



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

Distr. GENERALE

CEDAW/C/NZE/2
6 avril 1993

FRANÇAIS
Original : ANGLAIS

Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes (CEDAW)

**EXAMEN DES RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES
CONFORMEMENT A L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION**

Deuxièmes rapports périodiques des Etats parties

NOUVELLE-ZELANDE *

* Pour le rapport initial présenté par le Gouvernement de la Nouvelle-Zélande, voir CEDAW/C/5/Add.41, CEDAW/C/5/Add.41/Amend.1 et Corr.1; pour son examen par le Comité, voir CEDAW/C/SR.105, CEDAW/C/SR.106 et CEDAW/C/SR.109, et les documents officiels de l'Assemblée générale, septième session, Supplément n° 38 (A/43/38), paras. 74 à 126.

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
INTRODUCTION	vi
PREMIERE PARTIE	
HISTORIQUE	1
Population	1
Cadre constitutionnel	2
Traité de Waitangi et questions maories	4
Economie	4
EXECUTION DE LA CONVENTION	7
Réserves précédentes	7
Conséquences de la ratification de la Convention	7
RESPECT DE LA CONVENTION	9
Commission des droits de l'homme et Tribunal de l'égalité des chances	9
Tribunal du Travail et Cour de Justice pour l'emploi	10
PROMOTION DES FEMMES	11
Ministère de la condition féminine	11
Autres agences gouvernementales	12
Organisations non gouvernementales	12
DISPOSITIONS D'APPLICATION DE LA CONVENTION	14
DEUXIEME PARTIE	
ARTICLE 2 - MESURES ANTI-DISCRIMINATOIRES	15
Egalité devant la Loi	15
Interdiction de toute discrimination à l'égard des femmes	15
Protection effective des femmes à l'égard de la discrimination	17
ARTICLE 3 - MESURES APPROPRIEES	19
Développement et promotion des femmes	19
Femmes handicapées	20

ARTICLE 4 - MESURES TEMPORAIRES (ACTION AFFIRMATIVE)	21
Egalité des chances en matière d'emploi	21
Mesures temporaires	21
1993	21
Protection de la maternité	22
Wahine Pakari	22
ARTICLE 5 - ROLE DES SEXES ET STEREOTYPES	23
Vie familiale	23
Stéréotypes	23
Education familiale	24
Réforme de la loi sur la pornographie	25
ARTICLE 6 - TRAFIC ET PROSTITUTION DES FEMMES	26
Attitude sociale actuelle	26
Situation juridique	26
Obstacles à l'élimination de l'exploitation de la prostitution	27
ARTICLE 7 - VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE	28
Droit de vote	28
Les femmes en tant que candidats politiques	28
Hautes fonctions détenues par des femmes	28
Les femmes dans le secteur public	30
Action positive	30
Obstacles à la pleine participation des femmes	31
Organisations non gouvernementales	31
ARTICLE 8 - REPRESENTATION ET PARTICIPATION AU NIVEAU INTERNATIONAL ..	32
Les femmes dans le service diplomatique	32
Organisations internationales	33
ARTICLE 9 - NATIONALITE	34
Droits à la nationalité	34
ARTICLE 10 - EDUCATION	35
Cadre général	35
Accès à l'éducation	37
Programmes	40
Elimination des stéréotypes	44
Bourses d'études	45
Education permanente et alphabétisation	45

Poursuite des études	46
Education physique	47
Hygiène et éducation familiale	47
ARTICLE 11 - EMPLOI	49
Les femmes dans la main-d'oeuvre salariée	50
Droit au travail	51
Egalité des chances d'emploi	52
Choix de la profession et de l'emploi	54
Egalité de rémunération	55
Sécurité sociale	58
Hygiène du travail et sécurité	59
Discrimination fondée sur la grossesse et l'état matrimonial	60
Congés de maternité et de paternité	60
Soins infantiles et éducation des enfants en bas âge	61
ARTICLE 12 - SANTE	65
Cadre général	65
Santé féminine	66
Indicateurs de santé	66
Grossesse et accouchement	69
Contraception	69
Avortement	70
Cancer du col de l'utérus	71
Cancer du sein	72
Nouvelles technologies de reproduction	72
Sida	73
Toxicomanie	73
Clitoridectomie	74
Violence à l'égard des femmes	74
ARTICLE 13 - VIE ECONOMIQUE ET SOCIALE	78
Prestations familiales	78
Prêts bancaires, prêts hypothécaires et crédit	78
Activités récréatives, sport et culture	79
ARTICLE 14 - FEMMES RURALES	82
Cadre général	82
Activités des femmes rurales	83
Participation	83
Accès aux soins de santé	84

