003, 46 % des femmes qui ont participé au programme d'accès à la formation ont trouvé un emploi et un autre groupe représentant 19 % des participantes avaient changé d'emploi deux mois après avoir quitté le programme³¹.

Stratégies visant à améliorer l'accès et la participation de certains groupes d'élèves

159. Le Gouvernement continue d'appliquer des stratégies particulières pour répondre aux besoins éducatifs des élèves maoris et polynésiens. Il offre des cours moyens pour maoris et pour polynésiens dans certaines écoles, ainsi que des cours d'immersion en langue maorie. Les paragraphes ci-après décrivent des stratégies ciblées sur les élèves ayant des besoins particuliers et sur ceux qui viennent de milieux non anglophones.

Enseignement spécial

160. L'enseignement spécial permet d'offrir une assistance supplémentaire, des programmes ou un mode d'enseignement adaptés, du matériel et des équipements spécialisés afin d'aider de jeunes enfants ou des élèves à suivre le programme scolaire dans une variété de cadres. Ces services sont fournis par le Programme d'éducation spéciale collective du Ministère de l'éducation. En 2004, des élèves et des enfants d'âge préscolaire de sexe féminin constituaient environ 30 % de

³¹ Source : Ministère de l'éducation.

l'ensemble des enfants et des jeunes qui ont bénéficié de ces services. Ce pourcentage était le même en 2002³². Il convient de noter que les mêmes critères d'accès sont appliqués aux filles et aux garçons.

161. Entre septembre et décembre 2002, le Bureau de contrôle de l'enseignement (ERO) a évalué l'application à l'école de la stratégie en faveur des handicapés pour 2001. D'après cette évaluation, les établissements scolaires ont pris une variété de mesures pour satisfaire les besoins éducatifs des élèves handicapés. Concernant les services d'accès offert aux jeunes filles et aux élèves maoris et polynésiens souffrant d'un handicap, il est indiqué que la plupart des écoles ont pris en compte dans une certaine mesure les enjeux inhérents à la diversité. Les établissements scolaires ont conscience qu'il importe de disposer de spécialistes pour aider les élèves handicapés et d'établir des modes de communication et de consultation avec les communautés maories ou polynésiennes.

Réfugiés, migrants et autres personnes qui parlent une autre langue que l'anglais

162. Parmi les personnes qui ont des difficultés à apprendre, se trouvent celles qui viennent de milieux non anglophones. Les personnes qui ont le plus de difficultés sont celles qui ne possèdent pas leur première langue.

163. Pour répondre aux besoins des élèves qui viennent de milieux non anglophones, le Gouvernement finance des cours d'anglais pour les personnes qui parlent une autre langue (ESOL)³³. Le Gouvernement a aussi employé 10 coordinateurs des besoins éducatifs des réfugiés et des migrants qui oeuvrent directement avec les écoles, les parents et les élèves qui viennent de milieux non anglophones, afin de promouvoir à l'école l'intégration et le bien-être des élèves migrants et réfugiés et de leur famille. La corrélation positive qui existe entre l'engagement des familles et la réussite des élèves a été confirmée par un certain nombre de travaux de recherche.

164. Le Gouvernement considère aussi qu'une connaissance limitée de l'anglais peut constituer un obstacle à une participation efficace des adultes à la société néo-zélandaise. Il a donc élaboré en 2003 une stratégie relative aux cours d'anglais pour les adultes qui parlent une autre langue. Les éléments principaux de cette stratégie sont les suivants :

- Meilleure coordination et collaboration;
- Accès amélioré et prix abordable;
- Élargissement de l'offre et amélioration de la qualité;
- Adaptation des services offerts à la diversité des besoins des élèves.

165. Les ressources initiales de cette stratégie ont été affectées aux domaines suivants : bourses d'études pour les réfugiés et les migrants qui sont qualifiés dans des domaines prioritaires, recherche sur les bonnes pratiques, développement de sources d'information concernant les langues communautaires et mise à la disposition des centres pour les migrants de spécialiste de l'enseignement de

³² Ibid.

³³ En ce qui concerne les étudiants internationaux qui paient des frais de scolarité, les coûts de ces cours sont inclus dans leurs frais de scolarité.

l'anglais aux personnes qui parlent une autre langue. Ces activités sont complémentaires de l'aide entièrement subventionnée qui est déjà disponible pour les adultes : elles comprennent l'inscription gratuite dans les écoles pour réfugiés, le tutorat à domicile (service bénévole) et une assistance gratuite pour les migrants et réfugiés au chômage concernant l'apprentissage de l'anglais pour les personnes qui parlent une autre langue.

166. Les travaux de recherche effectués par le Ministère du travail sur les expériences vécues par les réfugiés indiquent que les femmes réfugiées ont davantage de difficultés que les hommes à accéder aux cours d'anglais³⁴. En rendant plus accessibles et plus abordables les cours d'anglais pour les personnes qui parlent une autre langue, conformément à la stratégie pertinente, on contribuera à favoriser le progrès économique et social des femmes réfugiées.

Programmes scolaires

167. « Te Whāriki » continue de constituer la déclaration de politique générale du Ministère de l'éducation en ce qui concerne le programme scolaire pour les jeunes enfants. Ce programme, conformément à l'énoncé des objectifs et pratiques souhaitables, englobe tout ce que les jeunes enfants doivent apprendre et met l'accent sur l'égalité des sexes : il dispose de ressources, de matériel et d'exemples à suivre appropriés.

168. Le Cadre des études en Nouvelle-Zélande définit les grandes orientations en matière de programmes scolaires pour les écoles primaires et secondaires. D'après ce cadre, les programmes et l'enseignement doivent n'être ni sexistes, ni racistes, ni discriminatoires et doivent encourager les élèves à adopter un comportement idoine.

169. À la suite d'un rapport d'évaluation des programmes publié en 2003, ceux-ci sont en train d'être repensés afin de mieux répondre aux divers besoins des élèves. Un projet de programme scolaire sera disponible au début de 2006.

Éducation sanitaire et physique (y compris l'éducation sexuelle)

170. L'obligation faite aux établissements scolaires, qu'ils soient publics ou non, de dispenser des cours d'éducation sanitaire et physique, y compris des cours d'éducation sexuelle, n'a pas changé depuis le rapport précédent. On procède en 2006 à une évaluation des cours d'éducation sexuelle dispensés aux élèves des écoles secondaires. Cette évaluation portera notamment sur la question de savoir si les besoins de groupes comme les femmes maories, polynésiennes ou handicapées sont satisfaits par les cours actuels d'éducation sexuelle.

Système national d'examens et de diplômes

171. Tous les élèves sont soumis aux mêmes critères pour l'obtention de titres et diplômes. Au cours de la dernière décennie, on a institué le système national d'examens et de diplômes fondé sur le principe de l'éducation en continu, qui permet d'accumuler des unités de valeur (crédits) pendant et après les études secondaires. Ce système a une incidence positive sur l'éducation permanente et la mobilité des étudiants. En outre, le lancement du système de reconnaissance des acquis (RPL) permet de valider des preuves indirectes de compétence sans exiger

³⁴ Ministère du travail (2004) *Refugee Voices : A Journey Towards Resettlement*, Wellington.

d'études supplémentaires, ce qui constitue une évolution positive pour les femmes et les groupes ethniques.

172. Le Certificat national d'études (NCEA), créé en 2002, a remplacé le système précédent de certification appliqué dans le secondaire. Les trois niveaux du NCEA correspondent aux niveaux 6, 7 et 8 du programme scolaire national et comportent des critères basés sur ceux des entreprises et des critères pratiques de réalisation.

173. Le système actuellement en vigueur est constamment examiné afin de tracer des voies cohérentes d'éducation permanente. L'Autorité de certification (NZQA) continue donc de renforcer ses capacités afin de surveiller les grandes tendances, d'évaluer leurs implications et d'élaborer des stratégies qui permettent de satisfaire rapidement et de manière appropriée les besoins de la communauté néo-zélandaise en matière de qualifications. Cet examen régulier permet de répondre sans retard aux besoins économiques et sociaux de la société néo-zélandaise.

Réussite scolaire

174. En moyenne, les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons dans l'enseignement secondaire. En 2004, 73 % des filles contre 65 % des garçons ont quitté l'école avec des qualifications supérieures au NCEA³⁵.

175. La proportion d'élèves maoris et polynésiens qui ont peu ou pas réussi a considérablement diminué au cours de la dernière décennie, bien que des disparités notables demeurent entre élèves maoris et non maoris et entre élèves polynésiens et non polynésiens. En 2004, les jeunes femmes maories (50 %) et les jeunes femmes polynésiennes (67 %) étaient moins susceptibles que les femmes européennes (78 %), les femmes asiatiques (89 %) et les femmes d'autres groupes ethniques (79 %) de quitter l'école avec des qualifications supérieures au niveau 1 du NCEA³⁶.

176. Les jeunes femmes ont plus de chances que les jeunes hommes d'être titulaires de diplômes universitaires. En 2004, 22,8 % des femmes, contre 20 % des hommes, du groupe d'âge de 25-34 ans, avaient un diplôme universitaire (de « Bachelor » ou de niveau plus élevé)³⁷. En revanche, dans les groupes plus âgés, les hommes sont beaucoup plus susceptibles que les femmes d'avoir des qualifications de niveau universitaire.

177. Les femmes européennes et les femmes asiatiques ou appartenant à d'autres groupes ethniques sont davantage susceptibles que les femmes maories ou polynésiennes d'avoir des qualifications de niveau universitaire. Cependant, il est possible de réduire l'écart entre différents groupes de femmes en matière de diplômes universitaires, car entre 1991 et 2001, la proportion de femmes maories ayant des qualifications est passée de 45 % à 59 %. Pendant la même période, la proportion de femmes polynésiennes ayant des qualifications est passé de 51 % à 67 %³⁸.

³⁵ School Leavers 2004 <http://www.minedu.govt.nz>. (MOE, 2005).

³⁶ Ibid.

³⁷ 2005 Social Report, Wellington (MSD, 2005).

³⁸ Focusing on Women 2005, Wellington (Statistics New-Zealand, 2005).

Disparités entre les sexes selon les matières et domaines d'études

178. Les statistiques sur les inscriptions dans le secondaire au 1^{er} juillet 2004 indiquent que les déséquilibres entre les sexes en ce qui concerne le choix des domaines d'études continuent. Les filles sont plus nombreuses que les garçons (plus de 55 %) dans les domaines suivants : langues; arts visuels et du spectacle; sciences sociales; biologie, biologie humaine et sciences de la terre; technologie^ alimentaire et textile; traitement de texte et de l'information; et tourisme. Les garçons sont plus nombreux dans les domaines suivants : mathématiques avec calcul; physique; arts graphiques; programmation des ordinateurs et la plupart des technologies; sports; éducation physique; pêche, agriculture et sylviculture; et techniques industrielles. Les garçons constituent aussi 58 % des élèves des cours sur les techniques de communications, 56 % des élèves des cours d'anglais de rattrapage et 61 % des élèves des cours de rattrapage. Ces déséquilibres ont continué jusqu'en 2005³⁹.

179. Ces différences dans le choix des matières d'études tendent à correspondre aux réalisations des garçons et des filles. L'étude menée en 2003 dans le cadre du PISA (Programme d'évaluation internationale des élèves)⁴⁰ sur des jeunes âgés de 15 ans dans les pays de l'OCDE indique que les garçons néo-zélandais ont obtenu, en mathématiques, des résultats de 14 points supérieurs, en moyenne, à ceux des filles néo-zélandaises. Comme dans le PISA de 2000, les filles néo-zélandaises ont obtenu de biens meilleurs résultats (28 points) que les garçons néo-zélandais en ce qui concerne la lecture. Cependant, les garçons néo-zélandais ont un peu mieux réussi (6 points) que les filles en science. Les garçons et les filles néo-zélandais ont obtenu des résultats égaux dans la résolution des problèmes.

180. Toutefois, d'un point de vue historique, les disparités entre les sexes dans les domaines d'étude s'atténuent. Par exemple, en 1991, les jeunes femmes constituaient 75 % des élèves inscrits aux cours pour le certificat d'économie domestique. En 2001, seulement 70 % des candidats au certificat d'alimentation et de nutrition (nouvelle appellation) étaient des jeunes femmes. En 1991, les jeunes femmes constituaient à peine 14 % des élèves inscrits au cours préparant au certificat de dessein industriel. En 2001, 26 % des candidats au certificat de graphisme (nouvelle appellation) étaient des jeunes femmes⁴¹.

181. Au niveau universitaire, il y a aussi des différences nettes entre les domaines d'études choisis par les hommes et par les femmes. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'étudier des domaines liés à la santé et à l'éducation et les hommes tendent davantage à étudier des domaines liés à l'ingénierie, à l'architecture et au bâtiment et travaux publics⁴².

182. Les femmes et les jeunes filles sont libres de choisir les matières qu'elles étudient. Cependant, tant qu'ils durent, ces déséquilibres entre les sexes quant aux matières et domaines d'études auront un impact sur les choix de carrières que feront les hommes et les femmes et contribueront ainsi à la discrimination professionnelle qui existe en Nouvelle-Zélande.

³⁹ Source : Ministère de l'éducation.

⁴⁰ Le rapport complet du PISA 2003 pour la Nouvelle-Zélande est disponible sur www.minedu.govt.nz/goto/pisa.

⁴¹ Focusing on Women 2005, Wellington (Statistics New Zealand, 2005).

⁴² Pathway for Women : the big picture. WorkINSIGHT, n° .6 (DOL juin 2005).

Accès au bourses et à une assistance financière

183. Les étudiantes ont les mêmes droits que les étudiants de solliciter l'octroi de bourses financées par l'État. Celles-ci comprennent des bourses accordées selon les résultats obtenus aux examens administrés par l'Autorité de certification (NZQA), ainsi que d'autres bourses⁴³. Les étudiantes peuvent aussi solliciter des bourses offertes par d'autres organisations, mais, pour avoir droit à de telles bourses, elles peuvent avoir à étudier une certaine matière ou remplir d'autres conditions.

184. Les femmes jouissent aussi des mêmes droits que les hommes quant à l'octroi de prêts aux étudiants et sont jugées selon les mêmes critères que les hommes pour obtenir des allocations d'études financées par le Gouvernement.

Allocations d'études

185. Depuis la publication du rapport précédent, le Gouvernement a modifié le système d'allocation d'études, ce qui a contribué à diminuer le recours au système de prêts aux étudiants. Au 1^{er} janvier 2005, on a augmenté le revenu maximum des parents permettant aux enfants de bénéficier d'allocation d'études, ce qui signifie que davantage d'étudiants ont pu recevoir une allocation. Ce maximum sera désormais ajusté chaque année pour tenir compte des mouvements du revenu moyen. En outre, à compter du 1^{er} janvier 2006, on a augmenté la somme maximum qu'un étudiant peut gagner sans que ses allocations soient affectées, et une aide supplémentaire est accordée aux étudiants dont la famille a plus d'un enfant qui suit des cours universitaires et aux étudiants dont les parents sont séparés.

Système de prêts aux étudiants

186. En 2004, 60 % des personnes bénéficiant d'un prêt aux étudiants étaient des femmes⁴⁴. L'écart entre la proportion d'hommes et de femmes parmi les emprunteurs correspond à la répartition des sexes dans les inscriptions (voir le tableau ci-dessous).

Répartition des bénéficiaires de prêts aux étudiants, par sexe (2002-2004)

Sexe des étudiants	Année civile					
	2002		2003		2004	
Femmes	85 720	56,9 %	91 151	58,3 %	93 953	59,8 %
Hommes	64 806	43,0 %	65 099	41,6 %	63 079	40,1 %
Total	150 526	100,0 %	156 250	100,0 %	157 032	100,0 %

Source : Study Link.

⁴³ Les bourses financées par le Gouvernement et accordées aux étudiants des quatre premières années de l'enseignement supérieur comprennent les bourses Step Up, qui sont destinées aux personnes issues de familles ayant de faibles revenus et étudiant dans des domaines particuliers et les Bonded Merit Scholarships, qui sont accordées d'après les résultats obtenus dans l'enseignement universitaire. Il y a aussi une variété de bourses financées par le Gouvernement pour les étudiants effectuant des études universitaires supérieures.

⁴⁴ Student Loan Scheme Annual Report to 30 June 2005 Wellington (MOE, MSD, Inland Revenue 2005).

En juin 2005, la valeur médiane d'un prêt pour étudiant était de 10 404 dollars néo-zélandais⁴⁵. On ne dispose pas de chiffres ventilés par sexe, mais la dette médiane des hommes était de 6 % plus élevée que celle des femmes⁴⁶.

187. Des travaux de recherche récents indiquent que les femmes tendent à rembourser leurs prêts dans des délais similaires à ceux qu'utilisent les hommes⁴⁷. Bien que les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes, elles sont plus susceptibles que ceux-ci de gagner davantage d'argent en travaillant à temps partiel pendant leurs études, de terminer leurs études et d'obtenir un niveau plus élevé de qualification⁴⁸. Elles ont aussi moins susceptible qu'eux d'être en retard dans le remboursement de leurs prêts⁴⁹. De meilleures qualifications peuvent permettre d'obtenir des revenus plus élevés par rapport au montant de la dette contractée. Une exception à la tendance selon laquelle hommes et femmes remboursent leur dette dans des délais similaires est constituée par les femmes qui ont une dette d'un montant élevé (plus de 25 000 dollars néo-zélandais), lesquelles ont en général besoin de davantage de temps que les hommes pour rembourser leur prêt.

188. Dans ses observations, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a exprimé des préoccupations concernant les effets potentiellement défavorables pour les femmes du système de prêts pour les étudiants et a recommandé que le Gouvernement examine ce système. Au niveau national, l'Association des étudiants néo-zélandais (NZUSA) a porté plainte devant la Commission des droits de l'homme néo-zélandaise en alléguant que le système de prêts pour les étudiants est discriminatoire à l'égard des femmes. Dans le cadre du processus d'examen de cette plainte, une médiation est intervenue entre les représentants du Gouvernement et l'Association. Depuis lors, le Gouvernement a annoncé des changements dans le système de prêts aux étudiants, comme il est expliqué ci-dessous.

189. Afin de réduire l'impact financier des prêts pour les étudiants, le Gouvernement a annoncé qu'il apporterait à ce système de prêts des changements qui prendraient effet au 1^{er} avril 2006. Le premier de ces changements prévoit que les emprunteurs vivant en Nouvelle-Zélande n'auront pas ou plus d'intérêts à payer sur leurs prêts. Le deuxième changement accorde une période de grâce concernant les pénalités imposées aux emprunteurs vivant à l'étranger qui sont en retard dans leurs versements. Ces dispositions accordant des prêts sans intérêt aux étudiants sont susceptibles d'être particulièrement avantageuses pour les femmes, car celles-ci constituent la majorité des bénéficiaires de prêts pour étudiants et ne seront plus désavantagées par un alourdissement de leur dette si elles cessent de travailler pour avoir des enfants.

190. En outre, la réalisation de l'objectif du gouvernement visant à réduire l'endettement des étudiants sera favorisée par une amélioration et un renforcement du service d'information financière de StudyLink, qui aide les étudiants à prendre de meilleures décisions concernant le financement de leurs études. La réalisation de

⁴⁵ Student Loan Scheme Quarterly Report. Wellington (Inland Revenue Department, 2005).

⁴⁶ Living with a Student Loan : a Profile of Student Loan debt and repayment, post-study income and going overseas, Wellington (MOE, 2005).

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ The Effects of Student Loan Scheme on Women Repaying a student loan, Wellington (MOE, 2005).

⁴⁹ Who doesn't pay back, Wellington. (MOE, 2005).

cet objectif sera aussi favorisée par l'octroi de nouvelles bourses et allocations d'études.

Emploi des femmes dans le secteur de l'éducation

191. Les femmes continuent à dominer le secteur de l'éducation préscolaire, où 99 % des enseignants sont de sexe féminin. La rémunération de ces enseignants est en train de s'améliorer, car le Gouvernement s'est engagé à réaliser progressivement, au plus tard en juin 2006, la parité entre la rémunération des enseignants des établissements préscolaires et celle des enseignants de l'école primaire et à accroître le montant des fonds alloués aux services d'éducation et de garderie destinés aux jeunes enfants. Les enseignants du primaire et du secondaire ont un barème de rémunération unifié. Les échelles de traitement sont identiques. Le point d'entrée dans ces échelles et la rémunération maximum accessible dépendent des qualifications des intéressés. Les enseignants du primaire et du secondaire sont considérés comme ayant une profession de niveau universitaire.

192. Les femmes constituent aussi la majorité des enseignants dans les écoles. En avril 2004, elles représentaient 70,1 % des enseignants des écoles. Cette situation a peu changé depuis 2000, où les femmes constituaient 69,4 % de ces enseignants; 80,5 % des enseignants du primaire sont des femmes, contre 55,7 % dans le secondaire⁵⁰.

193. Le nombre de femmes occupant des postes de responsabilité ou des postes de directeur d'établissement a augmenté depuis la publication du rapport précédent. En avril 2004, les femmes occupaient 61,7 % des postes de responsabilité dans les écoles, contre 58 % en 2000; en outre, elles constituaient 41,2 des chefs d'établissements contre 35,2 % en 2000. Les femmes ont plus de chances d'occuper des postes de responsabilités ou des postes de directeur d'établissement dans le primaire que dans le secondaire⁵¹.

194. Dans l'ensemble, le salaire médian des enseignantes est moins élevé que celui des enseignants, mais l'écart diminue progressivement. Cette situation s'explique par le fait que les enseignantes sont sous-représentées dans les postes de responsabilités et sont peu susceptibles de posséder des qualifications plus élevées que leurs collègues masculins.

195. Les initiatives lancées en 2002 concernant les chefs d'établissements se poursuivent avec succès. En 2003, 56 % des personnes participant au programme d'orientation pour les nouveaux chefs d'établissements étaient des femmes. En 2004/2005, on a établi un modeste projet pilote destiné aux personnes aspirant à devenir directeurs d'établissements, qui ciblait des femmes et des responsables scolaires maoris et qui faisait appel au tutorat de directeurs d'écoles expérimenté. Les centres de développement professionnel pour directeurs d'écoles qualifiés ont attiré une majorité de femmes, en tant que conseillères et tant que participantes.

196. Environ 48 % des professeurs de l'enseignement supérieur sont des femmes. Dans les universités, les femmes constituent approximativement 41 % des enseignants et chercheurs. Dans d'autres établissements d'enseignement supérieur, elles constituent la majorité de ces personnels⁵². D'après le New Zealand Census of

⁵⁰ Source :PE.

⁵¹ Ibid.

⁵² Profile and Trends, New Zealand's Tertiary Education Sector, 2004, Wellington, p.49 (MOE, 2005).

Women's Participation in Governance and Professional Life (recensement de la participation des femmes aux postes de responsabilité et d'encadrement), les femmes occupaient, en 2003, 15,8 % des postes de responsabilités dans les huit universités du pays, exception faite des professeurs émérites. Les universités de l'île du sud (South Island) étaient en général en retard sur celles de l'île du nord (North Island). Par exemple, dans l'Université d'Auckland, 77 femmes occupaient des postes de responsabilité (19,6 %) sur un total de 393 postes disponibles. En outre, l'Université de Massey (Palmerston North) a été la première à nommer une femme au poste de vice-chancelier.

197. Le Gouvernement a pris note de l'observation du Comité l'invitant à promouvoir, au sein des universités, des politiques visant à créer un climat plus favorable à la réalisation de la parité entre les sexes. Les universités sont indépendantes du Gouvernement, mais elles sont soumises à la législation qui interdit la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des femmes. Les établissements éducatifs, comme les universités, ont l'obligation de faire appliquer les règles de bonne gestion du personnel, y compris les politiques concernant l'égalité des chances en matière d'emploi.

Article 11

Emploi

Introduction

198. Les revenus constituent un élément essentiel de la qualité de vie. Lorsque les femmes ne sont pas en mesure d'être économiquement indépendantes, les possibilités qui s'offrent à elles et à leur famille en matière de choix de vie peuvent se trouver limitées. Par exemple, des revenus de niveau inférieur réduisent la capacité des intéressés de rembourser leurs emprunts d'étudiants, d'acheter une maison ou d'économiser en vue de leur retraite. Obtenir un emploi salarié constitue pour les femmes le principal moyen de gagner de l'argent et d'améliorer leur indépendance économique. En permettant aux femmes de trouver et de retrouver un emploi, d'équilibrer les diverses activités de leur vie et de recevoir une rémunération équitable de leurs efforts, on les aide à obtenir cette indépendance pour elles-mêmes et pour leur famille.

199. La Nouvelle-Zélande dispose d'un cadre législatif solide pour promouvoir et protéger les droits des femmes en matière d'emploi, mais l'emploi des femmes est caractérisé par des taux de participation et des taux moyens de rémunération inférieurs à ceux des hommes. Il en est ainsi, notamment, en ce qui concerne les femmes maories.

200. Pendant la période à l'examen, le Gouvernement a accordé une attention prioritaire à l'élimination des obstacles qui empêchent les femmes de participer à l'emploi et qui peuvent être créés par leurs activités sociales, comme les soins aux enfants et les tâches ménagères. Le Gouvernement s'est aussi employé à traiter des problèmes relatifs à l'écart entre les rémunérations de chaque sexe, comme les catégories et niveaux d'emplois qu'obtiennent les femmes. Pendant la période à l'examen, le Gouvernement a, en outre, augmenté le salaire minimum.

Législation relative aux relations de travail

201. Le cadre législatif qui régit les relations de travail établit des normes qui jouent un rôle important en matière de qualité de l'emploi. Ce cadre comprend notamment la loi de 2000 relative aux relations de travail, la loi de 1983 sur le salaire minimum, la loi de 2003 relative aux congés, la loi de 1987 relative au congé parental et à la protection de l'emploi et la loi de 1972 relative à l'équité salariale. Les seuls éléments nouveaux concernant l'application de la Convention qui sont intervenus dans ce domaine depuis la publication du rapport précédent, sont les modifications apportées aux lois relatives aux relations de travail, aux congés payés et à la protection de l'emploi (congé parental payé).

202. La loi relative aux relations de travail régit les relations professionnelles sur le lieu de travail et offre une protection contre la discrimination. Depuis l'établissement du rapport précédent, le Gouvernement a modifié cette loi afin de mieux réaliser ses objectifs fondamentaux visant à promouvoir des relations de travail productives, des négociations collectives de bonne foi et une résolution efficace des problèmes relatifs à l'emploi. La bonne foi concerne essentiellement l'instauration entre les parties concernées de relations sincères, ouvertes et dénuées de duplicité. Elle implique que ces parties adoptent une attitude active et constructive afin d'établir et de maintenir des relations productives. Les modifications apportées en 2004 précisent que la bonne foi s'applique aux négociations relatives aux contrats individuels et aux négociations collectives et prévoient des pénalités qui peuvent être imposées dans certains cas de manquement à l'obligation de bonne foi.