	<u>Page</u>
Sécurité sociale	84
Formation et éducation	84
Coopératives et activités communautaires	85
Propriété des exploitations agricoles	86
Conditions de vie	86
 ARTICLE 15 - EGALITE DEVANT LA LOI	 88
Statut légal des femmes	88
Droit civil et contrats	88
Restriction de la capacité juridique des femmes	89
Mouvements et domicile	89
 ARTICLE 16 - LOIS SUR LE MARIAGE ET LA FAMILLE	 90
Mariage	90
Droits et responsabilités	90
Droits et responsabilités des parents	91
Planification de la famille	92
Tutelle, tutelle judiciaire, curatelle et adoption	92
Nom de famille et occupation	93
Droits de propriété	94
Age minimum pour le mariage	96
 INFORMATION ET PUBLICITE	 97
 APPENDICE - SOURCES D'INFORMATION	 98
 ANNEXE I	 102
 ANNEXE II	 112

INTRODUCTION

La Nouvelle-Zélande a ratifié le 20 décembre 1984 la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Le premier rapport de la Nouvelle-Zélande a été présenté au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en octobre 1986 et a été examiné par le Comité à ses 105ème et 109ème sessions, tenues respectivement les 16 et 18 février 1988.

Le présent document constitue le deuxième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande au Comité, présenté conformément à l'Article 18 de la Convention.

Lors de la préparation du rapport, la Nouvelle-Zélande a tenu compte de son rapport précédent; des débats du Comité concernant ce rapport; et des directives données par le Comité pour la préparation du deuxième rapport périodique et des rapports périodiques ultérieurs.

Le présent rapport contient des informations et des données statistiques qui ne figuraient pas dans le rapport initial. Il est ciblé sur les développements qui ont eu lieu entre la présentation du premier rapport et le mois de février 1992, date de la préparation du présent rapport.

La plupart des données statistiques concernant les femmes, et qui figurent dans le rapport, sont extraites du recensement de 1986. Le recensement le plus récent a été effectué en 1991, mais, en février 1992, toutes les données du recensement concernant les femmes, n'avaient pas été analysées par le Bureau de Statistique. Des statistiques mises à jour devraient être disponibles lorsque le Comité examinera le deuxième rapport de la Nouvelle-Zélande.

Les organisations non gouvernementales de femmes ont été consultées lors de la préparation du présent rapport.

La Nouvelle-Zélande sera heureuse de discuter ce deuxième rapport avec le Comité.

PREMIERE PARTIE

HISTORIQUE

a) Indiquer brièvement dans quel cadre social, économique, politique et juridique général, la Nouvelle-Zélande aborde la question de l'élimination de la discrimination, sous toutes ses formes telle qu'elle a été définie dans la Convention

POPULATION

Cadre général

Les résultats du recensement provisoire de 1991 indiquent que, depuis la présentation du premier rapport par la Nouvelle-Zélande, la population de ce pays a légèrement augmenté et s'élève à 3 375 903 habitants. La surface des terres est de 270 534 km² et la densité démographique est de 12,48 habitants par km².

En 1991, les enfants de moins de 15 ans représentaient 23,2 % de la population totale. La population en âge de travailler (15-59 ans) s'élevait à 61,4 % du total; et le groupe de population de plus de 60 ans représentait 15,4 % du total. En 1991, l'âge médian de la population était de 31,4 ans.

En 1986, 83 % de la population déclaraient avoir une affiliation religieuse (Protestants 64 %; Catholiques romains 15 %). Les principales minorités religieuses appartiennent à l'Hindouïsme, au Boudhisme, au Judaïsme et à l'Islam).