203. La loi modifiée prévoit aussi des mesures de protection en faveur des employés (vulnérables) lésés par la vente ou le transfert d'entreprises ou encore par l'externalisation de tâches. Le tribunal de l'emploi a récemment jugé que cette loi n'offre pas aux employés vulnérables la protection voulue par le Gouvernement en matière de successibilité des contrats. Un projet de loi a été soumis à la Chambre des représentants dont les dispositions reflètent l'intention originelle du Gouvernement. Ce projet de loi pourrait avoir une incidence sur certaines branches d'activité qui externalisent et transfèrent fréquemment leurs tâches et emploient un grand nombre de femmes (par exemple, la blanchisserie).

204. Le cadre législatif actuel offre d'importantes mesures de protection, mais il y a encore des groupes de femmes qui ont peu de possibilités d'améliorer leur rémunération et leurs conditions de travail. Le Gouvernement s'efforce d'atténuer ce problème en augmentant annuellement le salaire minimum et en prenant de nouvelles dispositions législatives, par exemple l'octroi de quatre semaines de congé annuel. Le mode d'action du Gouvernement dans le domaine de l'équité en matière d'emploi est aussi examiné ci-dessous dans la section consacrée aux disparités relatives à la rémunération et à l'emploi.

Hygiène et sécurité en matière d'emploi

205. La loi de 1992 sur l'hygiène et la sécurité en matière d'emploi régit les normes d'hygiène et de sécurité du travail et offre une protection aux femmes concernant les risques en cours pendant la maternité. Le Ministère du travail a demandé, dans le cadre de ces mesures de santé et de sécurité, que soient prises des mesures permettant l'allaitement naturel sur le lieu de travail. Les employeurs ont l'obligation d'identifier, d'évaluer et d'éliminer les risques encourus par les mères

allaitantes et leurs enfants. Le Ministère prévoit que, lorsqu'un bébé ou un enfant est amené sur le lieu de travail pour y être allaité, il est de bonne gestion de permettre à la mère d'allaiter son enfant dans un endroit approprié (pourvu que le lieu de travail soit sans danger pour les enfants).

Égalité des chances en matière d'emploi (EEO)

206. Sous l'article 2, il est indiqué qu'on a créé, auprès de la Commission des droits de l'homme néo-zélandaise, un Service pour l'égalité des chances en matière d'emploi chargé de surveiller la situation dans ce domaine. Depuis l'établissement du rapport précédent, il n'y a pas eu de changements concernant les règles en matière d'égalité des chances dans le secteur public, dont le domaine d'application a été depuis élargi aux entités de la Couronne en vertu de la loi de 2004 relative aux entités de la Couronne.

207. Le Fonds commun pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEO Trust) continue à fournir des renseignements et des méthodes pratiques aux employeurs et à sensibiliser les intervenants sur le lieu de travail aux questions relatives à la diversité. Pendant la période à l'examen, on a ainsi élaboré, en collaboration avec le Ministère du travail une publication intitulée *People Power – Successful Diversity at Work*, dans laquelle des études de cas montrent les avantages que comporte le recrutement d'une main d'œuvre diverse – y compris des femmes ayant des enfants à élever, des handicapés, des réfugiés et des migrants et des personnes âgées⁵³.

Protection contre le harcèlement sexuel

208. Les femmes sont protégées contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail par la loi de 2000 relative aux relations de travail et la loi de 1993 relative aux droits de l'homme. Des statistiques sur le harcèlement sexuel pendant la période à l'examen sont présentées sous l'article 2.

209. Dans ses observations sur le rapport précédent de la Nouvelle-Zélande, le Comité a considéré que les employées qui ont été victimes de harcèlement sexuel devraient avoir le droit, reconnu par la loi, de garder leur emploi. En vertu des dispositions de la loi relative aux relations de travail, si une employée estime qu'elle a été injustement licenciée parce qu'elle s'était plainte de harcèlement sexuel, il lui est loisible de déposer plainte contre son employeur. Si son recours aboutit, les réparations accordées peuvent inclure sa réintégration et des compensations financières.

Participation des femmes à la population active

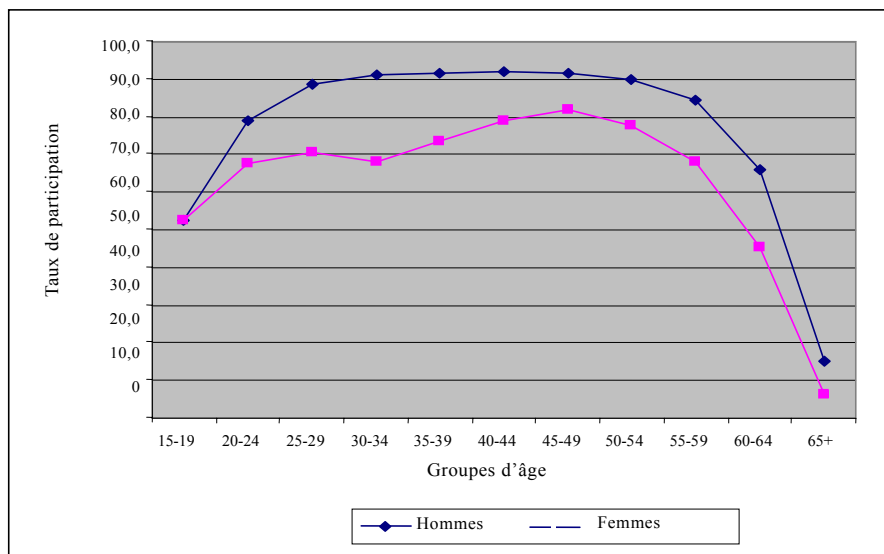
210. La législation néo-zélandaise prévoit une égale participation des femmes à l'emploi salarié. Cependant, alors que la participation des femmes à l'emploi salarié a augmenté notablement au cours des 30 dernières années, les femmes participent à l'emploi à un niveau inférieur à celui des hommes et sont plus susceptibles que ces derniers de travailler à temps partiel⁵⁴. Dans l'ensemble, le niveau de participation des femmes est relativement élevé, mais le taux de participation des mères de jeunes

⁵³ People Power - Successful Diversity at Work <http://www.dol.govt.nz/publications/general/gen-peoplepower.asp>. (DOL, 2004).

⁵⁴ Pathways for Women, the big picture WorkINSIGHT, Issue 6 (DOL, juin 2005)

enfants et des mères isolées est inférieur au taux moyen relevé par l'OCDE. Ceci reflète le fait que de nombreuses mères ont tendance à réduire leur participation à l'emploi salarié pendant que leurs enfants sont jeunes. Le Gouvernement s'emploie à mieux aider les femmes dans leur choix relatifs à leur participation au marché du travail et à améliorer encore la disponibilité de garderies de qualité qui répondent aux besoins des parents à des prix abordables.

Taux de participation à la population active, par groupes d'âge et par sexe, 2004⁵⁵



211. Les femmes maories (57,9 %) et les femmes du Pacifique (51,4 %) ont des taux de participation moins élevés que ceux des femmes d'origine européenne (61,4 %)⁵⁶. Les femmes handicapées (52 %) ont des taux de participation à l'emploi salarié moins élevés que ceux des hommes handicapés (63 %)⁵⁷.

Chômage

212. Au début de mars 2006, 62 % des personnes qui recevaient une aide familiale, des prestations maladie, des prestations d'invalidité ou des prestations liées au chômage étaient des femmes. Le taux de chômage des femmes a diminué considérablement depuis les années 1990, conformément à la tendance générale en matière de chômage⁵⁸. Cependant, les femmes ont plus de chances d'être au chômage que les hommes. En 2004, le taux de chômage était légèrement plus élevé chez les femmes (4,9 %) que chez les hommes (4,1 %)⁵⁹.

⁵⁵ Statistiques du marché du travail, 2004, Wellington Statistics New Zealand (Graphique tiré de Statistics New Zealand 2005).

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Briefing for the incoming Minister (Office of Disability Issues 2002) <http://www.odl.govt.nz/publications/minister-briefing/2002/index.html> Chapitre 2.

⁵⁸ Statistiques du marché du travail 2004, Wellington (Statistics New Zealand 2005).

⁵⁹ Ibid.

213. Le chômage est beaucoup plus courant chez les femmes maories et polynésiennes, dont les taux de chômage (11,1 % et 8,5 % respectivement) sont notablement plus élevés que ceux de hommes maoris et polynésiens (8,7 % et 6,9 % respectivement)⁶⁰. Les taux de chômage des jeunes femmes (15-19 ans et 20-24 ans) sont plus élevés (13,0 % et 7,5 %) que ceux des femmes plus âgées (plus de 25 ans)⁶¹.

214. Les femmes au chômage ont le droit, au même titre que les hommes, de recevoir la prestation chômage, mais les hommes et les femmes de moins de 18 ans ne peuvent en bénéficier, excepté dans des cas peu nombreux. Comme il est indiqué sous l'article 10 (Éducation), le Gouvernement a lancé un certain nombre de programmes de formation afin d'aider les personnes au chômage à acquérir les compétences et qualifications requise pour obtenir un emploi stable. Le Gouvernement a aussi aidé les chômeurs à trouver du travail en prenant des initiatives dans le domaine de l'emploi.

215. Le programme Jobs Jolt, mis en place en 2003, vise à faire entrer davantage de personnes sur le marché de l'emploi, afin de répondre à une pénurie de compétences et de main-d'œuvre qui se manifeste en Nouvelle Zélande. Ce programme comporte 10 initiatives qui aideront les employeurs à la recherche de compétences, ainsi que les handicapés, les bénéficiaires de prestations maladie de longue durée et de prestations d'invalidité, les personnes d'âge mûr, les personnes pharmacodépendantes recherchant un emploi, les jeunes et les personnes mises à l'écart.

216. Le programme visant à aider les parents isolés à trouver du travail (Supporting Sole Parents into Work), par exemple, vise à permettre aux parents isolés d'accroître leur participation au marché de l'emploi. Les femmes sont les principales bénéficiaires de ce programme, car elles constituent 91 % de l'ensemble des personnes qui reçoivent des prestations familiales.

Disparités en matière de rémunération et d'emploi

217. Pendant la période à l'examen, l'écart entre les taux médians de rémunération horaires des hommes et des femmes est resté relativement stable, excepté entre 2004 et 2005 où cet écart a légèrement augmenté. Le salaire horaire médian des femmes est actuellement inférieur de 14 % à celui des hommes. En 2003, une enquête menée par la Commission des vice-chanceliers a indiqué que, en moyenne, une femme gagne 36 910 dollars et un homme 39 260 dollars immédiatement après avoir quitté l'université avec un diplôme de « bachelier » (Bachelor's degree)⁶².

218. Certains groupes de femmes, comme les femmes maories ou polynésiennes, gagnent notablement moins que d'autres femmes. En juin 2005, le salaire horaire médian des femmes maories et polynésiennes était de 13,68 dollars et de 12,60 dollars respectivement et restait inférieur à celui des femmes d'origine européenne (15,50 dollars). De plus, les femmes handicapées sont davantage

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid.

⁶² University Graduate Destinations 2004 : Rapport concernant l'année se terminant au 31 décembre 2003 : Rapport sur une enquête menée par la commission des vice-chanceliers sur l'emploi des diplômés de l'université (New Zealand Vice-Chancellors' Committee 2004).

susceptibles de recevoir des rémunérations peu élevées que les hommes handicapés⁶³.

219. Depuis 2002, l'augmentation du salaire minimum a été plus rapide que celle du salaire moyen, ce qui a réduit l'écart entre la rémunération des travailleurs les moins payés et celle des autres travailleurs. Le salaire minimum pour adultes s'applique aux travailleurs à partir de 18 ans d'âge. Le salaire minimum pour les jeunes s'applique aux travailleurs âgés de 16 et 17 ans et sa valeur est fixée à 80 % de celle du salaire minimum pour adultes. À compter de mars 2006, le salaire horaire minimum pour adultes passera de 9,50 dollars à 10,25 dollars. Précédemment, le salaire horaire minimum pour adultes a augmenté de 50 cents par an depuis 2002. L'objectif du Gouvernement est d'amener le salaire horaire minimum pour adultes à 12 dollars au plus tard à la fin de 2008, si la situation économique le permet.

Discrimination professionnelle

220. On considère que la discrimination professionnelle contribue à creuser l'écart entre les revenus moyens des hommes et des femmes. La main-d'œuvre néo-zélandaise continue à être caractérisée par une importante discrimination professionnelle fondée sur le sexe. En 2004, près de 25 % de la main d'œuvre féminine étaient employés dans le secteur des services et des ventes. En outre, 75 % de la main d'œuvre féminine étaient employés dans seulement quatre types de professions : agents des services et des ventes commis, cadres, techniciens et professions intermédiaires des techniques⁶⁴.

221. On relève des disparités de caractère ethnique dans la répartition des femmes par profession. Les femmes d'origine européenne et asiatique ont plus de chances de travailler dans les secteurs législatifs et administratifs et en tant que cadres ou membres de professions libérales, alors que les femmes maories et polynésiennes sont davantage susceptibles d'exercer des métiers manuels peu spécialisés⁶⁵.

222. Améliorer les possibilités d'éducation et de formation offertes aux femmes constitue un moyen essentiel de lutter contre la discrimination professionnelle. Le Service des nominations du Ministère de la condition de la femme vise à améliorer la participation des femmes au processus décisionnel. Pour réduire l'écart entre les salaires des hommes et des femmes causé par la discrimination professionnelle, il faut traiter les questions suivantes : équité salariale liées aux types et niveaux des emplois occupés par les femmes, équilibre entre travail et responsabilités familiales et valeur accordée aux emplois où les femmes sont majoritaires (voir ci-dessous).

Mesures visant à favoriser l'accès des femmes à des emplois de qualité

223. Favoriser l'emploi des femmes implique dans une large mesure d'aider les femmes à concilier travail et responsabilités familiales et autres. À cet égard, le Gouvernement a adopté une approche intégrée qui couvre plusieurs domaines et comprend notamment les mesures ci-dessous :

⁶³ 2001 Disability Counts, <http://www.stats.govt.nz/analytical-reports/disability-counts-2001.htm>. (Statistics New Zealand, mai 2002).

⁶⁴ Statistiques du marché du travail, Wellington (Statistics New Zealand, 2005)

⁶⁵ Focusing on Women 2005, Wellington (Statistics New Zealand, 2005).

- Améliorer l'accès au congé parental rémunéré;
- Améliorer l'accès aux services de garde d'enfants, y compris l'éducation préscolaire et les programmes extrascolaires, améliorer la qualité de ces services et réduire leur coût;
- Apporter des changements au mode d'aide sociale;
- Prendre des initiatives visant à favoriser un équilibre entre travail et vie privée;
- Instaurer un programme d'action en faveur de l'équité en matière de salaire et d'emploi.

224. On a aussi pris d'autres mesures afin de favoriser l'emploi des femmes handicapées et d'autres groupes de femmes.

Améliorer l'accès au congé parental rémunéré

225. Les femmes qui ont accès au congé parental rémunéré obtiennent des emplois de meilleure qualité. Elles peuvent mieux concilier leur rôle de parent et leur participation au travail rémunéré. L'accès au congé parental rémunéré diminue les tensions que peuvent éprouver les parents lorsqu'ils s'absentent de leur emploi rémunéré pour s'occuper de leurs enfants; il réduit aussi la pression qui pousse les mères à retourner au travail, et leur donne ainsi le temps de se rétablir après l'accouchement et de prendre de bonnes habitudes sanitaires, comme l'allaitement naturel.

226. Les dispositions relatives au congé parental rémunéré financé par le Gouvernement ont été présentées le 30 mars 2002, dans le cadre de la loi relative au congé parental et à la protection de l'emploi, et ont pris effet au 1^{er} juillet 2002. Initialement, cette loi prévoyait un congé parental rémunéré d'une durée maximum de 12 semaines, si les intéressées avaient l'intention de reprendre leur emploi, et pourvu qu'elles aient travaillé pendant au moins un an et avec un horaire minimum de 10 heures par semaine chez le même employeur. Actuellement, toutes les femmes qui remplissent les conditions requises peuvent obtenir un congé parental rémunéré d'une durée maximum de 14 semaines, si elles ont l'intention de reprendre le travail, et seulement six mois de travail avec un horaire moyen minimum de dix heures par semaine chez le même employeur sont exigés. Les mères peuvent aussi décider de transférer tout ou partie de leur congé à leur partenaire (y compris un partenaire du même sexe), pourvu que ce partenaire remplisse aussi les conditions requises pour bénéficier de ce congé parental.

227. Le système du congé parental rémunéré remplace le salaire ou la rémunération d'un employé jusqu'à un montant maximum. Actuellement, ce plafond est fixé à 357,30 dollars néo-zélandais par semaine, ce qui correspond approximativement à 60 % du revenu salarial moyen par semaine des personnes ayant un emploi rémunéré. Comme le salaire, ces versements sont soumis à impôt. Les versements afférents au congé parental financés par l'employeur ne sont pas affectés par les droits au titre du congé financé par le Gouvernement. Les femmes peuvent continuer à recevoir ces versements en plus de ceux que finance le Gouvernement.

228. Une évaluation de la première année de fonctionnement du système de congé parental rémunéré⁶⁶ indique que presque toutes les mères bénéficiaires ont accueilli favorablement l'instauration de ce système. Presque toutes les mères qui avaient obtenu un congé parental rémunéré (98 %) avaient pris ou étaient en train de prendre les 12 semaines de congé autorisées. L'avantage du congé parental rémunéré le plus fréquemment cité (spontanément) par les mères récipiendaires était un accroissement des revenus du ménage et des ressources disponibles pour payer les achats et autres dépenses (44 %). Un certain nombre d'employeurs ont également accueilli avec satisfaction le système de congé parental rémunéré. Plus du tiers (35 %) des employeurs ont indiqué que ce système avait un impact positif (27 %) ou très positif (8 %) sur leur entreprise.

229. Dans cette évaluation, on envisage aussi d'étendre le bénéfice du congé parental rémunéré à des femmes qui n'y ont pas droit actuellement, comme les travailleuses indépendantes. En conséquence, un projet de loi visant à modifier la loi sur le congé parental et la protection de l'emploi (congé parental rémunéré pour les travailleurs indépendants) a été déposé le 9 juillet 2005 et est actuellement examiné par un comité restreint (Select Committee). Ce projet de loi prévoit d'accorder, à compter du 1^{er} juillet 2006, un congé parental rémunéré de 14 semaines aux mères qui sont travailleuses indépendantes et à leur partenaire, sous réserve des critères d'ancienneté et de durée de travail hebdomadaire requis (au moins six mois d'ancienneté et 10 heures de travail par semaine). Il propose aussi que la période pendant laquelle les parents doivent travailler avant de prendre un deuxième ou un nouveau congé parental rémunéré soit réduite et ramenée de 12 à 6 mois, afin de l'aligner sur les critères applicables aux parents ayant un premier enfant. Ce projet de loi revêt une importance particulière pour les femmes des zones rurales, qui travaillent souvent de façon indépendante dans l'exploitation agricole familiale ou dans leur petite entreprise.

230. Une évaluation complète du système de congé parental rémunéré est en cours. Cette évaluation étudiera dans quelle mesure les dispositions actuelles relatives au congé parental rémunéré et non rémunéré ont contribué à réaliser les objectifs de ce système, c'est-à-dire améliorer l'équité entre les sexes sur le marché du travail et dans les familles et garantir des revenus stables aux familles. En outre, l'évaluation permettra d'examiner la situation des personnes qui n'ont pas actuellement accès au congé parental prévu par la loi. Cette évaluation doit être achevée en 2006.

Améliorer l'accessibilité du système de garde d'enfants, y compris l'éducation préscolaire et les programmes extrascolaires, améliorer la qualité de ce système et le rendre moins coûteux.

231. Les femmes ont tendance à assumer la responsabilité principale des soins aux enfants. La disponibilité, l'accessibilité et la qualité des services de garderies constituent donc des facteurs clés qui influent sur leur capacité de participer au travail salarié dans la mesure qui leur convient.

232. Des travaux de recherche indiquent que le coût et la disponibilité des garderies continuent à avoir un effet sur les choix offerts aux parents. Pendant la période à l'examen, le Gouvernement a considérablement augmenté le niveau de ses

⁶⁶ Évaluation of the Implementation of Paid Parental Leave.

investissements dans ce domaine. En 2008, le Gouvernement aura augmenté les ressources qu'il consacre à l'éducation préscolaire de 79 % par rapport à 1999.

233. Les efforts déployés par le Gouvernement pour accroître la disponibilité de services d'éducation préscolaire, notamment en augmentant les crédits alloués à cet effet, sont exposés aux paragraphes 145-148.

234. En outre, le Gouvernement a continué à financer le programme de services de garde et d'activité extrascolaires (OSCAR) (programmes de services disponibles avant et après l'école et pendant les vacances scolaires pour les enfants âgés de 5 à 13 ans) et a augmenté les fonds alloués à ces programmes de 90 % entre 2002 et 2005. Les taux des subventions allouées aux services de garde d'enfants et au programme OSCAR ont augmenté de 20 % depuis la publication du rapport précédent. En outre, les plafonds de revenus fixés pour les bénéficiaires de ces subventions ont été relevés, de sorte que environ 60 % des tous les couples ayant des enfants et 96 % des parents isolés (en tout, 70 % de toutes les familles) ont la possibilité d'obtenir une assistance financière relative aux frais de garde des enfants.

Concilier le travail et la vie privée

235. Trouver un équilibre entre travail et vie privée constitue un problème pour les hommes et les femmes qui tentent de concilier leur rôle dans la main-d'œuvre rémunérée avec d'autres engagements et responsabilités. La nécessité de trouver cet équilibre a été exprimée avec force au cours des consultations qui ont précédé l'élaboration du Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises. Les femmes ont mis l'accent sur la nécessité pour elles de disposer de possibilités et de choix en ce qui concerne leur participation au travail salarié et les nombreuses autres tâches qui leur incombent, y compris les soins à donner à leurs enfants et à leurs parents âgés ou dépendants.

236. En 2003, le Gouvernement a constitué un Groupe restreint pour cette question dirigé par le Ministère du travail et chargé de concevoir des politiques et des pratiques qui permettent de concilier le travail rémunéré et la vie en dehors du travail. À la suite du rapport établi par ce groupe restreint, le Ministère du travail a lancé un programme de travail de trois ans comprenant des travaux de recherche, des analyses, l'élaboration de politiques générales, des campagnes de sensibilisation et l'établissement d'un projet pilote – The Work-Life Balance Workplace Project. Ce projet a pour but d'œuvrer en partenariat avec des entreprises pour mettre au point et utiliser des instruments adaptés permettant à celles-ci de remédier aux difficultés qui empêchent de concilier travail et vie privée, tout en accomplissant leurs objectifs commerciaux.

237. Le Conseil des ministres envisagera l'application de ce programme en mars 2006. De plus, un projet de loi visant à modifier la loi sur les relations de travail (horaires mobiles) a été soumis au Parlement. Ce projet de loi propose que les parents qui ont des enfants âgés de moins de cinq ans (et des enfants handicapés jusqu'à l'âge de 18 ans) aient le droit de demander un horaire mobile de travail. Le Parlement a transmis ce projet à un comité restreint afin qu'il l'étudie.

238. Lorsque l'on envisage une meilleure conciliation entre travail et vie privée, il faut aussi prendre en compte le travail non rémunéré accompli par les femmes. Les divers aspects de cette question sont examinés sous le chapitre 13 (Vie économique et sociale).

Programme d'action pour un travail décent

239. L'une des conclusions de la réunion régionale (Asie) de 2001 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) était que les États membres doivent définir, dans le cadre d'un processus tripartite, un programme national d'action pour un travail décent. Cette suggestion a été présentée par le Ministre du travail néo-zélandais et appuyée par Business New Zealand et le New Zealand Council of Trade Unions.

240. Le Ministère du travail, en consultation avec Business New Zealand et le New Zealand Council of Trade Unions, des ONG et d'autres organismes, a élaboré un projet intitulé « Décent Work : Charting our progress » (progrès réalisés en faveur d'un travail décent). Des renseignements sur les activités relative au travail décent sont actuellement rassemblés afin de montrer comment chaque activité contribue à réaliser les objectifs de la Nouvelle-Zélande en matière de travail décent. Les sexospécificités sont prises en compte. Le rapport final fournira une photographie des progrès réalisés par la Nouvelle-Zélande en matière de travail décent et sera publié en tant que document et placé sur l'internet avant la fin de 2006.

Équité en matière de rémunération et d'emploi

241. Le Gouvernement a élaboré un Programme d'action de cinq ans pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi, qui a pour but d'éliminer l'écart entre les rémunérations fondé sur le sexe et de promouvoir un salaire égal pour un travail de valeur équivalente dans le service public et dans les secteurs publics de la santé et de l'éducation. Le Service pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi du Ministère du travail, créé en 2004, dirige l'exécution de ce programme, ce qui implique de prendre des mesures à plusieurs niveaux, notamment sur les lieux de travail et dans plusieurs professions. À l'avenir, le Gouvernement décidera ce qu'il convient de faire pour traiter les questions d'équité en matière de salaire et d'emploi concernant les contractuels rémunérés par des fonds gouvernementaux, dans des entreprises publiques et dans les entités de la Couronne. Par la suite, on pourra envisager de s'occuper des questions d'équité en matière de salaire et d'emploi concernant d'autres travailleurs.

242. Le Service pour l'équité en matière de salaire et d'emploi aide les organisations du service public et des secteurs publics de la santé et de l'éducation à évaluer les résultats qu'elles ont obtenus en matière d'équité entre les sexes et à déterminer les mesures à prendre pour traiter équitablement les employés actuels et futurs. Ce service a élaboré un instrument qui aidera ces organisations à entreprendre une enquête sur l'équité en matière de salaire et d'emploi. Cet instrument s'appuie sur une collaboration entre les employeurs et le personnel afin de détecter les pratiques dans les domaine de l'emploi et de la rémunération qui ont un impact différent sur les hommes et les femmes et d'étudier les remèdes à apporter lorsque des traitements inéquitables existent. Cet instrument a été testé au cours de deux enquêtes pilotes effectuées en 2005.

243. L'exécution du Programme d'action se fera de façon planifiée et organisée pendant la période de cinq ans prévue et comprendra des enquêtes sur l'équité en matière de salaire et d'emploi qui seront menée dans les 35 organisations de service public, dans trois organisations parlementaires, dans le secteur public de

l'éducation, dans 22 comités sanitaires de district et dans le service de la banque du sang. Ensuite, on étudiera des moyens de remédier aux traitements inéquitables qui auraient été décelés.