Les femmes représentent pratiquement 51 % de la population. Les projections indiquent que les femmes continueront d'être supérieures aux hommes, en nombre, au cours du prochain siècle. Selon les projections, l'excédent le plus élevé de femmes par rapport aux hommes sera enregistré en 2026 et atteindra 84 000 unités. A cette date, le nombre de femmes en Nouvelle-Zélande dépassera sans doute 2 200 000 unités, c'est-à-dire un tiers de plus qu'à l'heure actuelle.

Les résultats du recensement provisoire de 1991 révèlent un léger changement dans la composition raciale de la Nouvelle-Zélande. Au total, 73,8 % des Néo-Zélandais sont d'origine ethnique européenne; 9,6 % ont une origine exclusivement Maori; 3,6 % sont exclusivement originaires des îles du Pacifique; et 12,9 % ont une origine mixte ou différente. Le changement de la composition raciale résulte peut-être d'une modification au niveau des questions posées lors des recensements de 1986 et de 1991. En 1991, la question était "A quel groupe ethnique appartenez-vous?"; au lieu de "Quelle est votre origine ethnique?"; et la catégorie "Néo-zélandais européen" a été utilisée pour la première fois (1991). Il en résulte par exemple, que les personnes identifiées comme hollandaises sont maintenant reprises dans la catégorie "autre origine ethnique" et non dans le groupe "néo-zélandais européen".

Le nombre de femmes d'origine non européenne a augmenté en pourcentage de la population féminine totale, passant de 9 % en 1966 à 18 % en 1986. Dans le même temps, le nombre des femmes originaires des îles de la Polynésie est passé de 1 % à 3 % de la population féminine totale. En Nouvelle-Zélande, les femmes appartenant aux groupes ethniques minoritaires sont en moyenne plus jeunes que celles qui font partie du groupe européen majoritaire. En 1986, les deux groupes les plus jeunes étaient représentés par les femmes maories et les Polynésiennes des îles du Pacifique, avec des âges médians de 21,9 ans et de 23,3 ans respectivement. Les femmes indiennes avaient un âge médian de 25,7 ans; les Chinoises- 28,6 ans. Le groupe le plus âgé était celui des femmes européennes avec un âge médian de 33,3 ans. Ces différences, en ce qui concerne l'âge médian, reflètent des écarts historiques au niveau de la fécondité, de la mortalité et des mouvements migratoires.

Zones rurales/urbaines

Bien que la Nouvelle-Zélande soit un pays à prédominance rurale en ce qui concerne l'utilisation des terres, 16,2 % seulement de la population vit dans les régions rurales (définies comme étant des zones qui ne comportent pas de centres de plus de 1 000 habitants). Les grandes zones urbaines sont situées au nord du pays. Aucune zone urbaine n'a plus d'un million d'habitants.

Langues officielles

La Nouvelle-Zélande a deux langues officielles. L'anglais est utilisé principalement dans la vie publique. Le Maori est devenu langue officielle en vertu du Maori Language Act de 1987. On estime à environ 50 000 le nombre des locuteurs en Maori.

CADRE CONSTITUTIONNEL

Constitution

La Constitution de la Nouvelle-Zélande confirme et reflète le caractère monarchique de l'Etat, à savoir un régime parlementaire et démocratique. La Constitution traduit de plus en plus le fait que le Traité de Waitangi constitue le document de base de l'administration de la Nouvelle-Zélande.

Le Constitution Act (loi constitutionnelle) de 1986 est le principal document constitutionnel de la Nouvelle-Zélande. Toutefois, il n'est pas considéré comme étant un document législatif supérieur et dispose d'un statut ordinaire. Le Constitution Act confirme que la Reine - souverain de droit de la Nouvelle-Zélande - est le Chef de l'Etat; et que le Gouverneur Général, désigné par elle, est son représentant en Nouvelle-Zélande. En règle générale, chacune de ces personnalités peut exercer tous les pouvoirs de l'autre.

Pouvoir exécutif

En pratique, seuls les membres du Parlement peuvent être nommés aux fonctions de Ministres de la Couronne et de Sous-Sécrétaires d'Etat. Les ministres font partie du Cabinet (Conseil) qui est en réalité l'organe qui gouverne la Nouvelle-Zélande. Le Cabinet prend les décisions finales sur toutes les questions politiques importantes; détermine le contenu des projets de lois qui seront soumis au Parlement; et fixe les dépenses du gouvernement. Le Cabinet est une émanation de la Convention et n'est pas mentionné dans la législation. Le pouvoir exécutif prépare également les textes réglementaires et administre les services publics.

Parlement

Le Parlement se compose du Souverain et de la Chambre des Représentants. Les membres de la Chambre - laquelle ne dispose que d'une Chambre -, sont élus au suffrage universel conformément à la Loi électorale de 1956 (Electoral Act). Chaque Parlement a un mandat de trois ans, à moins d'être dissout anticipativement. Le Gouverneur Général convoque, proroge et dissout le Parlement. La Reine est le Gouverneur Général agissent sur les conseils de leurs ministres.

Le Constitution Act accorde les pleins pouvoirs au Parlement en matière de préparation des lois. Après avoir été adoptés par la chambre, les projets deviennent lois lorsqu'ils ont reçu l'approbation de la Souveraine ou du Gouverneur général. Le Constitution Act abroge le pouvoir en vertu duquel le Parlement du Royaume-Uni était autorisé à préparer des textes de lois pour la Nouvelle-Zélande.

Le Constitution Act réaffirme les principes constitutionnels concernant le contrôle exercé par le Parlement sur les finances publiques. La Couronne ne peut lever des impôts, contracter des emprunts ou dépenser des fonds publics que grâce à une loi adoptée par le Parlement.

Pouvoir judiciaire

Le pouvoir judiciaire constitue la troisième branche du gouvernement. Le Constitution Act comprend des mécanismes qui permettent de préserver l'indépendance de la magistrature, en tant que principe important de la Constitution de la Nouvelle-Zélande. Le pouvoir judiciaire interprète les lois adoptées par le Parlement et examine également les actions prises par le pouvoir exécutif afin de s'assurer qu'ils agissent conformément à la loi.

La structure hiérarchique du pouvoir judiciaire et représentée par le schéma qui figure en bas de page.

Bill of Rights 1990 (Déclaration des droits du citoyen néo-zélandais)

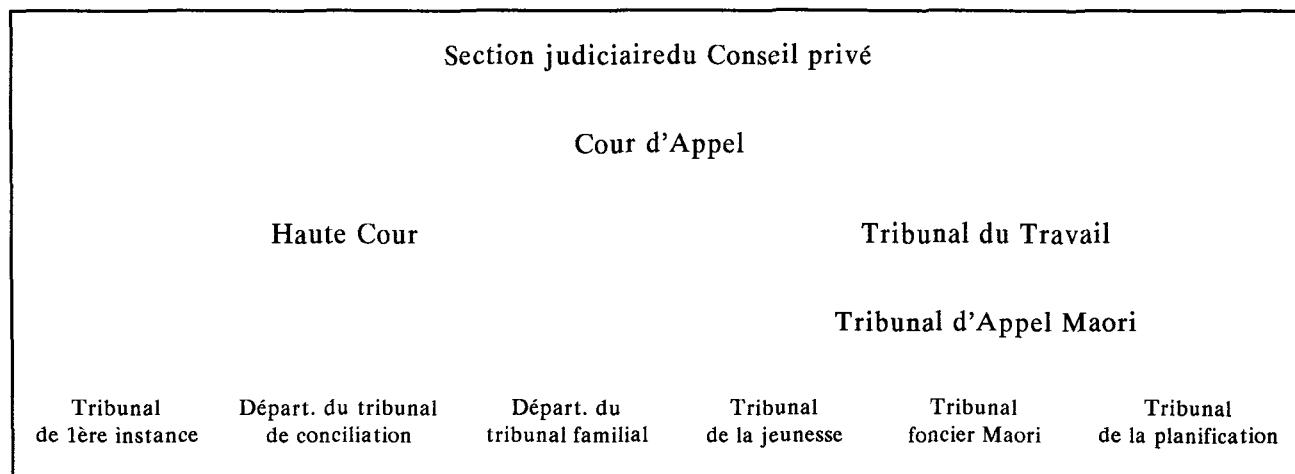
La Nouvelle-Zélande dispose d'une Déclaration des droits du citoyen, mais la Loi de 1990 n'est pas considérée comme étant un texte supérieur. En conséquence, le pouvoir judiciaire ne peut pas annuler les lois qui ne sont pas en conformité avec la Loi de 1990. Lorsqu'une disposition légale est ambiguë, les tribunaux sont priés de l'interpréter à la lumière des droits et des libertés figurant dans le Bill of Rights Act (Loi sur les droits du citoyen).