244. Le secteur tertiaire est inclus dans le programme de cinq ans du Gouvernement. Les organisations du secteur public de l'éducation examineront leurs pratiques en matière de rémunération et d'emploi pour juger des résultats obtenus concernant l'équité entre les sexes et pour trouver les moyens d'améliorer ces résultats.

245. On est en train d'élaborer un instrument qui permet d'évaluer les emplois sans discrimination sexuelle, afin d'aider les organisations à déterminer le niveau d'un emploi en comparant les compétences et les connaissances requises, ainsi que les responsabilités et les conditions de travail. Une telle comparaison et évaluation des emplois permettra d'établir des structures de salaires et de grades qui ne sont pas influencées par le sexe des employés concernés. La Faculté de la santé de l'Université de technologie d'Auckland a été l'une des deux organisations qui a testé l'instrument d'évaluation des salaires et des emplois élaboré par le Service pour l'équité en matière de salaire et d'emploi du Ministère du travail.

246. Ce Service finance aussi le renforcement des capacités dans ce domaine en administrant un fonds d'une valeur annuelle d'un million de dollars, auquel les organisations peuvent soumettre des demandes de financement pour leurs activités concernant des questions d'équité en matière de salaire et d'emploi.

247. Le travail de ce Service est supervisé par un groupe de direction tripartite comprenant des représentants des syndicats, des employeurs et du Gouvernement issus des trois secteurs chargés de suivre l'exécution du programme d'action et d'en diriger le développement.

Les femmes handicapées

248. Le Gouvernement a aidé les femmes handicapées à trouver des emplois en appliquant la Stratégie nationale en faveur des personnes handicapées (NZDS) et la stratégie du Ministère du travail relative au marché du travail et à l'emploi, Better Work, Working Better. Une variété de mesures ont été prises pour renforcer ces stratégies, comme il est indiqué ci-dessous.

249. La Pathways to Inclusion Strategy (stratégie d'intégration), lancée en 2001, vise à améliorer la qualité des emplois offerts aux handicapés. Cette stratégie encourage certains services d'emploi à recourir moins souvent à des emplois protégés et au travail de jour, et à aider les handicapés à participer utilement à la vie de leur communauté et à obtenir des emplois réels (bien que l'option des emplois protégés reste disponible dans certains cas). En 2004-2005, cette initiative a aidé 1 100 personnes handicapées à entrer sur le marché libre de l'emploi.

250. L'abolition de la loi de 1960 relative à la promotion de l'emploi des handicapés constitue un élément important de la stratégie d'inclusion susmentionnée. Cette décision d'abolition prévoit une période de transition (2001 à juin 2007) pour les fournisseurs d'emplois protégés. Dans le cadre de ce processus, des fonctionnaires du Ministère du travail ont participé à de nombreuses réunions, conférences, consultations et discussions avec des groupes de défense des personnes handicapées.

251. Le Ministère du développement social fournit une aide aux personnes handicapées afin d'éliminer les obstacles qu'elles rencontrent et de leur permettre d'obtenir des emplois stables. En outre, le Ministère continue à prendre des mesures pour développer le nouveau Service chargé des personnes recevant des indemnités maladie ou des pensions d'invalidité :

- Aides aux employeurs pour leur permettre d'embaucher des personnes en mauvaise santé ou handicapées;
- Modification des règles relatives aux 15 heures ou à l'abstention visant à faciliter l'entrée des handicapés sur le marché du travail;
- Nouvelle méthode améliorée de gestion des cas;
- Élargissement de l'accès aux fonds alloués à l'emploi des handicapés (administrés par Workbridge), qui sont maintenant disponibles pour les employés du secteur public.

Autres groupes de femmes

252. Les paragraphes 50-51 ci-dessus contiennent une description de la Stratégie d'installation des réfugiés, qui vise à aider les réfugiés et les migrants à trouver un emploi. On a aussi pris des mesures pour favoriser l'emploi des personnes maories ou polynésiennes, y compris Hui Taumata, qui est une initiative des Maoris visant à améliorer leur situation sociale, économique et culturelle et la Stratégie de développement de la main d'œuvre du Pacifique. L'une des questions essentielles traitées dans cette stratégie concerne la nécessité de remédier aux disparités qui touchent les femmes polynésiennes sur le marché du travail.

Femmes exerçant une activité indépendante

253. La proportion de femmes dans les activités entrepreneuriales est en augmentation. En 2001, environ 14 % des travailleuses à plein temps, contre 25 % des travailleurs à plein temps, ont déclaré avoir une activité indépendante⁶⁷. Cependant, plus récemment, la proportion de femmes qui entreprennent une activité indépendante représente plus du double du taux correspondant pour les hommes – une tendance qui se manifeste dans de nombreux autres pays comparables⁶⁸.

254. De plus, on a enregistré une augmentation considérable du nombre de femmes d'affaires maories. Depuis 1991, la proportion de femmes maories qui exercent une activité indépendante a progressé de 106 %, contre une progression correspondante de 54 % seulement chez les hommes maoris⁶⁹. Toutefois, dans l'ensemble, les femmes d'origine européenne ou asiatique ont plus de chances d'avoir une activité indépendante que les femmes maories ou polynésiennes.

255. Divers services sont disponibles pour aider les femmes qui possèdent ou gèrent de petites entreprises. Par exemple, New Zealand Commerce and Enterprise fournit des services du tutorat, de formation et de conseils aux entreprises. Certains de ces services sont réservés aux femmes, comme le projet concernant les femmes et la technologie qui permet d'aider, de conseiller et d'encourager les femmes qui

⁶⁷ Massey & Harris, 2004.

⁶⁸ OCDE, 2000.

⁶⁹ Trends in Maori Labour Market Outcomes : 1986-2003, Wellington, (Ministère du travail, 2005).

travaillent ou souhaitent travailler dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, et la semaine nationale des femmes d'affaires, qui permet à celles-ci de nouer des relations professionnelles, et de développer leurs compétences et connaissances commerciales.

256. Il y a aussi des programmes ciblés sur certains groupes de femmes. Par exemple, le Fonds de développement des femmes maories offre des prêts aux femmes maories pour les aider à fonder ou à développer des entreprises et fournit des services de conseils financiers et de tutorat. Le Fonds pour les entreprises du Pacifique vise à aider les personnes d'origine polynésienne à devenir propriétaires d'entreprises et offre une aide et des conseils aux petites entreprises.

Article 12

Santé

Introduction

257. L'objectif global du Gouvernement en ce qui concerne le secteur de la santé et de l'invalidité est d'améliorer la santé de tous les Néo-zélandais et de réduire les inégalités en matière de santé, c'est-à-dire non seulement d'allonger la durée de la vie des citoyens, mais aussi d'allonger la durée d'une vie dénuée de douleur et de handicap. Le Gouvernement a élaboré un certain nombre de stratégies générales afin d'améliorer l'état de santé des Néo-Zélandais. Beaucoup de ces stratégies sont particulièrement pertinentes pour les femmes, comme celles qui concernent l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation/et la santé mentale. Le Gouvernement continue à fournir un certain nombre de services sanitaires destinés aux femmes, comme le dépistage gratuit du cancer du sein et du cancer du col de l'utérus, et des soins de santé maternelle gratuits.

258. Le Gouvernement est déterminé à améliorer l'état de santé des femmes et continuera à contrôler et à développer les services et les stratégies concernant la santé, afin de réaliser cet objectif.

259. Les femmes continuent à vivre plus longtemps que les hommes, mais il existe des différences en matière d'espérance de vie entre les divers groupes ethniques. En outre, il y a des disparités entre les sexes et les ethnies en ce qui concerne la santé et les modes de vie qui ont un effet sur la morbidité et la mortalité. Des maladies comme le cancer et le diabète continuent à toucher la vie des femmes. Les femmes maories ont des taux de morbidité et de mortalité liés à certaines formes de cancer plus élevés que les femmes non maories. Les femmes ont aussi plus de chances que les hommes de souffrir de dépression.

Le système de santé néo-zélandais

260. Il convient de se reporter au rapport précédent (voir l'article 12) qui décrit la nature du système de santé néo-zélandais, y compris le financement public de la majorité des services de santé et la création de conseils régionaux pour la santé (DHB) chargés de fournir des services de santé aux populations d'une zone donnée (voir sous l'article 7 du présent rapport les statistiques relatives à la participation des femmes aux activités de ces conseils régionaux). Il importe aussi de se référer aux articles 12 et 3 du rapport précédent où sont décrites la Stratégie de la Nouvelle-Zélande en matière de santé, la Stratégie concernant les soins de santé primaires et

la Stratégie en faveur des personnes handicapées qui, ensemble, constituent les grandes orientations stratégiques du secteur de la santé et de l'invalidité.

261. Depuis la publication du rapport précédent, 77 organisations de santé primaire (PHO) ont été créées dans le cadre de la Stratégie concernant les soins de santé primaire afin de fournir des services de soins de santé primaires à leurs adhérents. De plus, Le Gouvernement a financé des services de santé primaires fournis par ces organisations, ce qui a permis d'abaisser le coûts des soins de santé pour certains groupes cibles qui adhèrent au système. Les groupes initialement ciblés étaient les adhérents de moins de 18 ans et de plus de 65 ans. Le 1^{er} juillet 2005, un financement a été alloué au groupe des adhérents de âgés de 18 à 24 ans. En juillet 2006, un financement sera accordé aux adhérents du groupe des 45-64 ans et, en juillet 2007, tous les autres adhérents bénéficieront d'un financement. Les affectations de financement ont été plus rapides pour les organisations d'accès (celles dont au moins la moitié des adhérents appartiennent à des groupes qui ont eu peu accès dans le passé aux soins de santé et à des groupes ayant des besoins élevés en matière de santé). Les femmes ont le droit, sur un pied d'égalité avec les hommes, d'accéder à des soins de santé moins coûteux en adhérant à des organisations de santé primaires.

262. Le système d'indemnisation en cas d'accident continue à fournir des services de réinsertion et d'indemnisation à tous les Néo-Zélandais qui ont subi certaines lésions corporelles.

Stratégies relatives à certaines questions sanitaires ou à certains groupes de personnes

263. Comme il est indiqué dans le rapport précédent, la Stratégie de la Nouvelle-Zélande en matière de santé, la Stratégie concernant les soins de santé primaires et la Stratégie en faveur des personnes handicapées sont sous-tendues par certaines stratégies particulières qui concernent des problèmes de santé spécifiques ou des groupes de populations particuliers. Parmi ces stratégies particulières, la Stratégie pour la santé des Maoris, le Programme d'action concernant les questions de santé et d'invalidité touchant les personnes du Pacifique, la Stratégie concernant les personnes âgées, la Stratégie relative à la santé sexuelle et procréative et la Stratégie concernant la santé mentale sont particulièrement pertinentes à l'état de santé des femmes.

Stratégie pour la santé des Maoris

264. On continue d'enregistrer des disparités entre l'état de santé des hommes et des femmes maoris et celui des hommes et des femmes d'origine européenne. He Korowai Oranga (Stratégie pour la santé des Maoris) a établi un programme de dix ans pour faire progresser la santé des Maoris et offre des conseils à l'échelon stratégique pour améliorer l'état de santé des Maoris et remédier aux inégalités en matière de santé. L'objectif général de He Korowai Oranga est Whānau ora (bien-être familial) : aide aux familles maories pour leur permettre d'atteindre un niveau maximum de santé et de bien-être.

265. Whakatātaka, un programme d'action maori 2002-2004, rendu public en novembre 2002, indique de quelle manière le Gouvernement appliquera He Korowai Oranga. Trois éléments sous-tendent Whakatātaka :

- Reconnaître les aspirations des Maoris pour le rangatiratanga (contrôle) de leur vie;
- Conserver et développer les progrès déjà réalisés concernant la santé des Maoris;
- Réduire les inégalités qui existent actuellement entre le niveau de santé et de bien-être des Maoris et celui d'autres groupes de population.

266. Une grande partie des objectifs de Whakatātaka est incorporée dans le programme de travail du Ministère de la santé et dans les plans annuels et stratégiques des conseils régionaux pour la santé.

267. Whakatātaka Tuara 2006-2011, le nouveau programme d'action pour la santé maorie, est en cours d'élaboration. Ce plan s'appuie sur les quatre voies définies et les programmes de travail déjà exécutés et donne priorité à quatre éléments contenus dans les voies définies : recueillir des données de qualité et surveiller la santé des Maoris, élaborer des modèles de whānau ora, améliorer la participation des Maoris à tous les niveaux du secteur de la santé et de l'invalidité et développer les soins de santé primaires.

Santé des populations du Pacifique

268. Les populations polynésiennes de Nouvelle-Zélande sont confrontées à des problèmes de santé particuliers. Pour traiter ces problèmes, on a publié en février 2002 le Programme d'action en matière de santé et d'invalidité pour les Polynésiens. Ce programme comporte six priorités : santé des enfants et des jeunes polynésiens, promotion d'un mode de vie hygiénique et du bien-être pour les Polynésiens, services de soins de santé primaires et de prévention, aide et formation pour les prestataires de soins polynésiens, promotion d'une participation des handicapés et activités de recherche et d'information en matière de santé et d'invalidité en faveur des Polynésiens.

Réfugiés et migrants

269. Les migrants qui entrent en Nouvelle-Zélande doivent avoir un permis de résidence permanente ou un visa de travail d'une durée de deux ans pour avoir droit aux services concernant la santé et l'invalidité financés par des fonds publics, sur un pied d'égalité avec les résidents. En vertu d'une directive de 1997, les réfugiés ont droit à ces services au même titre que les résidents. Les principaux problèmes de santé qui confrontent les réfugiés, en tant que groupe, sont la tuberculose, l'hépatite B et les maladies sexuellement transmissibles. De nombreux réfugiés, notamment des femmes, souffrent aussi de dépression et de stress post-traumatique. Les examens médicaux subis par les réfugiés à leur arrivée comportent un traitement initial et un aiguillage vers des spécialistes de la santé. Des services de conseils en matière de santé mentale pour les réfugiés, axés sur les personnes victimes d'actes de tortures et de traumatismes, sont disponibles; de plus, on finance des programmes d'éducation destinés aux réfugiés (concernant la tuberculose, le VIH/sida). La rupture des liens familiaux constitue l'un des principaux problèmes de santé mentale pour les réfugiés.

270. Comme il est indiqué sous l'article 12 du rapport précédent, un manuel à l'intention des professionnels de la santé intitulé Soins de santé pour les réfugiés a été publié à la fin de 2001 pour permettre une meilleure prise en compte des besoins

des réfugiés. En outre, le Ministère de la santé est en train d'élaborer un programme stratégique intitulé *Ethnic Action and Responsiveness to Health (EARTH)*. Ce programme aidera le Ministère de la condition de la femme à élaborer des politiques générales, à dégager des financements, à évaluer les besoins en matière de services et de personnel et à prendre des mesures de surveillance et d'évaluation en faveur des population ethniques (définies dans ce contexte comme non maories, non polynésiennes et non européennes) dans le domaine de la santé.

Personnes handicapées

271. La poursuite de l'exécution de la Stratégie en faveur des personnes handicapées a permis d'accroître l'aide fournie aux services de santé destinés aux personnes âgées (dont beaucoup sont handicapées) et aux personnes handicapées en général.

272. L'exécution de cette stratégie a aussi permis d'apporter un soutien accru aux services d'aide aux personnes âgées de moins de 65 ans souffrant d'invalidités physiques, sensorielles ou intellectuelles ou d'une combinaison de ces types d'invalidité. Dans le budget de 2005, on a alloué une somme additionnelle de 71,2 millions de dollars néo-zélandais aux services de soutien pour ces handicapés plus jeunes. En plus des fonds requis pour tenir compte de la croissance démographique, ce montant inclut des fonds supplémentaires pour l'aide à domicile (6,2 millions de dollars néo-zélandais), pour l'hospitalisation (8,4 millions de dollars néo-zélandais), des fonds pour renforcer les capacités d'évaluation des besoins et de coordination des services (6,6 millions de dollars néo-zélandais – toutes les personnes souhaitant accéder aux services de soutien pour les handicapés doivent d'abord subir une évaluation de leurs besoins et suivre le processus de planification et de coordination des services) et des fonds pour le projet du centre de Kimberley (Kimberley est la dernière institution pour personnes souffrant de handicaps intellectuels à être fermée; ses pensionnaires seront réinstallés dans la communauté).

Personnes âgées

273. En outre, 71 millions de dollars néo-zélandais ont été alloués aux conseils régionaux pour la santé essentiellement pour financer des services d'hospitalisation et de soins à domicile pour des personnes âgées. Les plafonds de ressources fixés pour l'accès des personnes âgées à des soins hospitaliers financés par le Gouvernement ont été considérablement relevés, ce qui devrait coûter au Gouvernement 93 millions de dollars néo-zélandais pour l'exercice 2005/2006; ce changement permettra à un nombre croissant de personnes âgées d'obtenir une aide du Gouvernement pour les aider à payer leurs soins de santé (voir les renseignements plus détaillés donnés ci-dessous). La Stratégie pour la santé des personnes âgées (*Health of Older People Strategy : Health Sector Action to 2010 to support positive Ageing*) continue à inspirer la politique du secteur de la santé à l'égard des personnes âgées. Les projets ci-dessous ont été notamment entrepris pour réaliser les objectifs de cette stratégie depuis sa mise en application en 2002 :

- Élimination progressive des plafonds de ressources pour les personnes âgées nécessitant des soins de longue durée grâce à l'adoption de la loi de 2004 portant modification de la loi sur la sécurité sociale (soins hospitaliers de longue durée) qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005. Ces modifications

élimineront progressivement les plafonds de ressources fixés et permettront aux personnes âgées qui ont besoin de soins hospitaliers de longue durée de garder une part plus importante de leur ressources, en obtenant l'accès à un financement public qui les aide à payer le coût de ces soins;

- Élaboration de directives permettant une évaluation complète et multidisciplinaire des besoins des personnes âgées (l'un des objectifs principaux de la stratégie pour un vieillissement profitable). Le but de ce projet est d'établir des directives fondées sur l'expérience concernant les méthodes les plus efficaces d'évaluer la santé et le bien-être des personnes âgées de plus de 65 ans dans divers cadres : le foyer, la communauté, les soins hospitaliers ainsi que dans des institutions hospitalières de rééducation. Ces directives permettront aux conseils régionaux pour la santé de mieux évaluer le financement et la prestation des services offerts aux personnes âgées et financés par le Gouvernement.

Stratégie concernant l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation

274. La Stratégie concernant l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation indique les grandes orientations des mesures à prendre pour obtenir des résultats positifs et améliorés en matière d'hygiène sexuelle. Pendant la période à l'examen, on a donné priorité à l'exécution de la phase deux de la stratégie, à savoir l'établissement de programmes d'action visant à réduire l'incidence d'infections sexuellement transmissibles, y compris le VIH/sida, et de grossesses non désirées, en accordant une attention particulière à l'amélioration de l'état de santé des jeunes, des Maoris et des Polynésiens.

275. L'un des principaux projets entrepris dans ce domaine a été la Campagne pour la santé des jeunes et l'hygiène sexuelle (2004/05) du Ministère de la santé, qui a démarré en novembre 2004 et a duré dans les médias jusqu'en février 2005. Ce projet avait pour but de sensibiliser la population aux dangers des infections sexuellement transmissibles et à encourager les jeunes ayant des activités sexuelles à utiliser des préservatifs; ce projet ciblait particulièrement les jeunes Maoris et les jeunes Polynésiens.

276. En 2003, le Gouvernement a publié un Programme d'action contre le VIH/sida. Ce programme comprend un ensemble de mesures qui ont pour but de lutter efficacement contre le VIH/sida. Il fournit non seulement des conseils, mais aussi des renseignements épidémiologiques concernant le VIH/sida, les groupes les plus atteints, les incidences sur les autres groupes de la société néo-zélandaise et les bonnes pratiques internationales pour combattre cette épidémie.

277. En 2003, le Ministère de la santé a publié *Sexual and Reproductive Health : A resource book for New Zealand health care organisations* (Hygiène sexuelle et procréative : guide pour les organisations sanitaires). Cet ouvrage offre des conseils aux Organisations de santé primaires sur la manière d'intégrer l'hygiène sexuelle et procréative à leurs activités, y compris en menant des actions de dépistage dans le cadre de leurs programme ordinaire de soins de santé. Une autre initiative concerne la publication d'un CD-ROM créé par *Independent Nursing Practice* de Nelson et fournissant des renseignements sur les infections sexuellement transmissibles, la contraception, les rapports et les communications entre partenaires. Il comprend des renseignements fournis par des jeunes. Les informations médicales sont

soigneusement présentées, mais les éléments concernant les relations interpersonnelles reflètent les conceptions des jeunes.

278. Le Ministère de la condition de la femme coordonne un examen de l'éducation sexuelle dispensée dans les écoles secondaires qui sera entrepris par le service d'examen des activités éducatives en 2006. Cet examen fournira des renseignements à l'échelon national sur l'éducation sexuelle dans les écoles. Ces renseignements permettront d'élaborer des politiques générales visant à améliorer encore l'hygiène sexuelle des jeunes néo-zélandais.

Stratégie en matière de santé mentale

279. Te Tāhuhu – Améliorer la santé mentale indique les politiques et priorités du Gouvernement en matière de santé mentale et de toxicomanie pour la période 2005-2015 et les grandes orientations des investissements à affecter à la santé mentale et à la toxicomanie. Ce document fait fonds sur la Stratégie en matière de santé mentale exprimée dans Looking Forward (1994) et Moving Forward (1997) et dans Mental Health Commission's Blueprint for Mental Health Services (Guide de la Commission de santé mentale pour les services de santé mentale) (1998). Plusieurs autres stratégies gouvernementales sont associées à la Stratégie en matière de santé mentale. La stratégie relative au suicide, qui est en train d'être élaborée, (voir ci-dessous la section sur le suicide) et un programme qui doit être exécuté bientôt pour traiter les cas de dépression sont des exemples de mesures concernant directement la santé mentale, mais les stratégies relatives au logement, à l'emploi et à l'aide financière ont aussi un impact dans ce domaine.

280. Te Tāhutu – Améliorer la santé mentale – est orienté vers les résultats et décrit dix défis majeurs qu'il faut relever pour que le Gouvernement obtienne les résultats recherchés en matière de santé mentale et de toxicomanie. Par exemple :

- Promouvoir la santé mentale et le bien-être et prévenir les maladies mentales et la toxicomanie;
- Élargir la portée et le nombre des services et des aides qui sont financés pour les personnes souffrant de maladies mentales graves;
- Former un personnel spécialisé dans la santé mentale et la lutte contre la toxicomanie qui soutienne la guérison, place l'individu au centre des soins, soit culturellement préparé et soit résolu à améliorer la qualité des services fournis aux personnes - et susciter une culture correspondante chez les prestataires de soins;
- Renforcer, dans le secteur des soins de santé primaire, les capacités de promouvoir la santé mentale et le bien-être et de répondre aux besoins des personnes souffrant de maladies mentales ou de toxicomanie.

281. Le Ministère de la santé et les Conseils régionaux pour la santé sont en train d'élaborer un programme d'action pour appliquer Te Tāhuhu.

Problèmes principaux de santé confrontant les femmes

282. Il convient de se reporter au document de base de la Nouvelle-Zélande pour trouver des renseignements sur les indicateurs de l'état de santé des femmes néo-zélandaises, y compris l'espérance de vie, la fécondité, la mortalité infantile et maternelle. Les principaux problèmes de santé pour les femmes sont le cancer, le

diabète, l'obésité, le suicide, le tabagisme et les maladies mentales. Les taux d'avortement et d'infections sexuellement transmissibles chez les femmes sont en augmentation. L'abus d'alcool constitue un problème de santé particulier pour les jeunes femmes. Pour améliorer l'état de santé des femmes, il faut traiter efficacement ces problèmes de santé importants concernant les femmes.

Cancer

283. Le cancer est la principale cause de morbidité ou de mortalité en Nouvelle-Zélande. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être atteintes d'un cancer pendant leur vie⁷⁰. Les femmes maories souffrent de taux plus élevés de certaines formes de cancer, comme le cancer du col de l'utérus et le cancer de la trachée, des bronches et des poumons (ce dernier est peut-être imputable à un taux de tabagisme plus élevé chez les femmes maories – voir ci-dessous la section relative au tabagisme). Les programmes de dépistage du cancer sont un moyen essentiel de réduire le nombre de décès dus au cancer.

284. Le Gouvernement finance actuellement des tests de dépistage pour deux types de cancer : le cancer du col de l'utérus pour les femmes âgées de 20 à 69 ans et le cancer du sein pour les femmes de 45 à 70 ans. Depuis le rapport précédent, des modifications ont été apportées à ce programme pour renforcer le dépistage du cancer du col de l'utérus et pour élargir le champ d'application du dépistage du cancer du sein :

- L'efficacité du programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus a été renforcé par l'adoption de la loi de 2004 portant modification de la loi sur la santé (Programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus), qui est entrée en vigueur le 7 mars 2005. Cette loi a pour but de rationaliser et de préciser le fonctionnement et les objectifs de ce programme. Elle permettra aussi aux experts (dénommés évaluateurs) d'évaluer le fonctionnement et la sécurité du programme en leur donnant accès à des renseignements importants. Ces changements ont été apportés à la suite des recommandations de l'enquête ministérielle de 1999 sur l'insuffisance de rapports sur les anomalies des frottis vaginaux dans la région de Gisborne;
- Initialement, le programme de dépistage du cancer du sein Aotearoa ne s'appliquait qu'aux femmes de 50 à 64 ans, mais, depuis le 1er juillet 2004, il est ouvert aux femmes de 45 à 70 ans.

Diabète et obésité

285. Les statistiques actuelles sur le diabète indiquent qu'il y a la même proportion de malades chez les hommes et les femmes. Le taux de mortalité due au diabète pour les femmes maories est près de six fois plus élevé que celui concernant les femmes non maories⁷¹. Ceci est dû en partie au fait que l'obésité est plus fréquente chez les Polynésiens et les Maoris que chez d'autres groupes ethniques. Chez les femmes polynésiennes, en particulier, il y a une proportion de malades plus élevée (48 %) que chez les femmes européennes (20 %)⁷².

⁷⁰ Focusing on Women 2005, Wellington (Statistics New Zealand, 2005).

⁷¹ Ibid.

⁷² 2005 Social Report, Wellington (Ministère du développement social, 2005).

286. Pour s'attaquer aux problèmes du diabète et de l'obésité, le Gouvernement a créé un programme dénommé Healthy Eating : Healthy Action (nutrition saine : activité physique saine). Lancé en 2003, ce programme constitue la stratégie du Ministère de la santé pour améliorer la nutrition, accroître l'activité physique et faire adopter un régime alimentaire sain à tous les Néo-Zélandais.