Le Bill of Rights définit les principaux droits de l'homme et s'applique aux actions des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire, ainsi qu'aux activités du secteur public.

Autres sources de la Constitution

Parmi les autres sources de la Constitution, il convient de citer les prérogatives appartenant au Souverain; d'autres actes tels que le State Sector Act 1988 (loi sur le secteur public); Electoral Act 1956 (loi électorale); et le Judicature Act 1908 (loi sur le système judiciaire); d'autres lois de la Grande-Bretagne et du Royaume-Uni tels que définis dans l'Imperial Laws Application Act 1988; les décisions des tribunaux et conventions, par exemple, le caractère démocratique de la Constitution de la Nouvelle-Zélande.

Hiérarchie du pouvoir judiciaire



Partis politiques

Deux partis dominent la scène politique: le National Party (Parti National) et le Labour Party (Parti Travailiste). Au cours de la période couverte dans le présent rapport, le Parti Travailiste a formé le gouvernement entre 1984 et octobre 1990; et le Parti National - d'octobre 1990 à ce jour. D'autres partis ont également été élus au Parlement, ces dernières années, mais leurs représentants sont fort peu nombreux; et quelques membres ont quitté les principaux partis politiques pour siéger comme indépendants.

Services publics

Le secteur public est responsable de l'exécution des politiques du gouvernement. Il comprend les institutions gouvernementales et les ministères, ainsi que les départements responsables des secteurs suivants: Parlement; éducation; affaires sociales; logement; santé et défense; et d'autres organismes officiels. Le rôle des services publics est défini dans le State Sector Act 1988 (Loi sur le secteur public); le Public Finance Act 1989 (Loi sur les finances publiques); et le Official Information Act 1982 (Loi sur les informations officielles); ainsi que dans de nombreux textes spécifiques.

TRAITE DE WAITANGI ET QUESTIONS MAORIES

En 1840, les Maoris hapu et iwi (tribus et sous-tribus indigènes de la Nouvelle-Zélande dont les membres représentent actuellement environ 14,5 % de la population) ont signé une convention par laquelle ils acceptaient d'échanger leur mode d'administration contre l'octroi des garanties du Traité de Waitangi. Ce Traité a créé la nation moderne de la Nouvelle-Zélande.

Bien que le Traité ait toujours été reconnu et apprécié par la société maorie, il n'a pas pu être appliqué par les tribunaux, car il n'avait jamais été incorporé dans la jurisprudence. Dans le cadre d'une affaire portée en 1987 devant la Cour d'Appel (Conseil Maori de la Nouvelle-Zélande contre le Procureur général), les rapports spéciaux existant entre le peuple maori et la Couronne ont été interprétés par la Cour comme exigeant que les partenaires agissent raisonnablement et avec la plus grande bonne foi dans leurs relations réciproques. Plusieurs lois stipulent actuellement que la Couronne doit tenir compte des principes énoncés dans le Traité de Waitangi ou des intérêts et de l'évolution de la population maorie.

En vertu de la Loi de 1975 sur le Traité de Waitangi, un tribunal de Waitangi a été créé afin de recommander des mesures destinées à réparer les actions ou les lois adoptées par la Couronne qui constituent une violation des principes du Traité. Les gouvernements qui se sont succédés ont mis en application environ 1/3 des recommandations du tribunal et ont entamé des négociations avec les Iwi afin de réparer les principaux torts résultant de violations du Traité.