Suicide

287. Le suicide et les comportements suicidaires constituent un problème social et sanitaire majeur en Nouvelle-Zélande. Le taux de suicide des femmes est nettement moins élevé que celui des hommes. Le taux de suicide des femmes est relativement stable depuis les années 1980, excepté une légère augmentation entre 1996 et 1999 et une diminution en 2000⁷³. Cependant, le nombre de femmes hospitalisées pour des tentatives de suicide est deux fois plus élevé que le nombre correspondant d'hommes. Une enquête portant sur 13 pays membres de l'OCDE (1999-2003) indique que la Nouvelle-Zélande avait le pire taux de suicide de jeunes femmes de l'ensemble des pays de l'OCDE inclus dans l'enquête⁷⁴.

288. Le Ministère de la santé est en train d'élaborer, en consultation avec d'autres organisations et avec la population, une nouvelle stratégie de prévention du suicide concernant tous les groupes d'âges.

Tabagisme

289. Le tabagisme est un problème de santé important pour les femmes, notamment les jeunes femmes, les femmes maories et les femmes polynésiennes. L'Enquête sanitaire de 2002/2003 indique que la fréquence la plus élevée de tabagisme a été enregistrée chez les femmes maories, suivies par les hommes maoris, les Polynésiens et les Polynésiennes⁷⁵.

290. Afin de réduire les taux de tabagisme, le Gouvernement a continué à financer Aukati Kai Paipa, le programme de sevrage ciblé sur les femmes maories et leur whānau et les programmes de sevrage pour les femmes enceintes. De plus, en 2004, le Gouvernement a publié : Clearing the Smoke : A five-year plan for tobacco control in New Zealand, 2004-2009 (programme de cinq ans de lutte contre le tabagisme. Ce programme a quatre objectifs :

- Réduire notablement le niveau de consommation de tabac et la fréquence du tabagisme;
- Réduire les inégalités dans la situation sanitaire;
- Réduire la fréquence du tabagisme chez les Maoris et la ramener à celle enregistrée chez les non Maoris;
- Réduire le tabagisme passif pour tous les Néo-Zélandais.

291. Dans le cadre de ce programme, le 10 décembre 2004, tous les lieux de travail à l'intérieur de bâtiments, y compris les restaurants, bars, clubs et casinos

⁷³ Suicide Facts : Provisional 2003 Age-Adjusted Statistics. Monitoring Report n°1, Wellington (Ministère de la santé, 2006).

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Focusing on Women 2005, Wellington (Statistics New Zealand, 2005).

sont devenus des espaces non fumeurs. Cette décision aura des effets positifs importants sur la santé des travailleurs dans l'ensemble du pays.

Consommation dangereuse d'alcool

292. D'après l'enquête sanitaire de 2002/03, les jeunes hommes et les jeunes femmes sont plus susceptibles d'avoir un mode dangereux de consommation d'alcool que d'autres groupes d'âges⁷⁶, ce qui expose ces jeunes à des risques accrus d'accidents ou de dommages liés à l'alcool. Le Gouvernement tente de modérer la consommation d'alcool en augmentant les droits d'excise prélevés sur l'alcool, en organisant, avec le Conseil consultatif sur l'alcoolisme, une campagne visant à changer la culture de la consommation d'alcool, en réexaminant la publicité des produits alcoolisés, en créant des programmes de promotion de la santé et en adoptant des lois pour encadrer la vente et la fourniture d'alcool. Des discussions ont lieu actuellement pour décider si l'âge minimum pour acheter de l'alcool doit être relevé à 20 ans, après avoir été ramené à 18 ans en 1999.

Avortement

293. En 2004, le nombre d'avortements effectués en Nouvelle- Zélande a diminué pour la première fois depuis 1998. Au total, 18 210 avortements ont été provoqués en 2004, soit 300 de moins (1,6 %) qu'en 2003 (18 510). Cette diminution suit des augmentations de 6,5 % en 2003 et de 5,9 % en 2002. Cependant, le taux d'avortement reste légèrement plus élevé que lorsque le rapport précédent a été établi. Le taux général d'avortement était de 20,5 avortements pour 1.000 femmes âgées de 15 à 44 ans en 2004⁷⁷, contre un taux de 19,1 en 2001⁷⁸.

294. Les dispositions législatives concernant l'avortement (voir les pages 109-110 du rapport précédent) n'ont pas changé pendant la période à l'examen. Les efforts du Gouvernement visant à réduire le nombre de grossesses non prévues sont examinés dans la section sur la Stratégie en matière d'hygiène sexuelle et d'hygiène de la procréation.

Infections sexuellement transmissibles

295. Bien que les données pertinentes soient incomplètes, il y a eu une augmentation notable du nombre de cas confirmés ou probables d'infections sexuellement transmissibles pendant les cinq dernières années. Par exemple, pendant cette période, le nombre de cas confirmés de chlamydia et de gonorrhée diagnostiqués dans des dispensaires d'hygiène sexuelle a augmenté de 28,2 % et de 44,4 % respectivement⁷⁹. Les jeunes courent un risque élevé de contracter des infections sexuellement transmissibles; les jeunes de moins de 24 ans souffrent des taux les plus élevés de chlamydia, de gonorrhée, d'herpès génital et de verrues génitales diagnostiqués par des dispensaires d'hygiène sexuelle⁸⁰. En 2004, la chlamydia était l'infection sexuellement transmissible la plus couramment

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Abortions (Year Ended December 2004). <http://www.stats.govt.nz/products-and-services/info-releases/abortion-stats.htm>. (Statistics New Zealand 2005).

⁷⁸ Focusing on Women 2005, Wellington (Statistics New Zealand, 2005).

⁷⁹ Sexually transmitted infections in New Zealand Annual Surveillance Report 2004, Wellington (Institute of Environmental Science and Research Limited, 2004)

⁸⁰ Ibid.

diagnostiquée en Nouvelle-Zélande⁸¹. Le nombre de Polynésiens et de Maoris souffrant de chlamydia est quatre fois plus élevé que le nombre correspondant de non Maoris. Les taux d'infections sexuellement transmissibles sont particulièrement élevés dans les zones où prévaut la disparité – Hawkes Bay, Bay of Plenty, Walkato, South Auckland et Northland.

296. Les efforts déployés par le Gouvernement pour réduire la fréquence des infections sexuellement transmissibles sont examinés dans la section relative à la stratégie en matière d'hygiène sexuelle et procréative. En outre, le Service national de dépistage (NSU) du Ministère de la santé est en train d'examiner la situation et d'envisager la création d'un programme de dépistage de la chlamydia. Ce service doit faire connaître sa position quant à un dépistage de la chlamydia au Ministère de la santé, au plus tard en mars 2006.

Maladies mentales

297. Environ 20 % de la population souffrent de maladies mentales à un moment donné de leur vie. À tout moment, environ 3 % de la population a besoin de services spécialisés de santé mentale⁸². Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de souffrir de dépression⁸³. Les maladies mentales constituent un problème de santé majeur pour les femmes migrantes et réfugiées.

298. Les efforts du Gouvernement pour traiter le problème des maladies, mentales sont exposés ci-dessus aux paragraphes 279 et 280 portant sur la Stratégie relative aux maladies mentales et, en ce qui concerne les femmes réfugiées et migrantes, sous le chapitre 12 du rapport précédent et dans les sections du présent rapport concernant la santé des migrants et des réfugiés.

Services de maternité

299. Toutes les femmes de Nouvelle-Zélande, y compris les réfugiées ou les demandeuses du statut de réfugiées, ont droit aux services de maternité subventionnés par le Gouvernement. Une plaquette du Ministère de la santé : Tō Hapūtanga – Votre grossesse, publiée en novembre 2002, fournit des renseignements sur les services prénatals et postnatals disponibles. Ce document contient aussi des renseignements sur le rôle et les responsabilités du Lead Maternity Carer (Prestataire principal de soins) (LMC). Les femmes peuvent aussi obtenir des renseignements sur les services de maternité en appelant un numéro de téléphone gratuit.

300. Comme il est indiqué sous l'article 1, le Gouvernement a adopté une loi de 2005 portant modification de la loi sur la nationalité : à compter du 1er janvier 2006, les enfants nés en Nouvelle-Zélande ne peuvent acquérir la nationalité néo-zélandaise que si au moins l'un de leurs parents a le droit de résider indéfiniment en Nouvelle Zélande. Les femmes qui ne sont pas citoyennes néo-zélandaises n'ont pas droit aux services de santé subventionnés par le Gouvernement et peuvent avoir à payer les soins prénatals, les soins à l'accouchement et les soins postnatals qui sont fournis à elles-mêmes et à leurs enfants.

⁸¹ Ibid.

⁸² Briefing to the Incoming Minister of Health, Wellington (Mental Health Commission, 2005)

⁸³ Dépression Facts <http://www.outoftheblue.org.nz/page.php>. (Mental Health Foundation).

Allaitement naturel

301. Comme il était annoncé dans le rapport précédent, Le Ministère de la santé a élaboré un programme d'action, Breastfeeding : A Guide to Action (orientation pour l'allaitement naturel), qui a été publié en novembre 2002. Au cours des 6-8 dernières années, on a pris un certain nombre d'initiatives pour promouvoir et appuyer l'allaitement naturel et certaines d'entre elles ciblent les femmes maories et polynésiennes. Le Programme d'action en faveur de l'allaitement naturel prévoit le suivi et le renforcement de toutes ces initiatives et demande que soient fournis des renseignements cohérents et à jour sur l'allaitement et que l'on donne priorité, à l'échelon national, à l'accréditation d'hôpitaux amis des bébés. Les résultats attendus du Programme d'action en faveur de l'allaitement naturel sont une amélioration générale des taux d'allaitement naturel chez les populations maories et polynésiennes et chez les autres Néo-Zélandais. La Commission nationale des droits de l'homme vient de publier, en quatre langues, une plaquette sur les droits des mères en matière d'allaitement naturel.

302. Durant la période à l'examen, il y a eu des discussions concernant le droit des femmes à pratiquer l'allaitement naturel, à cause de rapports indiquant que des femmes avaient été priées de ne pas pratiquer cet allaitement dans certains cafés ou restaurants. En août 2005, le Gouvernement a répondu au rapport de la Commission de la santé sur la pétition 2002/139 signée par près de 9.000 personnes et concernant les droits des femmes et des enfants en matière d'allaitement naturel. Dans sa réponse, le Gouvernement a indiqué qu'il examinera la question de savoir si l'adoption d'une loi est le moyen le plus approprié de protéger les droits des femmes et des enfants en matière d'allaitement naturel, ou si l'on pourrait atteindre cet objectif par d'autres moyens. Par exemple, le Ministère du travail a établi un guide pour les employeurs les invitant à soutenir la pratique de l'allaitement naturel sur le lieu de travail.

Les femmes qui travaillent dans le secteur de la santé

303. Le nombre de femmes médecins a augmenté régulièrement au cours des 20 dernières années. En 1984, seulement 19,7 % des médecins étaient des femmes, contre 32,6 % en 2001 et 34,5 % en 2003⁸⁴. La plupart des médecins sont des généralistes. En 2003, les femmes constituaient 39,1 % des généralistes, contre 16,1 % en 1984 et 36,9 % en 2001⁸⁵. Le nombre des femmes spécialistes continue aussi à augmenter. En 2003, 21 % des médecins spécialistes étaient des femmes, contre 9,8 % en 1984 et 19,2 % en 2001⁸⁶.

304. L'immense majorité des femmes travaillant dans le secteur de la santé continuent d'occuper des fonctions d'infirmières et de sages-femmes. En 2004, 90,9 % du personnel infirmier et des sages-femmes étaient des femmes⁸⁷. En 2004, à la suite d'un accord négocié, le personnel infirmier employé par les conseils régionaux pour la santé a obtenu une échelle de salaires unifiée et une augmentation

⁸⁴ <http://www.nzhis.govt.nz/stats/medpracstats.html>. (New Zealand Health Workforce Statistics 2003).

⁸⁵ <http://www.nzhis.govt.nz/stats/genpracstats.html>. (New Zealand Health Workforce Statistics 2003).

⁸⁶ <http://www.nzhis.govt.nz/stats/specstats.html>. (New Zealand Health Workforce Statistics 2003).

⁸⁷ <http://www.nzhis.govt.nz/stats/nursestats.html#01>. (New Zealand Health Workforce Statistics 2004).

de salaire de plus de 20 %. Des négociations » sont en cours concernant les salaires du personnel infirmier dispensant des soins de santé primaires qui comprend des prestataires maoris et iwis, ainsi que du personnel des centres de santé polynésiens, de l'Association pour la planification de la famille, des centres d'hygiène sexuelle et des dispensaires pour les jeunes. On continue d'œuvrer vers un élargissement du système de retraite du secteur public au bénéfice des travailleurs du secteur de la santé.

Réglementation du secteur de la santé

305. Comme il était annoncé dans le rapport précédent, les professionnels de la santé appartenant à 13 professions sont désormais couverts par la loi de 2003 relative à la compétence des professionnels de la santé (HPCAA), qui est entrée en vigueur en 2004. Cette loi met l'accent sur l'objectif essentiel, qui est de protéger la santé et la sécurité de la population, et comporte des mécanismes pour veiller à ce que les professionnels de la santé soient qualifiés et capables de s'acquitter de leurs responsabilités pendant toute la durée de leur vie professionnelle.

Autres questions

306. Des renseignements concernant la violence dans la famille, y compris le mauvais traitement des personnes âgées et les examens sanitaires pour détecter les cas de violence dans la famille, figurent sous l'article 16 (Mariage et vie familiale).

Article 13

Vie économique et sociale

Introduction

307. Comme les hommes, les femmes adultes jouissent pleinement de la personnalité juridique et des droits qui y sont attachés, ce qui leur permet de participer, sur un pied d'égalité avec les hommes, à la vie sociale et économique, y compris les activités culturelles et récréatives. Les politiques générales visent à offrir des choix utiles aux femmes et à faire reconnaître l'ampleur et la variété de leurs apports à la société; il s'agit donc de reconnaître que les femmes effectuent du travail non rémunéré et de s'employer à les aider en tant qu'artisans du bien-être de leur famille/whānau.

Participation au travail non rémunéré

308. Comme il est indiqué dans le rapport précédent, l'enquête de 1999 sur les budgets-temps indique que les femmes consacrent plus de temps au travail non rémunéré que les hommes. Près de 70 % du travail accompli par les femmes n'est pas rémunéré, contre 40 % du travail des hommes⁸⁸. Notamment, une grande partie du travail entrepris par les femmes rurales n'est pas rémunéré.

309. Les femmes n'effectuent pas seulement du travail non rémunéré au foyer. Beaucoup de femmes accomplissent des tâches communautaires ou culturelles en dehors du foyer (voir le tableau ci-dessous). Parmi les divers groupes ethniques, les femmes maories effectuent le plus de travail non rémunéré en dehors du foyer. Ce

⁸⁸ Les femmes et le travail non rémunéré, conclusions de l'enquête sur les budgets-temps, Key Statistics, Wellington (Statistics New Zealand, 2001).

travail comprend des soins donnés à des enfants qui ne vivent pas au foyer, d'autres tâches d'assistance et des activités bénévoles. Il comprend aussi des responsabilités culturelles, comme celles qui sont liées aux tangi (enterrements)⁸⁹. Il en va de même pour les Polynésiens qui accomplissent beaucoup de travail non rémunéré pour s'acquitter d'obligations, ou comme expression d'amour et d'aide réciproque liée à la parenté et au protocole culturel⁹⁰.

Participation des femmes au travail non rémunéré, par groupe ethnique, 2001

Activités non rémunérées	Groupe ethnique				
	Européens	Maoris	Polynésiens	Asiatiques	Autres
Pas d'activités	6,6	6,6	9,7	9,8	10,5
Tâches ménagères, cuisine, réparations, jardinage etc. pour la famille	90,4	88,6	84,0	80,4	79,2
S'occuper d'un enfant qui est membre de la famille-	33,6	51,4	48,2	35,6	39,3
S'occuper d'un membre de la famille qui est malade ou handicapé	8,1	14,3	14,6	5,5	8,5
S'occuper d'un enfant qui ne vit pas au foyer	20,2	29,1	21,5	6,6	10,6
Aider une personne malade ou handicapée qui ne vit pas au foyer	10,9	13,1	9,2	3,6	6,0
Autres tâches d'assistance ou activités bénévoles accomplies pour ou avec une organisation, un groupe ou un marae	18,1	23,2	14,5	8,3	12,8

Source : Statistics New Zealand, Focusing on Women (2005).

310. Dans les zones rurales, à cause du coût plus élevé des services fournis à des communautés plus petites et plus dispersées, on s'appuie davantage sur des bénévoles pour la fourniture de nombreux services. Du fait de cette pression, l'épuisement physique des bénévoles ruraux constitue un problème préoccupant. Ce problème et d'autres questions relatives aux bénévoles sont examinés dans le Projet de politique de 2002 concernant les bénévoles et le bénévolat et on est en train d'élaborer des mesures pour assurer un soutien efficace aux bénévoles et pour leur faire savoir que leur participation est appréciée, notamment en créant un Bureau du secteur communautaire et bénévole.

311. Afin de rendre plus visible le travail non rémunéré, y compris le bénévolat, le Gouvernement poursuit son enquête sur les budgets-temps et la collecte de données pertinentes. Ces données rassemblées dans le cadre de l'enquête serviront à définir et à comprendre les tendances selon lesquelles les femmes emploient leur temps, notamment en ce qui concerne les femmes maories, les femmes polynésiennes et les femmes des groupes ethniques, qui, comme il est indiqué ci-dessus se consacrent de façon intensive au bénévolat et à des obligations culturelles.

⁸⁹ <http://www.ocvs.govt.nz/work-programme/volunteering.html> (Volunteering and tangata whenua (Māori) 2002).

⁹⁰ <http://www.ocvs.govt.nz/work-programme/volunteering.html> (Volunteering and Pacific peoples 2002).

On créera des comptes satellites pour les ménages et les organisations sans but lucratif, afin de permettre une meilleure compréhension de la valeur du travail non rémunéré et des activités bénévoles.

Participation à des activités culturelles

312. L'enquête de 2002 sur les expériences culturelles indique que les femmes (95 %) sont un peu plus susceptibles que les hommes (92 %) de participer à des activités culturelles. Les activités culturelles populaires auprès des femmes comprennent le théâtre, la musique, les visites au marae⁹¹ et la participation à des activités ethniques et culturelles⁹².

313. D'après le recensement de 2001, 58 % des personnes employées dans le secteur culturel étaient des femmes, soit une augmentation de 2 % depuis le recensement de 1996⁹³. Cependant, les femmes du secteur culturel, comme celles des autres domaines d'activité, ont du mal à concilier leurs responsabilités ménagères et les soins qu'elles dispensent avec leur profession. Une enquête de Creative New Zealand – Portrait of the artist (Portrait de l'artiste : une enquête sur les artistes professionnels qui pratiquent en Nouvelle-Zélande)⁹⁴ – indique les éléments suivants :

- Les artistes de sexe féminin étaient plus susceptibles que ceux de sexe masculin de manquer de temps pour participer à des activités de développement professionnel à cause de leurs responsabilités domestiques (46 % contre 27 %);
- Les artistes de sexe féminin étaient plus susceptibles que les artistes de sexe masculin d'être empêchées de consacrer plus de temps aux travaux créatifs de leur profession à cause de leurs responsabilités domestiques (45 % contre 31 %);
- Les revenus médians de toute provenance des artistes de sexe masculin représentaient plus du double de ceux des artistes de sexe féminin (31 500 dollars néo-zélandais contre 15 100). Le revenu provenant de leur profession des artistes de sexe masculin était trois fois plus élevé que celui de leurs collègues de sexe féminin.

314. L'initiative du Gouvernement PACE (vers un emploi dans le secteur des arts et de la culture), lancée en 2001, vise à aider les personnes qui recherchent du travail dans le secteur de l'art et de la culture à obtenir des subventions et des allocations d'aide gouvernementales, y compris pour des services de garde d'enfants.

Participation à des activités récréatives et sportives

315. Les femmes sont en mesure de participer à une grande variété d'activités sportives et récréatives. Toutefois, les femmes et les jeunes filles ont tendance à

⁹¹ Lieu de réunion pour les Maoris.

⁹² 2005 Social Report, Ministère du développement social (MSD, 2005).

⁹³ Employment in the Cultural Sector, Wellington, (Ministère de la culture et de l'héritage culturel et Statistics New Zealand, 2005).

⁹⁴ Portrait of the Artist : A survey of Professional Practicing Artists in New Zealand. Wellington (Creative New Zealand 2004).

participer à des activités physiques à un degré moindre que les hommes et les garçons. D'après l'enquête sanitaire de 2002/03⁹⁵, les femmes ont moins d'activités physiques que les hommes : 69,9 % des femmes sont considérées comme actives physiquement contre 78,4 % des hommes. Les femmes sont un peu plus susceptibles que les hommes d'être sédentaires (13,6 % des femmes contre 10,9 % des hommes. Les femmes asiatiques (26,7 %) et les femmes polynésiennes (23,9 %) ont un taux de sédentarité plus élevé que les femmes d'origine européenne ou d'autres origines (12 %).

316. D'après les enquêtes sur les activités sportives et physiques⁹⁶ menées parmi les femmes et les jeunes filles qui participent à des activités physiques, les activités les plus populaires chez les filles étaient la natation, la gymnastique, les jeux de plein air et le netball. Le sport le plus pratiqué par les femmes adultes était le netball, suivi par le golf, le tennis, l'équitation et le rugby sans placage (touch rugby). Les deux activités de loisir les plus populaires chez les femmes étaient la marche (pratiquée par 81 % des femmes) et le jardinage (67 %).

317. La SPARC (Commission pour les activités sportives et récréatives) a encouragé la participation aux activités physiques par une campagne nationale, « Push Play », qui encourage la population à pratiquer 30 minutes d'activité physique par jour (ce projet fait partie de Healthy Eating, Healthy Action Strategy (stratégie pour une nutrition et une activité physique saines). La SPARC a aussi continué à chercher des moyens d'aider les Néo-Zélandais à devenir physiquement plus actifs, notamment grâce son étude sur les obstacles à l'action⁹⁷ entreprise en 2003 et dans laquelle on a examiné les incitations et les barrières concernant l'activité physique. La connaissance de ces stimulants permettra à SPARC d'élaborer des stratégies efficaces et ciblées afin d'aider les Néo-Zélandais à accroître leur activité physique et à améliorer leur santé et leur estime de soi.

Sportives de haut niveau

318. L'image des sportives néo-zélandaises a bénéficié du succès des athlètes féminines dans les compétitions internationales. Trois des quatre récipiendaires de médailles d'or au Jeux olympiques d'Athènes de 2004 étaient des femmes. Les équipes sportives féminines néo-zélandaises continuent d'obtenir de bons résultats dans les compétitions mondiales.

319. Au cours des quatre dernières années, le Gouvernement a soutenu les sportifs de haut niveau par l'intermédiaire de l'Académie néo-zélandaise des sports et en subventionnant les organisations sportives nationales. Actuellement cette académie soutient vingt sports dont deux sports féminins (le golf et le netball féminins), ainsi que des sports dans lesquels les femmes ont obtenus de bons résultats, comme le cyclisme, l'aviron et l'athlétisme.

320. Les compétitions de netball sont les seules compétitions de sport féminin qui sont régulièrement diffusées à la télévision. Les statuts de TVNZ, la chaîne de télévision publique, ne stipulent pas que les sports masculins ou féminins doivent être couverts. Cependant, ces statuts exigent que TVNZ ait une programmation qui

⁹⁵ A Portrait of Health : Key Results of the 2002/03 Health Survey. Wellington (MOH 2004).

⁹⁶ Ces données sont une combinaison des résultats des enquêtes de 1997/98, 1998/99 et 2000/01.

⁹⁷ Obstacles to Action Research – A Study of New Zealanders' Physical Activity and Nutrition (Sport and Recreation New Zealand 2003).

soit au service d'une variété d'intérêts et de besoins en matière d'information, et aussi des divers groupes d'âges de la société néo-zélandaise.

Développement économique et social

321. Depuis 1999, on met l'accent sur le thème de la « responsabilité sociale » en matière de développement. Pour le Gouvernement, cela signifie que la promotion du bien-être social, mesuré par une série d'indicateurs, est tout aussi importante qu'une gestion financière prudente. Le Rapport social, publié pour la première fois en 2001 et qui paraît tous les ans depuis 2003, suit les tendances illustrées par un faisceau d'indicateurs couvrant 10 domaines, dont la santé, le travail salarié, l'identité culturelle et l'intégration sociale. Dans la mesure du possible, on recueille des données ventilées par sexe et par groupes ethniques.

Aide sociale

322. Les femmes ont le mêmes droits que les hommes en matière de prestations gouvernementales, y compris les prestations chômage, les allocations familiales et les pensions nationales de retraite ⁹⁸ Deux prestations sont réservées aux femmes. La pension de veuve versée à quelques femmes dont le mari ou le partenaire est décédé et les allocations familiales (femmes seules) versées à quelques femmes célibataires âgées de plus de 50 ans. Les personnes qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de ces prestations peuvent demander à recevoir une aide d'urgence, si elles se trouvent dans une situation difficile.

323. Depuis 2001, le Ministère du développement social s'emploie à réformer le système d'aide sociale dans le cadre du projet Orientation future (FD). La première phase de ce projet comprenait un ensemble de mesures relatives aux familles [Working for families (WFF)] (pour plus de détails, voir sous l'article 16 : Mariage et vie familiale). La deuxième phase, annoncée en février 2005, concernera l'institution d'une prestation de base unique et de services d'emploi améliorés qui remplaceront l'éventail actuel de prestations, de règles et de droits. Ce changement vise à instaurer un système axé sur le travail qui offre de meilleures possibilités aux personnes qui prennent un emploi, lorsque cela est possible.

Conseils financiers

324. Des femmes, en particulier des femmes maories, ont indiqué qu'elles avaient des difficultés à obtenir des prêts financiers. En ce qui concerne l'obtention de prêts d'entreprise, on s'emploie actuellement à mieux définir les problèmes que rencontrent différents groupes de femmes.

325. Pour que les femmes puissent devenir économiquement indépendantes, il importe qu'elles disposent des outils et des connaissances nécessaires pour gérer leurs finances. La Commissions des retraites a pris un certain nombre d'initiatives pour offrir de meilleurs conseils financiers aux femmes et pour accroître leur participation à des systèmes d'épargne pour la retraite, afin d'aider les femmes à assurer leur avenir et celui de leur famille/whānau.

⁹⁸ Details of main benefits are available on the Work and Income website
<http://www.workandincome.govt.nz/get-financial-assistance/main-benefit/index.html>.

Logement

326. Le Gouvernement soutient financièrement l'accès au logement des Néo-Zélandais ayant des revenus modestes par une allocation logement, et aussi en créant des logements publics et en accordant des prêts pour le logement familial.

327. La Stratégie pour le logement, lancée en mai 2005, vise à ce que l'on continue à disposer, à des prix abordables, de logements de qualité qui correspondent aux besoins de tous les Néo-Zélandais. L'une des sept mesures de cette stratégie « Répondre à des besoins divers » est axée sur les besoins des femmes. Dans ce domaine, des programmes de création de logements seront mis en place pour des groupes dont les besoins sociaux et sanitaires et les besoins de soutien ne sont pas toujours satisfaits par le marché du logement. Ces groupes comprennent les personnes âgées, les femmes, les enfants et les jeunes, ainsi que les handicapés, les Maoris, les Polynésiens et les communautés ethniques. Cette stratégie prévoit aussi des initiatives visant à améliorer les logements ruraux.

Article 14**Les femmes des zones rurales****Introduction**

328. La Nouvelle-Zélande a une population très urbanisée : seulement 15 % des hommes et 13 % des femmes vivent dans des zones rurales⁹⁹. Depuis 1996, on constate un mouvement marginal d'hommes et de femmes se déplaçant des zones moins peuplées vers les principaux centres urbains. Cette tendance se manifeste dans tous les groupes ethniques¹⁰⁰. La seule tendance inverse concerne des femmes âgées maories (de plus de 60 ans) qui migrent vers les zones rurales, ce qui indique la force que prennent les liens familiaux et les racines ancestrales lorsque arrive la vieillesse¹⁰¹. Les femmes âgées d'origine européenne, et, dans une moindre mesure, les femmes polynésiennes, tendent à se regrouper dans les zones urbaines¹⁰².

329. Les caractéristiques des zones rurales sont en train de changer. L'agriculture reste l'élément central de l'économie rurale traditionnelle, mais on trouve beaucoup d'autres choses dans les zones rurales. On entreprend un éventail croissant d'activités dans les zones rurales et un nombre de plus en plus élevé de femmes rurales n'habitent pas dans des exploitations agricoles et ne tirent pas leurs revenus de l'agriculture. L'exode rural et l'augmentation, dans les zones rurales, du nombre d'entreprises et de branches d'activités non traditionnelles sont en train de changer les communautés rurales et provinciales.

330. Les femmes rurales, sur un pied d'égalité avec les hommes ruraux et avec les femmes et les hommes des zones urbaines, ont le droit d'accéder aux services gouvernementaux, y compris l'aide sociale, l'éducation et les soins de santé. Les politiques du Gouvernement en faveur des femmes mentionnées sous d'autres articles sont donc également applicables aux femmes rurales. Toutefois, dans certains domaines, les femmes rurales sont désavantagées par rapport à d'autres

⁹⁹ Focusing on Women 2005, Wellington (Statistics New Zealand, 2005).

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Ibid.

femmes, par exemple en ce qui concerne l'accès aux services et le sentiment d'isolement qu'elles éprouvent; cette situation appelle l'élaboration de politiques et d'initiatives particulières en faveur des femmes rurales.

Accès aux services

331. Les femmes qui résident dans des zones rurales isolées ont un accès limité à des services comme les soins de santé, l'éducation et les télécommunications. Ce qui est dû aux coûts plus élevés qu'entraînent pour le Gouvernement et les entreprises la fourniture de ces services dans des zones relativement peu peuplées, quelle que soit la demande.

Services offerts aux zones rurales et reculées

332. Comme il est indiqué dans le rapport précédent, le Gouvernement, conscient des problèmes rencontrés par les habitants des zones rurales et reculées, a créé un programme de services pour ces zones; ce programme :

- Facilite l'accès des habitants des zones rurales aux services gouvernementaux;
- Améliore la coordination interorganisations au bénéfice des ruraux;
- Aide les institutions communautaires et bénévoles actives dans les zones rurales.

333. Les centres pour les zones rurales reculées permettent aux populations locales d'accéder, en un seul lieu, à une variété de services publics et d'autres services, y compris des services d'aide sociale, de santé, de logement, d'emploi, d'aide juridique, ainsi que des services bancaires et postaux. Ces Services pour les zones rurales et reculées ont été créés en 2001 et l'on compte actuellement 33 centres ruraux dans le pays. Ces Services comprennent aussi des programmes de vulgarisation et d'information qui impliquent un certain nombre d'institutions et organisent des visites synchronisées dans des communautés isolées une ou deux fois par mois, afin de fournir une aide personnelle et directe à leurs clients ruraux.

334. Les Services pour les zones rurales et reculées ont été évalués en 2003. Les résultats de cette évaluation indiquent que ce programme fonctionne bien et que l'accès des Néo-Zélandais aux services a été accru grâce à une amélioration de la collaboration entre les institutions concernées et aussi grâce à la détermination et à l'imagination des coordonnateurs locaux.

Santé

335. La Stratégie nationale en matière de soins de santé primaires note qu'il faut accorder une attention particulière aux problèmes de santé que connaissent les zones rurales, notamment la nécessité de garder un personnel sanitaire suffisant dans ces zones. Les femmes rurales ont aussi besoin d'accéder à des soins de santé maternelle, à des services d'aide pour les membres de leur famille en situation de dépendance et à des programmes destinés à former du personnel sanitaire pour les zones rurales.

336. Afin d'améliorer l'accès des femmes et des jeunes filles des zones rurales aux services de santé, le Gouvernement (plus précisément, le Groupe consultatif d'experts pour les zones rurales du Ministère de la santé) a établi un plan visant à offrir des services de soins de santé primaires accessibles aux personnes qui vivent

dans les zones rurales et adaptés à leurs besoins. Pour atteindre cet objectif, on prendra les mesures suivantes :

- Créer un contexte favorable afin de soutenir les initiatives locales visant à résoudre les problèmes existants en matière de soins de santé primaires;
- Faire en sorte que les personnes des zones rurales aient accès de manière équitable aux soins de santé primaires dont elles ont besoin et que ces soins soient fournis dans les communautés rurales ou à une distance acceptable de celles-ci;
- Former, conserver et recruter un personnel qualifié et multidisciplinaire qui travaille dans les zones rurales de manière coopérative et coordonnée.

337. Les objectifs de ce plan seront réalisés par les Organisations de santé primaires (PHO) instituées dans le cadre de la Stratégie en matière de soins de santé primaires.

338. Le Gouvernement a aussi pris les mesures ci-après concernant la santé dans les zones rurales :

- Création d'un « coefficient rural » qui modifie la formule fondée sur la population utilisée par les Conseils régionaux pour la santé (DHB), afin de prendre en compte les coûts plus élevés que ceux-ci assument lorsqu'ils fournissent des soins de santé aux populations rurales;
- Création, au niveau national, d'une subvention de voyage et de logement pour aider les personnes qui doivent se déplacer sur de grandes distances, les personnes qui ont des frais de voyage élevés à cause de visites fréquentes chez des médecins spécialistes et les personnes qui ont du mal à accéder aux services de spécialistes à cause de leurs faibles revenus;
- Création d'un système d'aide pour ceux qui s'installent dans les zones rurales et ceux qui y travaillent visant à recruter et à garder des médecins et du personnel infirmier qui exercent leur profession à court et à long terme dans les zones rurales;
- Institution de bourses pour le personnel infirmier rural et d'un programme de formation supérieure pour ce personnel, et financement de places supplémentaire dans les universités pour les étudiants en médecine d'origine rurale;
- Financement permanent pour l'amélioration des systèmes d'adduction d'eau potable et des installations sanitaires dans les petites collectivités;
- Accès au Numéro santé (Healthline) (numéro gratuit offrant des conseils de santé 24 heures par jour) pour la plupart des zones rurales;
- Création d'un service de chirurgie mobile afin de fournir des services de santé d'urgence aux collectivités rurales;
- Octroi d'un financement supplémentaire pour les services de soins à domicile;
- Financement d'un programme national de formation aux premiers secours médicaux (PRIME), qui permet à tous les médecins et infirmiers des zones rurales d'avoir accès à une formation aux soins d'urgence et de collaborer avec

les services ambulanciers, afin d'améliorer les services médicaux d'urgence dans l'ensemble du pays;

- Créer une équipe spécialisée dans les soins médicaux pour les zones rurales au sein du Ministère de la santé.

Éducation

339. Afin d'accroître les possibilités offertes aux femmes et aux jeunes fille des zones rurales en matière de formation d'éducation et d'information, le Gouvernement a :

- Créé un financement spécial pour les zones isolées, qui offre des fonds opérationnels supplémentaires aux écoles des zones isolées, afin de couvrir les frais supplémentaires encourus pour accéder aux biens et services nécessaires au fonctionnement de l'école et à l'enseignement des programmes scolaires;
- Établi, à l'échelon national, 13 programmes d'activités éducatives pour les zones rurales, qui couvrent l'ensemble des besoins, depuis l'enseignement préscolaire en passant par l'enseignement secondaire et jusqu'à l'éducation permanente pour les adultes;
- Mis en place un ensemble de stratégies de recrutement et de conservation des effectifs enseignants des écoles rurales;
- Créé des groupes de soutien à l'administration scolaire, afin d'aider les petites écoles, particulièrement dans les zones isolées, à coopérer pour améliorer leur efficacité administrative;
- Fourni un accès à haut débit à Internet à des écoles rurales grâce au projet PROBE (extension du réseau à large bande aux zones provinciales);
- Offert un service gratuit de vidéoconférences à toutes les écoles, ce qui permet aux écoles rurales de collaborer avec des écoles d'autres zones et de mettre en commun des enseignants et des ressources;
- Créé un programme d'ordinateurs portables pour les enseignants, qui subventionne l'achat d'ordinateurs portables par les enseignants;
- Créé un nouveau système complémentaire destiné aux petits services ruraux (communautaires ou privés) d'éducation préscolaire, afin de permettre aux parents des zones isolées de continuer à avoir accès à des services de qualité;
- Augmenté le nombre de bourses d'aide au logement afin de permettre aux ruraux de bénéficier des mêmes possibilités éducatives que leurs compatriotes des villes;
- Accru le nombre de centres d'enseignement et d'évaluation au niveau universitaire dans les zones urbaines et rurales qui en ont besoin.

Télécommunications

340. L'accès à Internet et au téléphone constituent, pour les personnes des zones rurales, des moyens essentiels de garder le contact avec le reste du pays et de diminuer leur sentiment d'isolement. D'après le recensement de 2001, les petites collectivités rurales (moins de 300 personnes) et les centres ruraux (300 à 999 personnes) avaient un taux d'accès à Internet de 37 % et de 26 % respectivement, contre un moyenne nationale de 37 %. Les taux d'accès au téléphone étaient comparables à celui des zones urbaines (96 %) : 94 % pour les centres ruraux et 96 % pour les petites collectivités rurales. La couverture du réseau de téléphonie mobile s'est améliorée depuis la publication du rapport précédent, mais un certain nombre de zones rurales ne sont pas encore desservies.

341. Le Gouvernement a pris des mesures pour améliorer l'accès des habitants des zones rurales aux télécommunications et l'accès aux services gouvernementaux grâce aux technologies de l'information et des communications (TIC) :

- Initiatives concernant les communications électroniques avec l'administration gouvernementale et le commerce électronique visant à améliorer les possibilités offertes aux Néo-Zélandais de communiquer avec le Gouvernement. Dans le cadre d'une évaluation de ces communications électroniques effectuée en 2004, les femmes et les hommes des zones rurales ont estimé que des technologies dépassées, de mauvaises liaisons et le coût des services d'un fournisseur d'accès à Internet pouvaient rendre cet accès problématique. Toutefois, ces personnes considéraient qu'il était néanmoins commode de pouvoir contacter l'administration gouvernementale de cette manière, en plus de l'utilisation du service téléphonique gratuit d'accès¹⁰³;
- Exécution du projet PROBE (extension du réseau à bande large aux zones provinciales), afin de rendre le réseau de communications à haut débit avec Internet disponible pour toutes les écoles et collectivités. Ce projet permettra aussi de fournir des services téléphoniques de grande qualité aux collectivités rurales et isolées;
- Lancement en 2005 de la Stratégie digitale du Gouvernement. Cette stratégie prévoit un plan de cinq ans visant à rendre accessibles les techniques digitales à tous, en utilisant les technologies et de l'information et des communications (TIC). Grâce à cette stratégie, les personnes vivant dans des zones rurales auront un meilleur accès aux services de santé et d'éducation, on fournira aux communes rurales et isolées des programmes de formation et une aide concernant leurs ordinateurs et leur réseau et enfin la portée du projet PROBE sera élargie aux centres communautaires et aux entreprises rurales.

Accès aux équipements collectifs

342. Il incombe aux autorités locales des zones rurales de fournir aux habitants de leur zone des infrastructures, comme les routes goudronnées, l'électricité, l'eau potable salubre et l'assainissement moderne. Les défis que rencontrent ces autorités diffèrent selon les régions, comme, par exemple, l'obstacle créé par les coûts de mise en place des infrastructures sur la côte est et le manque d'accès à

¹⁰³ « Wired for Well-Being : Citizens Response to E-Government » Rapport présenté au E-Government Unit, SSC (Cullen & Hermon, 2004)

l'assainissement moderne, à l'eau et à l'électricité dans les zones rurales du Northland. Au niveau régional, les trois territoires qui s'avèrent les plus défavorisés sont le Far North, Gisborne et Buller¹⁰⁴.

343. Comme l'indique le rapport précédent, la loi de 1992 relative à l'électricité fait obligation à tous les distributeurs d'électricité de continuer les services existants jusqu'en 2013. Du fait de cette obligation, ils doivent continuer à desservir les zones rurales « non rentables ». Étant donné l'importance que revêt cette question pour les collectivités rurales, cette obligation sera réexaminée en 2007, afin de décider si elle doit être prolongée au-delà de 2013 ou expirer comme le prévoit la loi.

Entreprises rurales et développement communautaire

344. Les femmes rurales ont sur un pied d'égalité avec les hommes, le droit de participer aux programmes de développement rural et d'obtenir, dans le cadre de ces programmes, des fonds alloués aux entreprises et aux projets communautaires.

- Les programmes de développement des entreprises rurales soutenus par le Gouvernement comprennent le Programme de partenariat régional qui vise à favoriser des stratégies de croissance économique et le Fonds pour les systèmes agricoles durables (SFF) qui offre un montant maximum de 9,5 millions de dollars néo-zélandais par an à des projets qui contribuent au bien-être économique et social des producteurs de matières primaires et à la défense de l'environnement. Certains projets ont été ciblés sur les femmes ou lancés par elles dans le cadre du Fonds pour les systèmes agricoles durables :
 - Création d'un réseau féminin pour l'exploitation des terres cultivables;
 - Création d'un groupement de femmes agricultrices qui constitue un réseau de groupes de discussion composés de femmes travaillant dans des élevages d'ovins et de bovins;
 - Aide aux femmes maories et au whanau¹⁰⁵ visant à renforcer leur rôle en tant que propriétaires terriennes et décideurs, afin d'améliorer l'utilisation des terres maories.

345. Parmi les projets de développement communautaire figurent le Programme communautaire pour les entreprises qui aide les collectivités à offrir des possibilités d'emploi et à former des personnes qualifiées en créant des entreprises appartenant aux communautés, et le Programme communautaire de stagiaires, qui a été mentionné en tant que programme pilote dans le rapport précédent. Ce programme permet de mettre en commun des compétences et de renforcer les capacités. Il offre des subventions à des personnes expérimentées et qualifiées des secteurs public et privé et des secteurs communautaires et bénévoles, afin de les affecter en tant que stagiaires à court et à long terme dans des organisations communautaires.

¹⁰⁴ Degrees of Déprivation in New Zealand : An atlas of socio-economic difference. Auckland, (David Bateman, Crampton et al. 2004).

¹⁰⁵ La famille-whanau est un concept plus large que celui qui couvre la famille immédiate constituée par les parents et les enfants : ce concept relie les personnes appartenant à la même famille à un ancêtre commun ou tipuna.

Article 15

L'égalité devant la loi et sur le plan civil

Introduction

346. Les femmes jouissent pleinement de l'égalité avec les hommes devant la loi, ont une capacité juridique séparée et peuvent exercer pleinement leurs droits juridiques individuels.

347. Depuis l'établissement du rapport précédent, le Gouvernement a apporté des changements afin d'améliorer l'accès à l'assistance judiciaire et a aussi modifié la législation relative aux infractions sexuelles afin de la rendre non sexiste. Le Gouvernement a maintenu les dispositions spéciales applicables aux femmes détenues, notamment celles qui ont des enfants.

348. Les femmes ont en pratique les mêmes droits que les hommes d'être envoyées au combat ou dans d'autres unités opérationnelles, mais des modifications à la législation existante sont encore nécessaire pour que la Nouvelle-Zélande puisse lever sa réserve à la Convention concernant les femmes au combat.

Accès à l'assistance judiciaire

349. Il importe que les femmes aient accès à l'assistance judiciaire, afin qu'elles puissent défendre leurs droits et protéger leurs intérêts. Il existe plusieurs systèmes d'assistance judiciaire concernant les affaires pénales, les tribunaux de la famille, les tribunaux Waitangi et les tribunaux civils. Pour l'essentiel, les femmes ont tendance à recourir à l'aide judiciaire relative aux tribunaux de la famille : en 2003-2004, plus de 75 % des bénéficiaires d'assistance judiciaire pour les tribunaux de la famille étaient des femmes¹⁰⁶. Dans la plupart des cas, l'assistance judiciaire relative aux affaires familiales concerne des questions comme les soins journaliers aux enfants ou les arrangements concernant les visites d'enfants à charge à la suite de ruptures, ou encore les violences au foyer.

350. L'assistance judiciaire est administrée par l'Agence des services juridiques, un organisme de la Couronne créé par la loi de 2000 relative aux services juridiques. Cette agence favorise l'accès des Néo-zélandais à la justice en fournissant des services juridiques, y compris une assistance judiciaire, à ceux qui en ont le plus besoin et ne sont pas en mesure de payer ces services. Elle finance aussi un programme de recherche visant à recenser les besoins non satisfaits de services juridiques et à définir les mesures prioritaires à prendre pour les satisfaire. Parmi les domaines privilégiés de cette recherche figurent la question de l'égalité entre les sexes, ainsi que les problèmes ethniques et socio-économiques.

Examen des conditions d'attribution de l'assistance judiciaire

351. Depuis l'établissement du rapport précédent, le Gouvernement a procédé à un examen des conditions requises pour bénéficier de l'assistance judiciaire. À la suite de cet examen, le 17 mai 2005, un projet de loi n° 2 portant modification de la loi relative aux services juridiques a été présenté au Parlement.

352. Les modifications prévues par ce projet de loi augmenteront le nombre de personnes qui peuvent remplir les conditions requises pour recevoir une assistance

¹⁰⁶ Statement of Intent 2005-2008, Wellington (Légal Services Agency 2005).

judiciaire : ce nombre passera de 765 000 à 1,2 million. Le nombre de subventions accordées devrait passer de 25 000 à 85 000. En outre, les seuils de revenus pour les affaires civiles seront basés sur le revenu brut et ajustés selon la taille de la famille concernée. Par exemple, une famille comprenant deux adultes et un enfant pourrait remplir les conditions requises avec des revenus allant jusqu'à 36 371 dollars néo-zélandais. Actuellement, le montant correspondant est de 19 060 dollars néo-zélandais. Les seuils de revenu seront désormais indexés sur le taux de l'inflation.

353. Ces modifications répondent aux préoccupations exprimées dans le rapport sur l'accès des femmes à la justice qui définissait les types de services juridiques et les critères d'attribution d'aide judiciaire au civil qui faisaient problème concernant l'accès à la justice des femmes ayant de faibles revenus¹⁰⁷. Les modifications proposées remédieront à l'écart qui existe actuellement entre ceux qui remplissent les conditions requises pour recevoir une assistance judiciaire et ceux qui ont les moyens de se payer cette assistance. Ces modifications aboliront aussi la contribution de 50 dollars néo-zélandais demandée aux candidats à l'assistance judiciaire pour les affaires civiles.

354. L'assistance judiciaire peut être fournie sous forme de don ou de prêt selon la situation des candidats. Il continuera à en être ainsi. Les modifications proposées permettront aux candidats de calculer au moment où ils présentent leur candidature, le montant maximum des sommes à rembourser et énonceront des règles plus précises concernant l'annulation des dettes afférentes à l'assistance judiciaire. Le Gouvernement considère que l'obligation de remboursement ne doit pas décourager des actions en justice raisonnables, ni entraver l'accès à la justice, ni causer de graves problèmes financiers aux intéressés.

Les femmes et la justice pénale Les femmes détenues

355. Au 24 janvier 2006, les femmes constituaient 461 des 7 477 personnes emprisonnées, ce qui représentait environ 6 % de la population carcérale totale. Ce pourcentage est faible, mais le nombre de femmes détenues a doublé au cours des six dernières années.

356. Sur les 461 femmes détenues au 24 janvier 2006, 371 avaient été condamnées, 86 étaient en détention provisoire et quatre étaient en garde à vue dans des postes de police. Les données ethniques concernant les 371 détenues condamnées indiquent que 55 % d'entre elles se considéraient comme maories, 34 % comme européennes, 9 % comme polynésiennes et 2 % comme asiatiques.

357. La population carcérale féminine peut être brièvement décrite comme suit : elle est majoritairement jeune (moins de 30 ans), peu éduquée et emprisonnée pour des actes de violence ou des infractions concernant le vol ou la drogue. Le taux de réincarcération des femmes est plus bas que celui des hommes¹⁰⁸.

358. Les femmes sont incarcérées dans trois établissements séparés de ceux des détenus de sexe masculin, qui sont emprisonnés dans 17 établissements. Un seul établissement, la prison de Waikeria, est mixte : à titre temporaire, 80 femmes y sont emprisonnées dans une unité séparée où sont aussi détenus environ 840 hommes.

¹⁰⁷ Women's Access to Legal Services : Women Access to Justice. Wellington (New Zealand Law Commission 1999).

¹⁰⁸ Les taux de réincarcération des détenus indiquent que 18 % des femmes, contre 30 % des hommes, sont réincarcérées dans les 12 mois qui suivent leur libération.

359. À cause du nombre relativement peu élevé de détenues, les opérations de placement et de programmation les concernant sont plus compliquées que celles qui ont trait aux prisonniers de sexe masculin. Par exemple, l'emplacement de trois des établissements pénitentiaires pour femmes a pour conséquence que environ les deux tiers des femmes sont détenues loin de leur famille.

360. Vers le milieu de 2006, l'ouverture d'une nouvelle prison multifonctions pour femmes à South Auckland atténuera la pénurie actuelle d'établissements pour femmes dans le nord de l'île du Nord. Cette prison comptera 286 lits et permettra à beaucoup plus de femmes d'être détenues près de leur famille.

Arrangements administratifs actuels

361. Les règles pénales exigent que les femmes soient administrées d'une manière qui les respecte en tant qu'adultes, tienne compte de leurs besoins particuliers en tant que femmes et prenne en considération leur situation familiale et leurs antécédents. La combinaison d'hommes et de femmes et de groupes d'âge chez les gardiens de prisons répond à la nécessité de fournir aux détenues des modèles de conduite des deux sexes. Cependant, certaines activités, comme les fouilles, ne peuvent être effectuées que par des femmes, ce qui a un effet sur l'équilibre entre les sexes chez les gardiens. Le Gouvernement a conscience du fait que les détenues ont des besoins différents de ceux des prisonniers de sexe masculin et investit des ressources importantes pour faire en sorte que ses installations et ses actions tiennent compte de ces besoins.

362. Au cours des dernières années, le Gouvernement a pris un certain nombre d'initiatives concernant les femmes détenues qui ont un impact notable sur la manière dont celles-ci sont administrées, par exemple :

- L'établissement (avec un projet pilote) d'un programme criminogène conçu pour répondre aux besoins multiples et aux résistances psychologiques que tendent à avoir les délinquantes (par exemple, dissociation, effets durables des abus de substances toxiques) et pour prendre en compte la situation sociale et culturelle des délinquantes et les liens existant entre leurs besoins criminogènes et les problèmes de réadaptation et de réinsertion qu'elles rencontrent;
- L'attribution au Directeur général adjoint des Women's and Specialists Services d'un rôle actif dans le Service public des prisons, afin qu'il veille à ce que continue l'application des mesures prises avec succès en faveur des détenues;
- La définition des besoins culturels des détenues maories et des mesures à prendre à cet égard. Ceci implique la continuation du projet pilote concernant l'évaluation des besoins culturels des Maoris, qui sert à obtenir des renseignements approfondis permettant de mieux planifier l'exécution des peines et la poursuite du projet pilote de supervision culturelle qui aide les agents responsables de la planification de l'exécution des peines à approfondir et à améliorer leur contacts avec les délinquants maoris. D'autre part, on a mis en application un programme Tikanga Maori conçu pour les délinquantes;
- L'élaboration d'un test de l'intérêt bien compris des intéressées qui aide à décider du placement des jeunes détenues en détention préventive ou

condamnées à des peines de prison. Cette méthode permettra d'adopter dans ce domaine un processus décisionnel plus objectif et plus transparent.

Les femmes détenues avec enfants à charge

363. En vertu des règles pénitentiaires, les détenues enceintes ou qui ont un bébé de moins de six mois doivent être traitées avec certains égards, compte tenu de leurs besoins particuliers et des risques qu'elles peuvent encourir, afin d'assurer autant que possible le bien-être de l'enfant.

364. La pratique générale concernant les détenues qui doivent accoucher pendant leur incarcération et souhaitent garder leur enfant est de ne pas séparer la mère et l'enfant, à moins que l'on ne puisse faire autrement. La loi de 2002 sur la libération conditionnelle stipule que le Ministre de l'administration pénitentiaire doit autoriser la libération anticipée d'une détenue qui purge une peine de prison donnée et qui a donné naissance.

365. La politique générale du Département de l'administration pénitentiaire concernant les détenues et leurs enfants à charge vise à aider les prisonnières ayant des enfants à charge à s'acquitter de leurs responsabilités parentales. On a ainsi créé des locaux réservés à l'allaitement et à la formation de liens affectifs, qui permettent aux bébés d'être amenés chaque jour dans la prison pour être allaités par leur mère et pour nouer avec elle des liens affectifs dans une salle privée. On a aussi créé des unités résidentielles autonomes, dans lesquelles des bébés de moins de six mois peuvent vivre à plein temps avec leur mère détenue.

366. En outre, les initiatives ci-après ont pour but d'aider les détenues ayant des enfants à assumer leurs responsabilités parentales et à entretenir de meilleures relations avec leur enfant :

- Création de programmes d'éducation des enfants approuvés par l'Integrated Offender Management (Service d'administration pénitentiaire intégré);
- Amélioration des procédures de visite des enfants aux parents, notamment par la présence de spécialistes des soins aux enfants et par un allongement des visites de jour et de nuit;
- Mise en place de membres du personnel qualifiés pour assurer la liaison entre les différents membres de la famille;
- Recherche d'un accord intersectoriel sur une assistance financière permettant aux enfants de rendre visite à leurs parents incarcérés.

Infractions sexuelles

367. En 2005, la loi n° 2 portant modification de la loi relative aux crimes et délits a été approuvée. Cette loi durcit les peines prévues contre les infractions sexuelles, élargit la protection offerte contre les prédateurs sexuels et rend non sexiste le traitement des infractions sexuelles, assurant ainsi l'égalité devant la loi des hommes et des femmes eu égard à ces infractions. Traiter de manière non sexiste les infractions sexuelles signifie que les femmes peuvent maintenant être poursuivies pour avoir des rapports sexuels avec des garçons mineurs.

368. Cette législation élargit la portée des infractions qui concernent actuellement les « rapports sexuels » à tous les types de contacts sexuels. Elle rend illégaux les

actes des prédateurs sexuels visant à « préparer » des jeunes. Cette disposition protège les jeunes des prédateurs sexuels en s'appliquant à des situations où une personne contacte un enfant, ou arrange une rencontre avec lui, dans l'intention d'avoir une activité sexuelle, que cette activité ait lieu ou non.

Les femmes au combat

369. Les femmes peuvent maintenant être affectées à des unités combattantes ou à d'autres unités opérationnelles. Cependant, la section 33 de la loi de 1993 sur les droits de l'homme devra être modifiée pour que la Nouvelle-Zélande puisse lever sa réserve à la Convention en ce qui concerne les femmes au combat. Le Gouvernement est en train d'envisager un moyen législatif de procéder à cette modification, ce qui permettra de retirer cette réserve.

370. La présence des femmes dans les forces de défense continue de s'améliorer. Le 29 novembre 2005, une femme a été promu au grade de général de brigade et ainsi est devenue la première femmes à atteindre un rang élevé dans la hiérarchie militaire. Au 1^{er} juillet 2005, les femmes constituaient 16 % des forces régulières de défense. La plupart de ces femmes servaient dans la marine (où les femmes constituaient 21 % des forces armées régulières), suivie par l'aviation (17 %) et par l'armée de terre (14 %)¹⁰⁹.

Autres questions

371. Concernant les femmes dans le système judiciaire, voir ci-dessus sous l'article 7.

Article 16

Le mariage et la vie familiale

Introduction

372. Les femmes continuent de bénéficier d'une pleine égalité avec les hommes en ce qui concerne le mariage et la situation familiale. Le mariage ne constitue plus actuellement la seule option pour les femmes qui veulent contracter une union juridique avec un partenaire. La loi de 2004 relative à l'union civile permet aux femmes de contracter une union civile juridiquement reconnue avec un homme, et permet aussi une union civile avec un partenaire du même sexe.

373. Le cadre législatif et les politiques générales en vigueur reconnaissent la grande variété d'arrangements familiaux qui existent en Nouvelle-Zélande et garanti que ces arrangements ont le même statut juridique. Ce résultat est dû essentiellement à la loi de 2003 sur les liens entre les personnes (Relationship (Statutory Références) Act) qui a modifié les dispositions de lois et règlements qui ne reconnaissaient pas, ou traitaient de manière différente, les divers liens entre les personnes qui sont maintenant reconnus en Nouvelle-Zélande.

374. Pendant la période à l'examen, les droits des parents ont été modifiés par la loi de 2004 sur la garde des enfants, qui a été élaborée à la suite d'une évaluation de la loi relative au régime de tutelle. Cette nouvelle loi donne une importance

¹⁰⁹ <http://www.nzdf.mil.nz/at-a-glance/personnel-composition.htm>. (New Zealand Defence Force Personnel Summary as at 1 July 2005).

primordiale à l'intérêt de l'enfant et permet la reconnaissance d'une plus grande variété de rôles parentaux et d'arrangements familiaux.

375. La période à l'examen est caractérisée notamment par un renforcement de l'aide accordée aux familles par le Gouvernement. En 2003, le Gouvernement a constitué la Commission pour les familles, chargée de promouvoir les intérêts des familles par des analyses des politiques, des travaux de recherche, des interventions communautaires et des activités d'information publique. En outre, le Gouvernement a pris un ensemble de mesures d'aide sociale à la famille dénommé « Working with Families » (Coopération avec les familles), qui a pour but d'améliorer encore le niveau de vie des familles.

376. L'élimination des violences contre les femmes continue d'être l'une des priorités du Gouvernement. Celui-ci a constitué une équipe au niveau ministériel chargée de diriger les activités gouvernementales dans ce domaine. Dans le cadre de cette initiative gouvernementale, diverses interventions ont été effectuées pour éliminer l'impact des violences sur les femmes.

Les liens entre les personnes en Nouvelle-Zélande

377. La vie familiale est en train de changer. Les couples sont moins susceptibles qu'autrefois d'officialiser les liens qui les unissent. Les parents ont des enfants plus tard et les femmes ont moins d'enfants. Les séparations et les recompositions sont plus courantes, ce qui signifie que davantage d'enfants sont élevés dans des familles, monoparentales ou recomposées.

378. Depuis l'établissement du rapport précédent, le taux de nuptialité a diminué. Le taux général de nuptialité (nombre de mariages pour 1000 personnes âgées de 16 ans au moins) était de 14,7 pour 1 000 pendant la période 2001-2003, mais il est tombé à 13,9 en 2004. De nombreux facteurs ont contribué à la chute du taux de nuptialité, y compris la tendance générale à différer le mariage, l'augmentation du nombre d'unions de fait et le nombre croissant de personnes qui restent célibataires.

379. Les femmes qui ont un partenaire masculin continuent d'avoir la possibilité de contracter un mariage avec celui-ci, conformément à la loi de 1955 relative au mariage. Les femmes et les hommes ayant un partenaire du même sexe ne sont pas autorisés à contracter un mariage avec ce partenaire. Cependant, en vertu de la loi de 2004 relative à l'union civile, qui est entrée en vigueur le 26 avril 2005, les couples de même sexe ou de sexes opposés peuvent officialiser leurs liens en contractant une union civile. L'union civile a le même statut juridique que le mariage. Cette loi offre donc aux couples homosexuels (et hétérosexuels) une alternative juridiquement équivalente au mariage.

380. Afin de garantir la reconnaissance des différents types de liens entre les personnes par les lois et règlements, le Parlement a adopté en mars 2005 la loi sur les liens entre les personnes (Relationship (Statutory References) Act). Cette loi modifie un grand nombre de dispositions législatives afin de permettre une reconnaissance générale des unions civiles. Toutefois, cette loi ne modifie pas les dispositions qui étaient en train d'être examinées ou pour lesquelles d'autres modifications étaient en cours. La plupart de ces examens devraient être terminés au plus tard à la fin de 2006.

Dissolution des liens familiaux

381. La loi de 1976 relative aux biens matrimoniaux (Property (Relationships Act) continue de régir le partage des biens lors de la dissolution de l'union, y compris l'union civile, le mariage de fait et le mariage. Le Ministère de la justice continue à suivre la jurisprudence et les observations des universitaires sur l'impact de cette législation.

Les enfants

382. Aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne les dispositions régissant la détermination et l'enregistrement du prénom et du nom d'un enfant. En outre, aucun progrès notable n'a été réalisé dans l'examen de la loi relative à l'adoption.

Droits et obligations des parents

383. Sous l'article 16 du rapport précédent, il était noté que la loi de 1968 relative au régime de tutelle était en cours d'examen. Cet examen a abouti à l'adoption de la loi de 2004 sur la santé des enfants, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005. Cette loi établit la base sur laquelle doivent être prises les décisions concernant la tutelle et la garde des enfants. L'un des aspects importants de cette loi souligne la nécessité pour toutes les personnes concernées par les soins à donner à un enfant d'adopter une approche privilégiant la consultation et la coopération, de protéger la sécurité de l'enfant, notamment contre les violences, et de maintenir et renforcer les liens de celui-ci avec sa famille, ainsi que le sentiment qu'a l'enfant de son identité.

384. Cette loi aidera les parents, les familles et les enfants :

- Elle veille à ce que la législation accorde davantage d'importance aux droits et à la voix des enfants;
- Elle encourage une attitude coopérative concernant l'éducation des enfants;
- Elle élimine les dispositions discriminatoires qui créent des obstacles pour les familles;
- Elle reconnaît la diversité des arrangements familiaux qui existent en matière soins aux enfants;
- Elle prévoit un processus judiciaire utile en ce qui concerne la tutelle.

385. La section concernant les femmes handicapées de la loi relative au régime de tutelle est reportée dans la loi sur la garde des enfants. La section concernant les grands parents (différends sur les visites) n'est plus pertinente, car les grands parents peuvent demander le droit de visite en vertu de la loi sur la garde des enfants.

386. Afin de tenir compte de l'évolution des structures familiales, le Ministère de la justice est en train d'examiner un certain nombre d'aspects du fonctionnement des tribunaux de la famille. De plus, le Ministère de la condition de la femme coordonne la réaction du Gouvernement au rapport de la Commission des affaires juridiques intitulé *New Issues in Legal Parenthood* (nouveaux enjeux concernant les liens juridiques de parenté) qui constituera le fondement de toute réforme future des règles juridiques régissant le statut de parent.

Techniques de procréation artificielle

387. La loi de 2004 relative aux techniques de procréation artificielle a aussi été promulguée pendant la période à l'examen. Cette loi régit l'utilisation des techniques de procréation artificielle en Nouvelle-Zélande. Elle porte sur les avantages de ces techniques et sur la promotion et la protection de la santé, de la sécurité, de la dignité et des droits de tous les individus, en particulier les femmes et les enfants, en ce qui concerne l'utilisation de ces techniques et les travaux de recherche pertinents. Elle interdit certaines procédures et transactions commerciales relatives à la procréation humaine, définit un cadre réglementaire, exige l'approbation d'un comité d'éthique pour certaines procédures et met en place un système détaillé d'archives, afin que les personnes nées d'embryons ou de cellules fournies puissent retrouver leurs origines génétiques.

388. Le Gouvernement aide les femmes qui ont des difficultés à procréer grâce à la fécondation in vitro (FIV). Traditionnellement, il ne finançait qu'un cycle de FIV. Cependant, depuis le 1er octobre 2004, les couples qui suivent un traitement pour favoriser la fertilité et qui remplissent certaines conditions sont en mesure de bénéficier d'un financement public pour un deuxième cycle de FIV. On estime que environ 90 % des patients qui ont subi sans succès un cycle de traitement décident d'entreprendre un deuxième cycle.

Commission de la famille

389. Un grand nombre d'indices et de travaux de recherche indiquent que le fonctionnement et la situation de la famille ont un impact notable sur les perspectives d'avenir de ses membres, et sur le bon fonctionnement de la société et de l'économie. En conséquence, on a constitué en 2003 la Commission de la famille, afin d'aider le Gouvernement à mieux répondre aux besoins des familles dans l'élaboration de ses politiques économiques et sociales.

390. En vertu de la loi de 2003 sur la Commission de la famille, cette commission est chargée de promouvoir les intérêts de la famille par des analyses, des travaux de recherche, des actions communautaires et clés activités d'information publique. Depuis qu'elle a commencé ses travaux, le 1^{er} juillet 2004, cette commission a entrepris une variété de projets et de travaux de recherche, afin d'améliorer l'information du Gouvernement sur les divers types de familles qui existent dans le pays et de suggérer des méthodes pour mieux prendre en compte les besoins des familles dans l'élaboration des politiques générales. Les projets de recherche effectués comprennent un examen des principaux programmes concernant la fonction parentale. Les travaux futurs comporteront, par exemple, un examen de la manière dont est perçue la violence dans la famille et des travaux de recherche sur l'impact des politiques gouvernementales sur les familles. Cette commission entreprendra aussi des travaux de recherche dans des domaines comme l'équilibre entre travail et vie privée et établira un aperçu statistique des mouvements de personnes entre les divers types de familles.

Soutien aux familles

391. L'ensemble de mesures du programme de soutien aux familles (WWF), qui a été lancé en 2004 et sera pleinement réalisé au plus tard en 2007, constitue le principal instrument d'aide sociale aux familles du Gouvernement. Ces mesures de soutien renforcent un certain nombre de moyens existants d'aide sociale afin d'augmenter les taux d'aide, d'élargir les conditions d'attribution et de faire en sorte que toutes les familles aient des revenus suffisants pour élever leurs enfants et avoir un niveau de vie décent, et que les familles à faibles revenus soient financièrement plus à l'aise que si elles recevaient des subventions gouvernementales. Les trois principales mesures d'aide sociale concernées sont les suivantes :

- Aide à la famille : cette aide est constituée par une assistance financière supplémentaire visant à aider les familles à absorber le coût des soins aux enfants; elle comprend quatre types de versements – allocations familiales, crédit d'impôt pour les enfants, crédit d'impôt pour la famille (qui sera remplacé par des versements liés à l'emploi le 1^{er} avril 2006) et crédit d'impôt pour les parents. Les familles peuvent bénéficier d'un ou plusieurs de ces versements, selon leur situation particulière;
- Allocation de logement (AS) : cette allocation aide les familles ayant des revenus bas ou moyens à payer leur loyer ou à rembourser un prêt hypothécaire;
- Subventions au titre de services de garde d'enfants et du programme d'activités extrascolaires (OSCAR) : ces subventions aident les familles à faire face au coût des services de garde et des activités extrascolaires.

392. Le nouveau système de versements liés à l'emploi et l'augmentation de l'aide accordée pour les frais de garde d'enfants constitueront des encouragements particulièrement forts incitant les parents isolés à travailler.

393. Les familles qui ne remplissent pas les conditions requises pour recevoir ce soutien aux familles ou d'autres prestations gouvernementales peuvent demander une allocation d'urgence si elles traversent une période de difficultés graves.

Violence à l'encontre des femmes*Violence dans la famille*

394. La violence dans la famille est un problème social et économique grave, qui se manifeste dans un grand nombre de relations personnelles étroites : entre partenaires, entre partenaires et enfants, entre frères et sœurs et dans le cadre de relations entre d'autres personnes dont l'une ne fait physiquement pas partie du foyer, comme les relations qui existent entre des personnes âgées et ceux qui s'occupent de ces personnes.

395. Il est difficile d'obtenir un image fidèle du niveau de violences perpétrées contre les femmes, car la plupart de ces violences n'est pas déclarée. Cependant, l'Enquête nationale de 2001 sur les victimes de crimes et délits¹¹⁰ indique que, dans chaque groupe ethnique, la proportion de victimes de violences infligées au cours de la vie par des partenaires hétérosexuels est plus élevée chez les femmes (26 %) que

¹¹⁰ The New Zealand National Survey of Crime Victims 2001, Wellington (Ministère de la justice, 2003).

chez les hommes (18 %) et est beaucoup plus importante chez les femmes maories (49 %) que chez les femmes d'origine européenne (26 %). Cette enquête porte sur les violences déclarées et non déclarées.

396. Des travaux de recherche plus récents, publiés en 2004, indiquent que 33 % de femmes résidant à Auckland et 39 % de femmes résidant à Waikato ont été victimes d'au moins une acte de violence physique ou sexuelle de la part d'un partenaire hétérosexuel au cours de leur vie¹¹¹.

397. En 2004/05, Child, Youth and Family ont reçu 53 097 notifications de cas possibles d'actes de violence ou d'abandon, soit une augmentation de 23 % par rapport à la période 2003/04¹¹². Cette évolution est conforme à une tendance générale, aux niveaux national et international, vers une augmentation, des notifications due en partie à une meilleure connaissance des cas de violence et d'abandon concernant des enfants¹¹³. On estime que entre 30 % et 60 % des familles qui signalent des cas de violence à l'égard d'enfants connaissent aussi des violences à l'encontre de partenaires¹¹⁴.

398. Les femmes continuent à être les principales victimes de cas de violences ou d'abandon concernant des personnes âgées. Entre 2002 et 2004, les femmes constituaient 70 % des 884 clients orientés vers Age Concern New Zealand en tant que victimes de violences ou d'abandon¹¹⁵. Douze pour cent des cas de violence ou d'abandon concernaient des violences physiques et deux pour cent des violences sexuelles¹¹⁶. Tous les cas de violences ne sont pas déclarés. On estime que entre 3 % et 10 % des personnes âgées (65 ans et plus) sont victimes de violences¹¹⁷.

399. On ne dispose pas actuellement de données concernant les violences infligées par un partenaire homosexuel et les violences contre les femmes handicapées et, généralement, les données relatives à la fréquence de violences dans la famille sont de médiocre qualité. Afin d'améliorer les données relatives à la fréquence des violences dans la famille, on envisage de lancer un projet visant à préciser l'ampleur et la nature de ces violences et à présenter des recommandations quant à l'amélioration de la collecte de données pertinentes.

400. On pourra aussi à l'avenir surveiller l'incidence des violences dans la famille grâce à des enquêtes générales plus fréquentes sur les victimes de crimes et délits. À partir de 2006, on mènera tous les deux ans une enquête nationale sur les victimes de crimes et délits. Ce qui permettra des analyses plus régulières des déclarations et des tendances sur une certaine période de temps.

401. La violence dans la famille est un problème complexe. À ce jour, les évaluations des interventions effectuées dans ce domaine, aux niveaux local et international, ont été, en général, peu concluantes, mais elles ont permis de cerner

¹¹¹ Violence against women in New Zealand : prevalence and health consequences' New Zealand Medical Journal, 117 (1206) : 1173. (Fanslow, JL & Robinson, E 2004).

¹¹² Briefing for the Incoming Minister. Wellington (Child, Youth and Family 2005).

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ The Overlap between Child Maltreatment and Woman Battering' Violence Against Women (Edleson, J. 1999).

¹¹⁵ Age Concern Elder Abuse and Neglect Prevention Services : An analysis of referrals for the period : 1 July 2002 to 30 June 2004. Wellington (Age Concern New Zealand 2005).

¹¹⁶ Ibid.

¹¹⁷ Ibid.

des éléments qui ont un effet réducteur sur la fréquence et l'impact des violences dans la famille.

402. En mars 2005, le Groupe parlementaire sur la population et le développement a tenu une audition publique sur les violences contre les femmes et les enfants¹¹⁸. Cette audition a permis de faire un inventaire des problèmes du point de vue des ONG et des organismes gouvernementaux qui fournissent des services sociaux. Le rapport et les recommandations issus de cette audition ont, en outre, été utiles pour l'élaboration de la stratégie actuelle du Gouvernement concernant la famille et les violences au foyer.

403. Le Gouvernement a pris diverses mesures à l'égard de la violence dans la famille. Par exemple, la Stratégie de réduction des infractions¹¹⁹; Te Rito : la Stratégie de prévention de la violence dans la famille; « Une chance pour tous les Néo-Zélandais » qui classe la violence dans la famille parmi les cinq problèmes sociaux critiques du pays; et la Stratégie en matière de santé qui place la réduction des violences entre les personnes parmi les problèmes de santé publique prioritaires.

404. La Stratégie Te Rito comprend 18 activités qui doivent être exécutées dans une période de cinq ans. L'activité 8 est un programme de recherche et d'évaluation qui met en lumière la nécessité d'instaurer un mécanisme pour coordonner, rassembler et disséminer des renseignements sur la violence dans la famille. À cette fin, en 2005, le Gouvernement a financé la création d'un Centre d'information sur la violence dans la famille en Nouvelle-Zélande. Ce centre est en train d'être mis en place par un groupe d'organisations où l'on trouve des universitaires et des personnes de formation supérieure, ainsi que des membres d'ONG actives en matière de prévention de la violence dans la famille et d'intervention dans ce domaine.

405. En outre, on a constitué une équipe ministérielle réunissant les Ministres de la condition de la femme, de la police, de la justice, du développement social et de l'emploi, de l'éducation et de la santé et le Ministre associé du développement social et de l'emploi (enfance, jeunesse et famille); cette équipe est chargée de diriger toutes les activités visant à l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

406. Le Gouvernement a mis en place, ou est en train de mettre en place, une série de mesures pour éliminer la violence contre les femmes :

- Groupe de travail sur la violence dans la famille – des directeurs d'organisations gouvernementales importantes, des représentants d'ONG, des membres du système judiciaire, le Commissaire à l'enfance et le Commissaire en chef à la famille collaborent tous pour lutter contre la violence dans la famille et feront des recommandations aux ministres au plus tard en juillet 2006;
- Groupe de travail national pour la réduction de la violence dans les communautés - créé dans le cadre du Programme d'action de 2004 pour des communautés plus sûres, afin de réduire les violences et les sévices sexuels dans les communautés;

¹¹⁸ Creating a Culture of Non-Violence, Wellington (New Zealand Parliamentarians' Group on Population and Development 2005).

¹¹⁹ Crime Reduction Strategy <http://www.justice.govt.nz/crime-reduction/> (MoJ 2002).

- Projet Mauriora – renforcement des capacités des praticiens maoris afin de permettre des interventions culturellement adaptées;
- Stratégie de prévention de la violence dans les familles polynésiennes - accroître l'éducation en matière de violence au foyer dans ces communautés, les sensibiliser à ce problème et changer leur attitude;
- Équipes de lutte contre la violence dans la famille – programme pilote comprenant quatre équipes multidisciplinaires composées d'inspecteurs de police, de défenseurs de l'enfance recrutés et employés par la communauté, et, pour deux de ces équipes, de défenseurs de l'enfance, de la jeunesse et de la famille, travaillant ensemble pour que soient traités tous les problèmes auxquels sont confrontées les familles touchées par la violence;
- Financement d'urgence pour lutter contre la violence dans la famille – initiative pour financer en commun des mesures visant à faciliter les activités des prestataires de services communautaires;
- Programme d'intervention contre la violence dans la famille – ce programme vise à améliorer l'emploi et les revenus de personnes qui subissent des violences dans la famille;
- Planification d'une campagne étalée sur plusieurs années et visant à changer les attitudes et les comportements;

Examens médicaux pour dépister les cas de violence dans la famille

407. Le Gouvernement a élaboré des mesures relevant du secteur de la santé pour remédier aux divers effets des violences contre les femmes. L'un des 13 objectifs de santé publique de la Stratégie nationale en matière de santé vise à réduire la violence entre les personnes, dans la famille, à l'école et dans les communautés. Pour réduire cette violence, les professionnels de la santé et les prestataires de services de santé ont besoins de protocoles et de programmes de formation qui les aident à reconnaître et à traiter les cas de violence et de sévices perpétrés dans la famille. Les campagnes de santé publique jouent aussi un rôle important.

408. En 2002, le Gouvernement a publié des directives concernant les interventions à effectuer dans les cas de violence au foyer. Ces directives constituent un outil pratique pour aider les prestataires de soins de santé à intervenir sans danger et de façon efficace pour aider les victimes de violences et de sévices. Elles ont été établies en tant que directives générales destinées aux professionnels de la santé, énonçant, pour ces interventions, des principes généraux qui s'appliquent à plusieurs professions du secteur de la santé et à diverses situations cliniques. Éventuellement, les professionnels de la santé devraient pouvoir formuler eux-mêmes des directives adaptées à leur spécialité et concernant les sévices infligés à des enfants ou à des partenaires.

409. Ces directives sont conçues pour être utilisées dans le cadre de programmes de formation pour les professionnels de la santé organisés par le Projet contre la violence dans la famille (2001-2004) du Ministère de la santé. Des « collèges » et des organisations soutenant ces directives ont participé à l'élaboration du projet en question et s'impliqueront dans les programmes de formation concernant les interventions en cas de violence contre des enfants ou des partenaires. Par exemple, le New Zealand Collège of Midwives (école supérieure de sages-

femmes) a organisé en 2002 un atelier de formation sur les violences dans la famille, afin de préparer les sages-femmes à intégrer le dépistage des cas de violence dans la famille et l'orientation des victimes dans leur programme de soins pour les femmes enceintes.

410. Le Ministère de la santé et le Conseil de la recherche médicale ont financé des travaux de recherche visant à évaluer les projets de formation des professionnels de la santé afin de :

- Accroître l'accès à cette formation et définir les meilleures procédures à utiliser pour aider les victimes de violences dans la famille;
- Évaluer l'efficacité des projets de formation en ce qui concerne l'amélioration des services rendus par les prestataires de services de santé aux victimes de violences dans la famille.

411. De plus, le Ministère de la santé finance un certain nombre de projets d'éducation publique visant à lutter contre la violence dans la famille. Par exemple :

- Hapū sans violence – on utilise des moyens efficaces de prévention et d'intervention précoce employés dans les communautés maories traditionnelles;
- Marae sans violence/formation du personnel maori – on forme les prestataires maoris de services de santé et de services sociaux à intervenir dans les cas de violence dans la famille;
- Pas de violence dans la famille : mesures prises par les employeurs contre la violence dans la famille – on agit sur le lieu de travail en aidant les victimes et en éduquant le personnel;
- Promotion de la non violence chez les jeunes et d'une répartition saine des rôles entre les sexes – on encourage les hommes à s'exprimer contre la violence dans les médias et on coopère avec des organisations sportives et éducatives pour promouvoir la non violence chez les jeunes hommes.

412. Les ONG jouent aussi un rôle important en fournissant des services d'orientation et de soutien aux femmes et aux enfants victimes de violences dans la famille. Par exemple, le Collectif national des centres indépendants d'hébergement pour femmes (NCIWR) est l'organisation mère de cinquante centres d'hébergement pour femmes dans le pays. Ces centres offrent 24 heures par jour soutien, conseils et logement aux femmes (et à leurs enfants) qui sont victimes de violences dans la famille. Ce collectif est une organisation communautaire indépendante gérée par des femmes pour servir les femmes et les enfants; elle fournit des conseils utiles au Gouvernement en ce qui concerne l'établissement de politiques et de programmes pour les femmes et les enfants victimes de violences dans la famille.

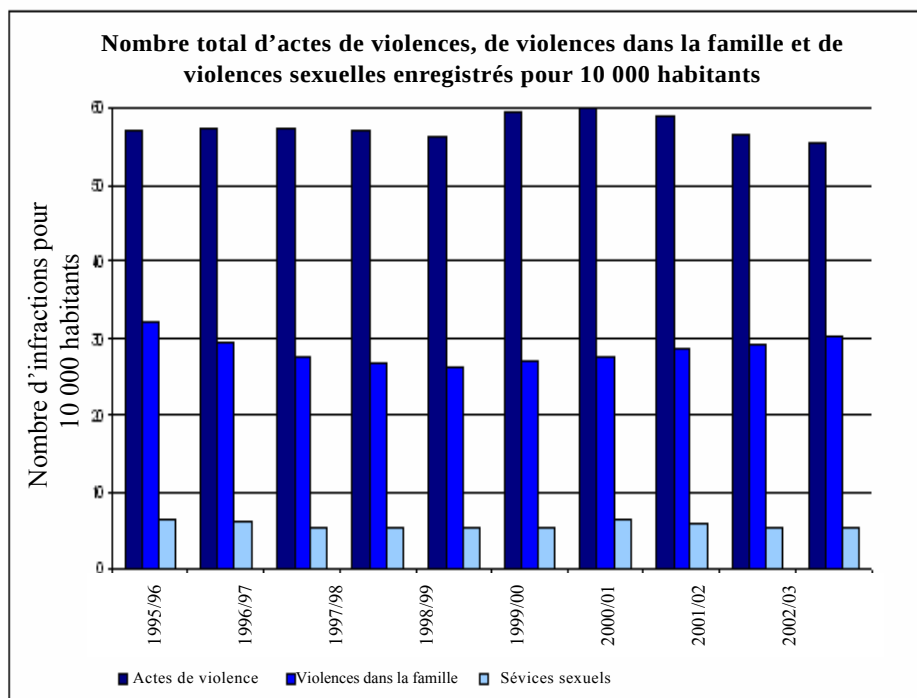
413. La Royal New Zealand Plunket Society (Plunket) assure la liaison avec d'autres organisations actives dans les domaines de la santé, de l'éducation et de la protection sociale, afin de veiller à ce que les familles puissent accéder aux services dont elles ont besoin. Plunket est aussi utilisé par de nombreux parents pour obtenir à domicile des examens de santé financés par le gouvernement pour leurs enfants. Ce qui permet à Plunket d'accéder à de nombreux foyers et le rend particulièrement apte à détecter des cas de violence dans la famille et à les traiter.

414. L'Association pour la planification de la famille (FPA) joue aussi un rôle clef en fournissant des services d'orientation et de soutien aux femmes ayant un partenaire violent. Cette association est financée par le Gouvernement et chargée de fournir des services éducatifs et cliniques spécifiques visant à améliorer la santé sexuelle et procréative. Le personnel de la FPA est toujours à l'affût de signes de violences au foyer. En outre, les services éducatifs de cette association aident les jeunes à comprendre les signaux de danger qui préludent à la violence et leur indiquent où ils peuvent s'adresser pour obtenir de l'aide.

Autres violences contre les femmes

415. Comme il est indiqué ci-dessus, on ne dispose pas de chiffres absolus concernant les violences dont sont victimes les Néo-Zélandaises au foyer ou dans les lieux publics. Cependant, il existe des données qui donnent une idée de l'ampleur du problème. Les données les plus fréquemment utilisées sont les statistiques reflétant les violences déclarées à la police et les résultats d'enquêtes qui sollicitent auprès des individus des renseignements sur les expériences qu'ils ont eues en matière de crimes et délits et de violences.

416. Les violences à l'encontre des femmes sont poursuivies et sanctionnées en vertu de la loi de 1961 relative aux crimes et délits et de la loi de 1995 relative à la violence dans la famille. Le tableau ci-après indique le nombre total d'actes de violence, de violences dans la famille et de sévices sexuels commis par 10 000 habitants. Les statistiques concernant les sévices sexuels incluent les violences sexuelles commises par une personne inconnue de la victime, les enlèvements à des fins sexuelles, les enlèvements à des fins de mariage ou de rapports sexuels, les attentats à la pudeur, les violences sexuelles, les violences sexuelles commises sur des enfants et les violences sexuelles commises sur des personnes pouvant être de sexe masculin.



417. On ne dispose pas actuellement de renseignements sur les condamnations prononcées pour des violences contre les femmes, car les infractions sont nombreuses et variées et les renseignements sur les condamnations ne sont pas collectés de manière à permettre la détermination du sexe des victimes ou de celui des coupables. Il convient d'apporter d'urgence des améliorations au mode de collecte des données, afin d'obtenir des renseignements fiables et détaillés sur les violences contre les femmes.

418. Il importe de noter aussi que l'Enquête nationale de 2001 sur les victimes de crimes et délits indique que les infractions signalées à la police et enregistrées par celle-ci représentent seulement 15 % du total des agressions estimé dans cette même enquête.

419. D'après cette enquête, les violences sexuelles sont très fréquentes et les femmes subissent beaucoup plus de contraintes et de sévices sexuels au cours de leur vie que les hommes. Environ 20 % des femmes participantes ont indiqué qu'elles avaient subi des contraintes ou sévices sexuels au cours de leur vie, contre 5 % des participants de sexe masculin. Le taux d'agression subies par les jeunes femmes (26 %) et les femmes maories (23 %) est plus élevé que les taux concernant les autres groupes de personnes.

420. En 2004, le Gouvernement a appliqué le Programme d'action pour réduire la violence dans les communautés et les violences sexuelles. Ce programme est lié à la Stratégie de réduction des crimes et délits du Gouvernement et il est complémentaire des autres stratégies gouvernementales de prévention de la violence, en particulier Te Rito : la Stratégie de prévention de la violence dans la famille : il fait ainsi partie d'une démarche globale de lutte contre la violence en Nouvelle-Zélande.

421. Ce Programme d'action vise à contribuer à la réduction de la violence dans les communautés et de la violence sexuelle en prenant des mesures à l'égard de la violence liée à l'alcoolisme, de la violence dans les lieux publics, des sévices sexuels, ainsi qu'en ce qui concerne des attitudes et normes culturelles relatives à la violence. Il amène le gouvernement central, les administrations locales et les organisations communautaires à travailler en partenariat. L'exécution de ce programme doit être dirigée par trois groupes de coordination :

- Le Groupe interorganisations de gestion du programme – il élabore un programme à long terme, intégré et coordonné, d'éducation publique et de communication afin de réduire la fréquence de la violence;
- Le Groupe de travail national pour réduire la fréquence de la violence dans les communautés - il coordonne les activités dans les domaines de la violence liée à l'alcoolisme et de la violence dans les lieux publics;
- Le Groupe interorganisations de coordination de la lutte contre les violences sexuelles - il élabore et applique une approche coordonnée à l'égard des violences sexuelles, depuis la prévention des attaques jusqu'au traitement des délinquants; il assure aussi le suivi et l'évaluation de cette approche.

Violence contre les femmes réfugiées et migrantes

422. Les femmes migrantes qui sont en Nouvelle-Zélande et sont titulaires d'un visa de visiteur, de travail ou d'étudiant (c'est-à-dire sans permis de résidence

permanente), et qui quittent leur mari ou partenaire parce qu'elles sont victimes de mauvais traitements et de violences, peuvent se trouver dans une situation vulnérable. Elles peuvent ne pas être en mesure de rentrer chez elles si elles risquent d'être rejetées par leur famille parce qu'elles ont rompu leur union. Pour cette raison, les femmes qui sont victimes de violences dans la famille peuvent obtenir un permis de travail de trois mois. À la fin de cette période, elles peuvent demander un permis de résidence permanente, en vertu de la politique spéciale en matière de résidence applicable aux victimes de violences dans la famille.

423. En vertu du Programme spécial de protection sociale prévoyant l'octroi de dons aux personnes ayant des besoins particuliers, un don hebdomadaire non remboursable équivalent à l'allocation de chômage peut être versé aux femmes en difficulté :

- Qui sont entrées en Nouvelle-Zélande pour contracter un mariage, une union civile, ou pour avoir une liaison stable de fait, y compris une liaison homosexuelle, avec un citoyen ou un résident néo-zélandais ou;
- Qui ont soumis une demande de résidence en vertu de la politique en faveur des partenaires de la catégorie familiale;
- Dont l'union s'est rompue à cause seulement ou principalement de violences dans la famille;
- Qui vivent séparées de leur partenaire et ne bénéficient plus de son aide financière;
- Qui sont titulaires d'un permis de travail temporaire.

Références

Documents des Nations Unies

CEDAW/C/NZL/5	Cinquième Rapport périodique de la Nouvelle- Zélande concernant la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CCPR/C/64/Add.10	Troisième Rapport périodique présenté par la Nouvelle-Zélande en vertu de l'article 40 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques
CCPR/C/NZL/2001/4	Quatrième Rapport périodique présenté par la Nouvelle-Zélande en vertu de l'article 40 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques
E/1990/6/Add.33	Application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Deuxièmes Rapports périodiques présentés par les États parties en vertu des articles
Non numéroté	Quinzième, seizième et; dix-septième Rapports consolidés de la Nouvelle-Zélande au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale
Non numéroté	Document de base : Nouvelle-Zélande

Publications

- Age Concern New Zealand (2005) *Age Concern Elder Abuse and Neglect Prevention Services : An analysis of referrals for the period: 1 July 2002 to 30 June 2004*. Wellington : Age Concern New Zealand.
- Child Youth and Family (2005) *Briefing for the Incoming Minister*. Wellington : Child, Youth and Family.
- DOL (2005) *Briefing for Incoming Ministers*. Wellington : DOL (Ministère du travail).
- DOL (2005) *Employment Strategy : Better Work, Working Better*. Wellington : DOL.
- DOL (2004) *New Zealand Settlement Strategy*. Wellington : DOL.
- DOL (2004) *Pay and Employment Equity Plan of Action*, Wellington : DOL.
- DOL (2004) *PeoplePower – Successful Diversity and Work*
<http://www.dol.govt.nz/publications/general/gen-peoplepower.asp>.
- Education Review Office (2003) *The New Zealand Disability Strategy in Schools*. Wellington : Education Review Office.
- Families Commission (2005) *Briefing to the Incoming Minister*. Wellington : Families Commission.
- Gravitas Research and Strategy Limited (August 2003) *Evaluation of the Implementation of Paid Parental Leave*.
<http://www.ers.dol.govt.nz/parentalleave/evaluation.html>.
- Housing New Zealand Corporation (2005) *The New Zealand Housing Strategy*. Wellington; Housing New Zealand Corporation.
- Human Rights Commission (2004) *Framework for the Future : Equal Employment Opportunities in New Zealand*. Wellington : Human Rights Commission.
- Human Rights Commission (2004) *Human Rights in New Zealand Today*. Wellington : Human Rights Commission.
- Human Rights Commission (2005) *New Zealand Action Plan for Human Rights*. Wellington : Human Rights Commission.
- Human Rights Commission (2004) *New Zealand Census of Women 's Participation in Governance and Professional Life*. Wellington : Human Rights Commission.
- Human Rights Commission (2005) *The Right to Breastfeed Report*. Wellington : Human Rights Commission.
- Māori Tertiary Reference Group (2003) *Māori Tertiary Education Framework*. Wellington : Ministry of Education.
- Mental Health Commission (2005) *Briefing to the Incoming Minister of Health*. Wellington : Mental Health Commission.
- Ministry for Culture and Heritage and Statistics New Zealand (2005) *Employment in the Cultural Sector 2005*. Wellington : Ministry for Culture and Heritage and Statistics New Zealand.

- Ministry of Economic Development (2005) *Digital Strategy*.
<http://www.digitalstrategy.govt.nz>.
- Ministry of Education (2003) *Adult ESOL Strategy*. Wellington : Ministry of Education.
- Ministry of Education (2005) *Briefing for the Incoming Minister of Education*.
 Wellington : Ministry of Education.
- Ministry of Education (1999) *Maori Education Strategy : Whakaaro Mātauranga*
 Wellington : Ministry of Education.
- Ministry of Education (2001) *Pasifika Education Plan*. Wellington : Ministry of Education.
- Ministry of Education (2002) *Pathways to the Future : Nga Huarahi Arataki*.
 Wellington : Ministry of Education.
- Ministry of Education (2005) *Schooling Strategy*. Wellington : Ministry of Education.
- Ministry of Education (2002) *Tertiary Education Strategy*. Wellington : Ministry of Education.
- Ministry of Health (2004) *Clearing the Smoke : A five-year plan for tobacco control in New Zealand 2004-2009*. Wellington : Ministry of Health.
- Ministry of Health (2002) *Health of Older People Strategy : Health Sector Action to 2010 to Support Positive Ageing*. Wellington : Ministry of Health.
- Ministry of Health (2002) *He Korowai Oranga : Māori Health Strategy*.
 Wellington : Ministry of Health.
- Ministry of Health (1994) *Mental Health Strategy*. Wellington : Ministry of Health.
- Ministry of Health (2002) *Pacific Health and Disability Action Plan*. Wellington : Ministry of Health.
- Ministry of Health (2000) *Primary Health Care Strategy*. Wellington : Ministry of Health.
- Ministry of Health (2001) *Sexual and Reproductive Health Strategy*. Wellington : Ministry of Health.
- Ministry of Health (2001) *The New Zealand Disability Strategy, Making a World of Difference : Whākanui Oranga*. Wellington : Ministry of Health.
- Ministry of Health (2000) *The New Zealand Health Strategy*. Wellington : Ministry of Health.
- Ministry of Health (2002) *Whakatātaka : The Māori Health Action Plan 2002-2005*.
 Wellington : Ministry of Health.
- Ministry of Justice (2004) *Action to Prevent Community Violence and Sexual Violence*. Wellington; Ministry of Justice.
- Ministry of Justice (2002) *Crime Reduction Strategy*
<http://www.justice.govt.nz/crime-reduction/>.

Ministry of Justice (2001) *Protecting Our Innocence*. Wellington : Ministry of Justice.

MSD (2005) *Social Report 2005*. Wellington : MSD. (Ministère du développement social).

Ministry of Women's Affairs (2004) *The Action Plan for New Zealand Women*. Wellington : Ministry of Women's Affairs.

New Zealand Agency for International Development (NZAID) (2005) *New Zealand's Contribution to the Global Partnership for Development : The Millennium Development Goals*. Wellington : NZAID.

Office for Disability Issues (2005) *Work in Progress 2004-2005 : Fifth annual report from the Minister for Disability Issues to the House of Representatives on implementing the New Zealand Disability Strategy*. Wellington : Office of Disability Issues.

Office of Ethnic Affairs (2003) *Ethnic Perspectives in Policy : government's policy framework for the ethnic sector*. Wellington : Office of Ethnic Affairs.

Office of the Minister for Social Development and Employment (2004) *Opportunity for all New Zealanders*. Wellington : Office of the Minister for Social Development and Employment.

Prostitution Law Review Committee (2005) *The Nature and Extent of the Sex Industry in New Zealand : An Estimation*. Wellington : Ministry of Justice.

Statistics New Zealand (2005) : *Focusing on Women 2005*. Wellington : Statistics New Zealand.

Traités et lois

Acte interprétation Act 1924 (and Interpretation Act 1999)

Broadcasting Act 1989

Care of Children Act 2004

Children, Young Persons and Their Families Act 1989

Civil Union Act 2004

Crimes Act 1961

Crimes Amendment Act 2001

Crown Entities Act 1994

Domestic Violence Act 1995

Electoral Act 1993

Electricity Act 1992

Employment Relations Act 2000

Equal Pay Act 1972

Families Commission Act 2003

Films, Videos, and Publications Classification Act 1993
Health and Safety in Employment Act 1992
Health (National Cervical Screening Programme) Amendment Act 2004
Health Practitioners Competence Assurance Act 2003
Holidays Act 2003
Human Rights Act 1993 (replacing the Race Relations Act 1971 and the Human Rights Commission Act 1977)
Human Rights Amendment Act 1999
Human Rights Amendment Act 2001
Immigration Act 1987
Legal Services Act 2000
Local Electoral Act 2001
Local Government Act 2002
Marriage Act 1955
Minimum Wage Act 1983
New Zealand Bill of Rights Act 1990
New Zealand Public Health and Disability Act 2000
Parental Leave and Employment Protection Act 1987
Parental Leave and Employment Protection (Paid Parental Leave) Act 2002
Property (Relationships) Act 1976
Prostitution Reform Act 2003
Relationships (Statutory References) Act 2005
Social Security (Long-term Residential Care) Amendment Act 2004
State Sector Act 1988
State Sector Amendment Act (No2) 2004
Treaty of Waitangi 1840
Treaty of Waitangi Act 1975
Treaty of Waitangi Amendment Act 1977

Liste des appendices

Appendice 1	Réponses détaillées aux commentaires du Comité concernant le cinquième Rapport périodique de la Nouvelle-Zélande sur l'application de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
Appendice 2	Le point de vue des femmes néo-zélandaises
Appendice 3	Tokélaou
Appendice 4	Rapports entre le Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises et la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Appendice 1

Réponses détaillées aux commentaires du Comité concernant le cinquième Rapport périodique de la Nouvelle-Zélande sur l'application de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
Le Comité recommande à l'État partie de prendre les mesures appropriées pour intégrer toutes les dispositions de la Convention dans la législation nationale (par. 406)	Avant de ratifier un instrument international, le Gouvernement néo-zélandais s'assure que sa législation, ses politiques et ses pratiques administratives sont pleinement conformes aux obligations instituées par cet instrument. Ainsi, la Nouvelle-Zélande ne dispose pas d'un texte législatif particulier qui applique la Convention, mais le respect des obligations faites au Gouvernement en vertu de cette Convention est assuré par d'autres lois générales concernant les droits de l'homme, comme la Charte des droits de l'homme de 1990 et la loi de 1993 relative aux droits de l'homme.
Le Comité demande à l'État partie d'informer tous les partis politiques qu'il leur incombe d'œuvrer pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie politique (par. 408)	Tous les partis politiques sont indépendants et sont soumis à la législation néo-zélandaise. Les candidats aux emplois publics doivent remplir certaines conditions énoncées dans la loi électorale de 1993. Chaque parti établit ses propres règles concernant le choix de ses candidats au Parlement. Mais un parti politique enregistré doit avoir des règles démocratiques pour la sélection de ses candidats.
Le Comité recommande à l'État partie d'adopter une stratégie globale pour accroître le nombre de femmes aux postes de direction et de décision dans le secteur public et pour renforcer ses politiques d'appui à l'action que mène le secteur privé (par. 408)	Le Gouvernement a fixé comme objectif d'atteindre une représentation de 50 % de femmes dans les comités gouvernementaux au plus tard en 2010. Le Service des nominations du Ministère de la condition de la femme collecte des renseignements sur les femmes qui pourraient être des candidates qualifiées aux comités gouvernementaux. Le Programme d'action du Gouvernement pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi constitue une stratégie détaillée visant à garantir aux femmes les mêmes possibilités qu'aux hommes de travailler dans le secteur public et d'obtenir des postes de décision. Ce programme pourrait être élargi au secteur privé.
Le Comité recommande à l'État partie de favoriser l'adoption de politiques qui tendent à créer dans les universités un climat plus favorable aux femmes en vue d'arriver à une situation d'égalité et aussi de revoir le système de prêts aux étudiants (par. 410).	Les institutions éducatives, comme les universités, ont l'obligation, en vertu de la législation, de se comporter en bons employeurs et d'appliquer des politiques d'égalité des chances en matière d'emploi. Le Gouvernement va instituer des prêts sans intérêts pour les étudiants à compter du 1 avril 2006. Cette décision devrait avoir un impact

Recommandation

Réponse

Le Comité recommande à l'État partie de garantir aux femmes des chances égales à celles des hommes dans les secteurs public et privé et d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes de formation ciblés à l'intention de divers groupes de femmes sans emploi (par. 412).

positif sur les femmes car elles ne seront plus confrontées à des montants croissants à rembourser, si elles décident de prendre un congé pour avoir des enfants ou pour d'autres raisons.

Le Gouvernement continue à appliquer des politiques d'égalité des chances en matière d'emploi (EEO) dans le secteur public. La Commission de la fonction publique a amélioré le contrôle de l'application de ces politiques et établi à ce sujet des rapports qui aident les départements du secteur public à prendre conscience des domaines où des progrès peuvent être nécessaires. Le Gouvernement appuie les efforts déployés par le Groupe pour l'égalité des chances en matière d'emploi pour améliorer la situation dans le secteur privé, notamment en diffusant des rapports et des études de cas sur les avantages que présente l'emploi de groupes divers de personnes, par exemple des femmes ayant la garde d'enfants et des personnes âgées.

Le Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises vise à améliorer la participation des femmes à l'emploi, notamment en facilitant l'accès à la garde d'enfants, en prolongeant le congé parental et grâce à l'initiative visant à élargir les choix des parents et d'autres prestataires de soins (EPOCC). Cette initiative a pour but d'élargir les possibilités de choix offertes aux parents en matière d'emploi et de leur permettre de faire les choix qui leur apporteront les meilleurs résultats pour eux-mêmes, pour leurs enfants, pour leurs affaires et pour la communauté.

Le Gouvernement aide aussi les femmes à améliorer leurs possibilités d'emploi en acquérant de meilleures qualifications et compétences. Un certain nombre de programme de formation vise particulièrement à aider les chômeuses à trouver un emploi, notamment le programme Training Opportunities, qui est spécialement conçu pour les demandeurs d'emploi. Le projet gouvernemental Job Jolts vise aussi à aider les personnes au chômage à trouver un emploi rémunéré.

Le Comité recommande de prendre des mesures en vue d'éliminer la discrimination professionnelle, grâce à l'éducation, à la formation et à l'application du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale et de promouvoir une augmentation supplémentaire des salaires dans les secteurs où les femmes occupent la majorité des emplois (par. 412).

Le Gouvernement lutte contre la discrimination professionnelle, qui est due à des disparités en matière d'éducation et de formation, en soutenant des activités d'éducation permanente pour les femmes et les jeunes filles, notamment en fournissant une meilleure aide financière aux étudiants grâce à des changements apportés au système d'allocations et de prêts qui les concerne. Le Programme d'action pour

Recommandation	Réponse
Le Comité recommande à l'État partie d'envisager de modifier à nouveau la loi portant modification de la loi relative au congé parental et à la protection de l'emploi, afin que, quelles que soient les circonstances, la grossesse n'empêche pas les femmes de trouver un travail, de supprimer la durée de travail minimum requise pour avoir droit à un congé parental rémunéré et d'augmenter le niveau des prestations de manière à encourager les hommes à prendre un congé parental (par. 412).	l'équité en matière de rémunération et d'emploi et la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi permettent de lutter contre l'écart existant entre les sexes en matière de rémunération, qui est lié à la discrimination professionnelle. Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale continue à être présent dans la législation. Depuis la publication du rapport précédent, les examens annuels du salaire minimum ont amené des augmentations du salaire horaire minimum pour tous les travailleurs. Des négociations salariales engagées pendant la période à l'examen ont abouti à des augmentations de rémunération dans des professions où les femmes occupent la majorité des emplois, comme l'enseignement préscolaire.
Le Comité recommande (par. 414) • À l'État partie d'assurer le suivi de l'application de la loi modifiée de 2003 sur la prostitution et de lui fournir, dans son prochain rapport, une analyse de ses conséquences, en particulier sur les prostituées n'ayant pas de permis de séjour, notamment des données statistiques. • De s'efforcer davantage d'offrir une formation et une instruction aux prostituées afin de leur donner d'autres moyens de subvenir à leurs besoins.	Le Gouvernement a facilité l'accès au congé parental en prolongeant de 12 à 14 semaines la durée du congé parental que peuvent obtenir les femmes et en réduisant la période de travail minimum requise, qui a été ramenée de 12 à 6 mois. Un projet de loi actuellement à l'examen par un comité restreint permettra aux personnes qui travaillent de façon indépendante de bénéficier aussi du congé parental à compter du 1^{er} juillet 2006. Ce projet de loi propose en outre que la durée de travail minimum requise avant que l'on puisse obtenir un deuxième ou un autre congé parental soit ramenée de 12 à 6 mois. Comme il est noté ci-dessus, sous l'article 6, la Commission d'examen de la législation sur la prostitution est chargée d'assurer le suivi et l'examen de l'application de la loi de 2003 sur la prostitution. Ceci comprend la tâche de faire rapport sur l'industrie du sexe en Nouvelle-Zélande, y compris la situation des prostituées sans permis de séjour. Dans son deuxième rapport, la Commission étudiera l'impact de cette loi. De plus, des mesures ont été prises pour empêcher les immigrants d'être prisonniers de la prostitution. Le Gouvernement fournit des programmes de formation pour aider les prostituées à trouver un autre travail. À la suite de la promulgation de la loi sur la prostitution, le Ministère du travail a publié un Guide pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans l'industrie du sexe, afin de donner des renseignements facilement accessibles sur les pratiques sans danger à suivre dans ce secteur.

Recommandation	Réponse
Le Comité recommande (par. 416) à l'État partie : • De mettre en place un système permettant d'assurer une collecte systématique des données sur toutes les formes de violences à l'égard des femmes; • De veiller à ce que les auteurs de tout acte de violence à l'égard des femmes soient poursuivis en justice et punis; • D'indiquer dans son prochain rapport le nombre de cas de violences signalés à la police ou à d'autres autorités compétentes, ainsi que le nombre de condamnations prononcées; • D'augmenter le nombre de centres accueillant les femmes victimes de violences; • De sensibiliser pleinement les fonctionnaires à toutes les formes de violence à l'égard des femmes; • De faire comprendre au public que la violence à l'égard des femmes constitue une violation des droits fondamentaux de celles-ci et a des répercussions graves sur l'ensemble de la société.	La violence à l'égard des femmes est réprimée par la loi de 1961 relative aux crimes et délits et la loi de 1995 relative à la violence dans la famille. Des statistiques sur la violence à l'égard des femmes figurent sous l'article 16 (Mariage et vie familiale). Le Gouvernement a constitué une équipe de niveau ministériel chargée de diriger à l'échelon national l'élimination des violences à l'égard des femmes. Les efforts déployés pour éliminer les violences à l'égard des femmes sont guidés par deux programmes stratégiques : Te Rito : Stratégie de prévention de la violence à l'égard des femmes et la Stratégie de réduction des crimes et délits. Ces deux stratégies sont sous-tendues par deux programmes d'action : le Programme d'action concernant les violences dans la famille et le Programme d'action visant à réduire les violences dans les communautés et les violences sexuelles. Ces programmes prévoient, notamment la collecte systématique de données relatives à la violence à l'égard des femmes et des activités visant à sensibiliser le public à la nécessité d'éliminer la violence à l'égard des femmes. Le programme d'intervention contre la violence dans la famille vise à sensibiliser les fonctionnaires à la violence à l'égard des femmes.
Le Comité recommande à l'État partie de prendre des mesures pour faire en sorte que la législation du travail protège les femmes qui portent plainte pour harcèlement sexuel (par. 418)	En vertu de la loi de 2000 relative aux relations de travail, si une employée estime qu'elle a été renvoyée de façon injustifiée, par exemple à cause d'une plainte pour harcèlement sexuel, elle a la possibilité de présenter un recours personnel contre son employeur. Si un tel recours aboutit, l'intéressée peut obtenir sa réintégration et des compensations financières.
Le Comité recommande à l'État partie de prendre des mesures en vue de faciliter l'accès des femmes aux services juridiques, notamment en mettant en place un système d'aide judiciaire approprié (par. 420)	L'Agence des services juridiques, une organisation de la Couronne créée par la loi de 2000 relative aux services juridiques, administre l'aide judiciaire. Cette Agence favorise l'accès à la justice grâce aux services juridiques, y compris l'aide judiciaire, fournis à ceux qui ont le plus besoin de ces services et ne sont pas en mesure de les payer. Le Gouvernement assouplira les conditions d'attribution de l'aide judiciaire grâce au projet de loi No 2 portant modification de la loi relative aux services juridiques. Les changements prévus par ce projet de loi, y compris le relèvement du plafond de revenus permettant l'attribution de l'aide judiciaire, porteront le nombre de Néo-Zélandais qui remplissent potentiellement les conditions requises pour recevoir une aide judiciaire de 765 000 à 1,2 million.

Recommandation	Réponse
Le Comité recommande à l'État partie (par. 422) • De prendre des mesures appropriées pour empêcher que les femmes handicapées soient victimes de discrimination, notamment en matière d'accès à l'emploi, aux soins de santé et au crédit. • De se pencher sur la situation des femmes mariées handicapées en vue de donner à ces dernières les moyens d'acquérir leur indépendance financière.	La loi de 1993 relative aux droits de l'homme interdit la discrimination fondée sur le handicap, excepté dans des cas peu nombreux, comme les circonstances où il peut y avoir un risque de mise en danger des intéressés. Cependant, même lorsque ces circonstances existent, la discrimination peut être illicite si des mesures raisonnables auraient pu être prises pour adapter l'environnement au handicap de la personne concernée. Le Ministère de la condition de la femme coopère avec le Service chargé des questions d'invalidité pour faciliter la participation des femmes handicapées à tous les domaines de la vie, notamment en éliminant les barrières empêchant leur participation. Ces efforts s'appuient sur la Stratégie de la Nouvelle-Zélande en faveur des personnes handicapées (NZDS). Depuis l'établissement du rapport précédent, des mesures ont été prises dans le cadre de cette stratégie pour améliorer la participation des personnes handicapées à l'emploi et à l'éducation universitaire, ainsi que leur accès aux services de santé. En outre, le Gouvernement est en train de créer un nouveau service pour les personnes qui reçoivent des indemnités maladies ou des pensions d'invalidité, afin d'aider les personnes handicapées à trouver du travail. Comme c'est le cas pour les autres femmes, la capacité d'accéder à un emploi rémunéré aura un effet positif sur l'indépendance économique des femmes handicapées.
L'État partie (par. 424) • Est prié instamment de poursuivre l'application du Traité de Waitangi et de surveiller les conséquences qu'ont eu les mesures énoncées dans le programme de réduction des inégalités, en particulier sur les plans social, économique et politique et dans le domaine de la justice pénale ; • Est prié de prendre les mesures voulues pour répondre aux besoins des Maories et des femmes du Pacifique et de continuer d'œuvrer en leur faveur en tenant compte de leurs intérêts linguistiques et culturels.	Le Gouvernement est résolu à améliorer la situation des Maoris et des personnes du Pacifique en Nouvelle-Zélande. Te Puni Kokiri (le Ministère du développement maori) et le Ministère des affaires des îles du Pacifique accordent une priorité particulière au développement économique et social des Maoris et des personnes du Pacifique, respectivement. De plus, un certain nombre de secteurs, notamment ceux de la santé et de l'éducation, ont des stratégies particulières visant à améliorer la situation des Maoris et des personnes du Pacifique. Le Traité de Waitangi continue de constituer un instrument important pour le développement des Maoris.

Recommandation

Réponse

Le Rapport social, publié annuellement depuis 2002, suit une variété d'indicateurs du bien-être social et permet au Gouvernement d'évaluer la mesure dans laquelle son activité améliore la vie des personnes et réduit les inégalités. Beaucoup de ces indicateurs, notamment ceux qui concernent l'éducation, l'emploi et la santé, sont ventilés par origine ethnique, ce qui permet un suivi particulier des Maoris et des personnes du Pacifique.

Le Gouvernement a récemment examiné l'utilisation de mesures ciblées visant au développement et à la protection de certains groupes ethniques. Des mesures fondées sur l'appartenance ethnique pourront continuer à être utilisées pourvu que certaines conditions soient remplies, notamment l'existence de besoins identifiables et le fait que l'appartenance ethnique est un indicateur de ces besoins.

Le Comité demande à l'État partie (par. 426)

- De prendre les mesures voulues pour mettre fin à la discrimination dont sont victimes les réfugiées, les migrantes et les femmes appartenant à des minorités ethniques;
- De redoubler d'efforts pour lutter contre la xénophobie et le racisme;
- De s'employer plus énergiquement à mettre un terme à la discrimination dont ces femmes font l'objet au sein de leur communauté et de la société dans son ensemble, à réprimer les actes de violence commis à leur encontre et à les informer de l'existence des services sociaux et des voies de recours auxquelles elles peuvent avoir accès, ainsi qu'à pourvoir à leurs besoins en matière d'éducation, d'emploi et de services de santé. Par ailleurs, il recommande à l'État partie d'apporter, dans son prochain rapport, des informations plus précises et plus analytiques, ainsi que des données ventilées, sur ces questions.

Les mesures prises pour éliminer la discrimination raciale et la xénophobie sont examinées dans le rapport de la Nouvelle-Zélande au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale.

Le Gouvernement est résolu à satisfaire les besoins partiels des réfugiés et des migrants. Le Bureau des affaires ethniques coopère avec toutes les groupes ethniques, y compris les migrants et les réfugiés, afin de faire mieux comprendre au Gouvernement les problèmes qui préoccupent les groupes ethniques et de promouvoir la résolution de ces problèmes. D'autre part, ce Bureau sensibilise les réfugiés et les migrants aux services gouvernementaux qui leur sont offerts.

En outre, le Gouvernement favorise l'intégration des réfugiés et des migrants à la société grâce à la Stratégie néo-zélandaise d'installation. Cette stratégie vise à réaliser une installation réussie des réfugiés, des migrants et de leur famille en agissant dans plusieurs domaines, comme l'emploi, l'apprentissage de l'anglais et l'accès à l'information et aux services. Le Gouvernement collectera des données sur les expériences vécues par les réfugiés en matière d'installation grâce à l'Enquête sur l'immigration en Nouvelle-Zélande et utilisera les résultats obtenus pour améliorer les politiques d'installation.

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
Le Comité engage vivement l'État partie à consulter le Gouvernement des îles Cook sur l'obligations imposée aux États parties par l'article 18 de la Convention concernant la présentation de rapports initiaux et périodiques sur l'application de la Convention (par. 427).	Dans le cadre de son programme bilatéral d'assistance au développement, la Nouvelle-Zélande a aidé les îles Cook à s'acquitter de leurs obligations en vertu de la Convention. Le rapport initial des îles Cook a maintenant été établi et a été soumis à l'approbation du Gouvernement de ces îles.
Le Comité demande instamment à l'État partie de prendre rapidement les dispositions requises pour lever sa dernière réserve à la Convention (par. 428)	Les femmes peuvent maintenant être affectées à des unités combattantes et à d'autres unités opérationnelles. Le Gouvernement envisage de prendre des mesures législatives appropriées pour modifier l'article 33 de la loi de 1993 relative aux droits de l'homme, afin que la réserve à la Convention puisse être levée.

Appendice 2

Le point de vue des femmes néo-zélandaises

Méthodologie

En décembre 2002, Le Ministère de la condition de la femme a publié un document de travail Towards an Action Plan for New Zealand Women (Vers un Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises). Afin de mettre en route un processus de consultation visant à solliciter le point de vue des femmes pour le prendre en compte dans le programme d'action. Le Ministère de la condition de la femme, en partenariat avec le Conseil national des femmes, la Maori Women's Welfare League (Association pour le bien-être des femmes maories) et PACIFICA, a financé une série de réunions de consultation dans tout le pays. Vingt réunions officielles ayant fait l'objet d'une campagne de publicité ont été organisées. En tout, il y a eu vingt réunions officielles de consultation, dix réunions officieuses de consultation, six groupes de discussion et 267 soumissions.

L'analyse par le Ministère de la condition de la femme des points de vue exprimés et des informations collectées a constitué le fondement sur lequel a été élaboré le Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises.

Vers la fin de 2004, le responsable du Ministère de la condition de la femme a tenu 17 réunions régionales pour informer les communautés sur le Programme d'action. Le programme de ces réunions a été fixé en coopération avec le Conseil national des femmes. En outre, le Ministère a travaillé en partenariat avec une variété d'autres organisations, comme la Maori Women Welfare League, PACIFICA et Rural Women New Zealand, dans le cadre de réunions particulières.

Le responsable et d'autres fonctionnaires du Ministère échangent régulièrement des renseignements sur des questions pertinentes à la situation des femmes au cours de discussions continues avec des ONG et des femmes et par l'intermédiaire du bulletin d'information du Ministère, de Panui et de courriels. De plus, des représentants du Ministère participent à des conférences et à des ateliers organisés par des ONG et des groupes communautaires et suivent les résolutions adoptées à leurs réunions.

Étant donné les larges consultations qui ont déjà eu lieu avec les ONG et les femmes et le fait que ces groupes ont indiqué qu'ils avaient le sentiment d'être « trop consultés », le contenu de la présente section est tiré d'une analyse des soumissions et informations rassemblées par le processus décrit ci-dessus et dans d'autres réunions de parties prenantes, comme le Caucus on International Women's Issues du Ministère. Pendant tout le processus d'élaboration du présent rapport, des ONG et des femmes ont été tenues au courant et invitées à soumettre des observations à inclure dans la présente section sur le point de vue des femmes. Celle-ci présente donc un résumé du point de vue des ONG et des femmes qui ont participé au processus de consultation. Elle ne prétend pas représenter le point de vue de toutes les femmes néo-zélandaises, car toutes les femmes néo-zélandaises n'ont pas participé à ce processus.

Résumé des thèmes et questions importants soulevés par les femmes néo-zélandaises

Viabilité économique

Les points ci-après figuraient parmi les questions soulevées :

- Les possibilités de créer une entreprise;
- La persistance des inégalités en matière de rémunération et d'emploi;
- Les faibles revenus des parents isolés et leur survie économique;
- La nécessité d'offrir des programmes de formation plus accessibles aux femmes qui reprennent des emplois rémunérés;
- Le congé parental doit être disponible pour les travailleurs indépendants et les travailleurs agricoles non rémunérés;
- La nécessité d'aider les mères et les personnes ayant la garde d'enfants à faire le choix de participer au marché de l'emploi quand leurs enfants n'ont pas encore atteint l'âge de scolarisation;
- La question de savoir s'il est préférable d'adopter une démarche législative ou volontaire en ce qui concerne le droit de demander un horaire mobile;
- La nécessité d'évaluer l'impact potentiellement défavorable du Property (Relationships) Act 1976 (loi de 1976 relative à la propriété) sur les femmes, notamment les femmes vivant dans une union de fait;
- Les préoccupations suscitées par les conditions d'emploi plus défavorables offertes au personnel précaire et contractuel – faible sécurité de l'emploi, taux de rotation élevé, bas salaires, manque de formation.

Bien-être

Les points ci-après figuraient parmi les questions soulevées :

- La violence à l'égard des femmes constitue, dans tous les secteurs de la société néo-zélandaise, un grave problème auquel il faut remédier;
- Il n'existe pas en Nouvelle-Zélande de mécanisme coordonné et systématique de collecte des données relatives à la violence à l'égard des femmes et des enfants et, par conséquent, il n'est pas possible d'obtenir ou de présenter une vue d'ensemble détaillée et précise de la violence à l'égard des femmes et des enfants;
- Les avantages du changement de politique, (on est passé de la poursuite pénale à la protection des travailleurs de l'industrie du sexe) découlant de la loi portant modification de la loi sur la prostitution;
- La nécessité d'accroître le montant des fonds alloués à l'applications des stratégies concernant l'hygiène sexuelle et procréative, notamment dans les zones rurales et provinciales;
- La nécessité de ne pas stigmatiser les infections sexuellement transmissibles, afin de permettre aux femmes d'accéder à un traitement et à un soutien et de prévenir une augmentation de la fréquence des cas de maladie et d'invalidité;

- La nécessité d'établir des directives au niveau national concernant le dépistage de la chlamydia;
- Le nombre des écoles pour parents adolescents a augmenté, mais il en faut davantage;
- La nécessité de mieux comprendre les circonstances qui contribuent à amener les femmes migrantes à travailler illégalement dans l'industrie du sexe et les dangers auxquels elles risquent d'être confrontés en cas de rapatriement.

Rôle de prestataire de soins et travail bénévole

Points figurant parmi les questions soulevées :

- La perception d'une sous-évaluation de la fonction parentale et d'autres tâches non rémunérées;
- Les femmes maories sont préoccupées par la transmission des pratiques traditionnelles et contemporaines;
- La pénurie de main d'œuvre bénévole due au fait que les jeunes femmes participent davantage au travail rémunéré;
- Les préoccupations suscitées par le fait que les rôles de prestataire de soins continuent d'être parmi les plus mal rémunérés;
- La nécessité d'encourager les hommes à participer davantage à la fonction parentale afin de permettre aux femmes de mieux concilier travail et vie privée;
- Trouver un équilibre entre travail rémunéré et non rémunéré et répondre au désir des communautés de soutenir une variété d'activités culturelles et communautaires, par exemple, les commissions marae, les comités de gestion, les organisations sportives, kēhanga reo et kura kaupapa Maori.

Accès aux services

Points figurant dans les questions soulevées :

- Préoccupations récurrentes concernant l'accès aux services des femmes rurales;
- Préoccupations concernant le niveau de financement alloué à la rémunération, à la formation et aux déplacements des prestataires de services à domicile;
- Difficultés à accéder aux services électroniques à haut débit dans les zones isolées du pays;
- Préoccupations concernant l'accès continu aux services publics, notamment l'électricité, dans les zones rurales;
- Nécessité de fournir des services d'aide, d'emploi, et de formation, notamment aux jeunes travailleurs de l'industrie du sexe pour les aider à se créer des filières d'emploi.

Préoccupations concernant les progrès réalisés dans l'application du Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises. Les points ci-après figurent parmi les questions soulevées :

- Des inégalités persistent entre les femmes non maories et les femmes maories et entre ces dernières et les hommes maoris;
- Des prêts aux étudiants en général, et, plus précisément, la charge qu'ils imposent aux femmes et l'impact de cette charge sur leurs décisions en ce qui concerne la maternité;
- Les effets de l'écart entre les rémunérations des hommes et des femmes sur la capacité des femmes de rembourser leurs prêts étudiants et la sous-représentation des femmes dans les études universitaires supérieures;
- La formation professionnelle et le système d'apprentissage moderne, leur accessibilité pour les femmes et leur impact sur ces dernières;
- Les bas salaires encore offerts aux femmes travaillant essentiellement comme prestataires de soins et la demande croissante de travail familial et communautaire, notamment en ce qui concerne les femmes maories et les femmes du Pacifique.

Mesures prises par le Gouvernement

Comme il est indiqué dans le présent rapport, un grand nombre des questions mentionnées ci-dessus sont en train d'être traitées par le Gouvernement grâce à une variété de stratégies, de politiques et d'initiatives qui sont déjà appliquées ou le seront bientôt. Le Gouvernement est résolu à poursuivre ses efforts, en coopération avec les ONG et les femmes des communautés, pour répondre aux préoccupations des femmes néo-zélandaises et améliorer ainsi leur condition.

Appendice 3

Les Tokélaou

Des renseignements généraux sur les Tokélaou sont présentés dans les rapports périodiques précédents de la Nouvelle-Zélande (les renseignements contenus dans le rapport de 1998 sont particulièrement pertinents). Le Comité devrait aussi se reporter aux sections concernant les Tokélaou du quatrième rapport périodique présenté par la Nouvelle-Zélande en vertu du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (CCPR/C/NZL/2001/4), au rapport soumis au titre du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (E/1990/6/Add.33) et au Document de travail présenté au Comité spécial des Nations Unies sur la décolonisation (A/AC.109/2005/3).

Généralités

Les Tokélaou se composent de trois villages, largement autonomes depuis plusieurs siècles, situés sur des atolls éloignés les uns des autres, à quelque 500 kilomètres du Samoa, et ayant une population totale d'environ 1.500 habitants. Traditionnellement, l'organisation administrative des Tokélaou varie d'un village à l'autre. La coutume est au cœur du système. Depuis toujours, les habitants mènent une vie de subsistance dans un environnement précaire. La superficie totale des Tokélaou est de 12 kilomètres carrés : les bandes de terres ont rarement plus de 200 mètres de large et leur altitude est inférieure à 5 mètres au-dessus du niveau de la mer. La structure sociale est solide, fondée sur la famille et le principe du partage; les décisions sont prises de manière consensuelle, dans le cadre d'un système hiérarchique masculin.

Au regard de la Charte des Nations Unies, les Tokélaou constituent un territoire non autonome. Étant donné les renseignements mentionnés ci-dessus, il s'agit d'une situation de décolonisation atypique. Les responsabilités de la Nouvelle-Zélande sont exercées au niveau national et n'ont guère d'influence sur la vie quotidienne des habitants. Aucun représentant de la Puissance administrante n'a jamais résidé sur le territoire. La gestion des affaires nationales suscite aujourd'hui de plus en plus d'intérêt chez les Tokélouans qui, de par leur interaction avec le monde extérieur, n'ont plus la même vie et les mêmes attentes que par le passé. Les activités traditionnelles sont en déclin à cause de la monétisation de l'économie et du développement de l'emploi dans le secteur public. Conformément à l'accord conclu au début des années 1990, la Nouvelle-Zélande aide les Tokélaou dans leurs efforts pour mettre en place une administration nationale.

En février 2006, les Tokélouans ont, sous la supervision des Nations Unies, voté pour savoir s'ils souhaitaient devenir un territoire autonome librement associé à la Nouvelle-Zélande. Soixante pour cent des électeurs inscrits étaient en faveur de l'autonomie, mais le scrutin n'a pas permis d'obtenir la majorité requise des deux tiers - un critère établi par l'Assemblée nationale des Tokélaou. Ainsi, il n'y aura pas de changement de statut des Tokélaou dans l'immédiat, mais les Tokélaou rouvriront sans doute cette question d'autonomie à l'avenir.

À la recherche d'un équilibre entre tradition et modernité venue de l'extérieur, les Tokélaou sont confrontés à des questions fondamentales relatives aux coutumes et au droit, qui se recoupent de plus en plus aujourd'hui. Les Tokélaou s'efforcent d'appréhender leur situation alors qu'il doivent évoluer : de l'application de règles

et de pratiques appartenant à leur cadre culturel, ils doivent passer au respect de règles et de pratiques perçues comme conformes aux normes de vie de la communauté internationale.

Un projet de constitution comprend les dispositions suivantes : les droits fondamentaux de tous les habitants des Tokélaou sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Les individus doivent exercer leurs droits tout en respectant leurs devoirs envers d'autres individus et envers la collectivité à laquelle ils appartiennent. Ces dispositions suggèrent que les Tokélaou seraient tout à fait prêts, après leur éventuelle autodétermination, à appliquer à l'échelon local les engagements pris sur le plan des droits de l'homme. Le texte de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été inclus dans la brochure sur les droits de l'homme publiée en 1990 en anglais et en tokélouan.

Les droits des femmes

Le mode de développement récent des Tokélaou a eu d'importantes répercussions sur les femmes. La culture tokélaouane fait une nette distinction entre le rôle des hommes et celui des femmes. Cela dit, dans le système social traditionnel, les femmes ont une position relativement élevée, car elles ont le droit d'occuper la maison de leurs parents et de gérer l'économie domestique : au moment du mariage, ce sont les maris qui déménagent pour vivre avec leur épouse. L'ordre culturel tokélouan accorde un rang de priorité élevé aux personnes les plus vulnérables et met l'accent sur le partage équitable des ressources économiques, mais avec le développement actuel du système économique monétaire, ceux qui n'ont pas d'emploi rémunéré peuvent paraître relativement défavorisés.

La presque totalité des Tokélouans qui ont un emploi rémunéré à plein temps travaillent dans le secteur public; comme noté précédemment, on relève dans ce domaine une amélioration de la parité des sexes. Les lois tokélaouanes ne contiennent pas de dispositions condamnant la discrimination à l'égard des femmes et, de façon générale, les femmes jouissent des mêmes droits économiques, sociaux et culturels que les hommes. En 2001, il y avait 59 fonctionnaires de sexe féminin et 73 de sexe masculin. Les femmes étaient bien représentées dans les secteurs de l'éducation (22 contre 13), de la santé (15 contre 1) et des finances (9 contre 3).

Des efforts sont déployés afin d'identifier des activités de développement pour les hommes et pour les femmes, dans le cadre d'une approche qui respecte les normes culturelles locales et qui est acceptée par les deux groupes. C'est un point important, étant donné la vigueur de la culture tokélaouane et la nécessité de la respecter dans son intégrité. En même temps, il est évident que la démarcation traditionnelle entre les rôles des hommes et des femmes est de moins en moins nette. Au Fono général, six des 21 délégués qui siègent actuellement sont des femmes.

Dans l'ensemble, l'approche des Tokélaou consiste à replacer les enjeux économiques et sociaux dans le contexte du développement des institutions publiques au niveau local.

Le rôle des Fatupaepae (Comités de femmes) a été examiné dans le troisième rapport périodique. Ces comités constituent un groupe de base dans chaque village

et le Conseil national des femmes vient compléter ce système (même si faute de ressources, cet organe national a du mal à fonctionner). Les Conférences triennales pour les femmes du Pacifique, organisées par le Bureau des femmes du Secrétariat de la Communauté du Pacifique, sont devenues un événement de plus en plus important pour les femmes tokélouanes. Une délégation de Tokélaou a assisté à la Conférence de 1998 et a notamment présenté, dans le cadre de son rapport au Fono général en 1999, un programme d'action sur l'application de la Convention par les Tokélaou. Ce rapport comportait un programme visant à amener les femmes à participer plus pleinement à la vie politique et au développement économique, entre autres.

Appendice 4

Rapports entre le Programme d'action en faveur des femmes néo-zélandaises et la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Résultats recherchés	Objectifs	Articles pertinents (et exemples de programmes d'action connexes)
L'indépendance économiques des femmes néo-zélandaises sera accrue.	Améliorer la participation des femmes à l'emploi, leurs revenus et la qualité de leurs emplois.	<i>Article 10 : Éducation</i> Changements apportés au système d'apprentissage moderne. Application de la Stratégie relative aux cours d'anglais pour les adultes qui parlent une autre langue (ESOL).
		<i>Article 11 : Emploi</i> Programme d'action pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi. Programme d'action pour un travail décent.
	Améliorer le bien-être économique des femmes.	<i>Article 10 : Éducation</i> Aide aux étudiants, y compris l'institution de prêts sans intérêt pour les étudiants.
		<i>Article 13 : Vie économique et sociale</i> Conseils financiers pour aider les femmes à épargner pour leur retraite.
		<i>Article 16 : Mariage et vie familiale</i> Lancement du Programme d'aide aux familles (Working with families).
	Augmenter le taux de réussite des femmes, notamment des femmes maories, dans l'entreprise.	<i>Article 11 : Emploi</i> Création du Groupe de coordination des femmes actives dans les entreprises.

Résultats recherchés	Objectifs	Articles pertinents (et exemples de programmes d'action connexes)
	Augmenter la participation des femmes aux responsabilités et aux décisions dans le secteur économique.	<i>Article 7 : Vie politique et publique</i> Service des nominations du Ministère de la condition de la femme. Politique d'égalité des chances en matière d'emploi (EEO). <i>Article 11 : Emploi</i> Programme d'action pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi.
Travail et vie privée seront mieux conciliés en Nouvelle-Zélande	Améliorer l'équilibre entre travail et vie privée.	<i>Article 11 : Emploi</i> Projet relatif à l'équilibre entre travail et vie privée.
	Soutenir des propositions qui augmentent la visibilité du travail non rémunéré dans l'économie.	<i>Article 13 : Vie économique et sociale</i> Continuation de l'enquête sur les budgets-temps et création de comptes satellites pour collecter des renseignements sur le travail non rémunéré.
	Élargir l'accès au congé parental payé.	<i>Article 11 : Emploi</i> Élargissement du système de congé parental payé.
	Améliorer l'accès à des services de garde d'enfants de qualité et d'un prix abordable.	<i>Article 10 : Éducation</i> Accroître le financement alloué à l'éducation préscolaire (ECE).
		<i>Article 11 : Emploi</i> Accroître les subventions affectées aux services de garderie et aux activités extrascolaires (OSCAR).
	Améliorer l'accès aux services, y compris les services de santé mentale, notamment pour les femmes rurales, les femmes handicapées, les femmes âgées et les femmes des groupes ethniques.	<i>Article 3 : Amélioration et promotion de la condition de la femme</i> Service d'information téléphonique multilingue. Application de la Stratégie d'installation pour les réfugiés. <i>Article 12 : Santé</i> Application de la Stratégie en faveur des personnes handicapées.

Résultats recherchés	Objectifs	Articles pertinents (et exemples de programmes d'action connexes)
La qualité de vie de toute les femmes néo-zélandaises sera améliorée.		<i>Article 14 : Les femmes rurales</i> Services pour les zones isolées. Accès électronique à l'administration publique. Création d'organisations de santé primaires rurales et mise en place d'autres services sanitaires ruraux.
	Réduire la fréquence et l'impact des violences à l'égard des femmes.	<i>Article 16 : Mariage et vie familiale</i> Te Tito : Stratégie de prévention de la violence dans la famille et initiatives connexes. Stratégie de réduction des crimes et délits. Programme d'action visant à réduire la fréquence des violences dans les communautés et des violences sexuelles. Programme d'action visant à réduire la fréquence des violences dans la famille.
	Améliorer l'état de santé des femmes.	<i>Article 12 : Santé</i> Stratégie d'hygiène sexuelle et procréative. Programme Aukati Kai Paipa visant à réduire le taux de tabagisme chez les femmes maories. Stratégie de la santé mentale. Alimentation saine : Stratégie visant à combattre l'obésité.
	Accroître la participation des femmes aux rôles de direction et de décision dans le secteur de la santé et le secteur social.	<i>Article 7 : Vie politique et publique</i> Service des nominations du Ministère de la condition de la femme. Politiques d'égalité. <i>Article 11 : Emploi</i> Programme d'action pour l'équité en matière de salaires et d'emploi.