La dernière décennie a été marquée par une réapparition des problèmes liés au Traité de Waitangi. Durant la période couverte par le présent rapport, le débat concernant la place et le rôle du peuple maori au sein de la société néo-zélandaise a considérablement augmenté; et les gouvernements qui se sont succédé ont continué de développer leurs politiques consacrées aux questions maories.

En 1991, le Ministre des affaires maories a publié Ka Awatea, rapport qui identifie les principales disparités existant entre les Néo-zélandais d'origine maorie et non maorie, dans pratiquement tous les domaines soumis à l'évaluation. Un Ministère du développement maori - Te Puni Kokiri a été créé en 1992 et a remplacé les organes gouvernementaux qui s'étaient occupés jusqu'alors des questions maories. Ce ministère a pour but de permettre aux Maoris d'accéder à un statut plus élevé grâce à l'amélioration des aspects suivants: éducation, emploi, santé et opportunités économiques.

Les mesures spécifiques qui ont été exécutées afin d'améliorer la situation des Maoris, en particulier les femmes maories, sont reprises dans les différents articles du présent rapport, qui ont trait à cette question. Te Ohu Whakatupu, le département du Ministère de la condition féminine qui s'occupe de la politique en faveur des femmes maories a été créé plus particulièrement pour donner des conseils sur l'état d'avancement et l'impact de la politique sur les femmes maories.

ECONOMIE

Au cours de la période couverte par le présent rapport, les gouvernements successifs ont entrepris de mettre en place une économie de marché efficace, et de remédier aux déséquilibres macro-économiques. La réforme des structures a été rapide, vaste et novatrice; elle a été assortie d'une stratégie financière à moyen terme destinée à combattre l'inflation.

Les répercussions des réformes structurelles ont été particulièrement considérables, après plusieurs décennies marquées par l'intervention de l'Etat. La déréglementation, la facilitation de l'accès au marché et l'abaissement du protectionnisme ont augmenté la concurrence et entraîné une restructuration importante et une rationalisation des entreprises. Le secteur public a été soumis à une réorganisation exhaustive et à des réformes en matière de gestion. Une taxe sur les biens et les services (GST) a été introduite; elle s'élève actuellement à 12,5 %. Cette mesure a été accompagnée d'une réduction de la tranche supérieure des impôts sur le revenu des personnes, passant de 66 % à 33 %. Un système de taux de change flottant a été introduit en 1985.

L'inflation est tombée de 16,6 % en 1985 à environ 1 % en janvier 1992. Des réductions importantes ont été enregistrées au niveau des taux d'intérêt de gros; des taux d'intérêts hypothécaires; et de la dette publique exprimée en pourcentage du PNB. La balance du commerce des marchandises s'est améliorée.

Depuis les années 80, la Nouvelle-Zélande connaît une période continue de mauvaise performance économique et la croissance réelle de l'économie a été médiocre. Le chômage a augmenté abruptement et, en septembre 1991, le nombre des chômeurs s'élevait à 11,6 % de la force de travail. La crise économique a obligé les entreprises à renforcer leur efficacité et à réduire le coût du travail et autres dépenses.

L'économie de la Nouvelle-Zélande reste largement tributaire de l'exportation de produits de base: laine, viande, produits laitiers, poisson et bois. L'horticulture et le tourisme deviennent des sources importantes de devises à l'exportation. En 1991, les exportations agricoles ont représenté 49 % des exportations totales. Les subventions agricoles ont été supprimées dans les années 80 et le secteur agricole n'est plus protégé contre les fluctuations des prix mondiaux des matières premières. La Nouvelle-Zélande a déployé des efforts considérables pour abaisser le protectionnisme international et pour faire progresser les négociations actuelles du GATT afin de réduire l'appui à l'agriculture et les niveaux de protection et contribuer à encourager un cadre commercial agricole plus nettement orienté vers le marché.

La suppression des barrières tarifaires et des réglementations à l'importation a obligé les industriels à restructurer leurs activités; à rationaliser les gammes de produits et à trouver de nouveaux débouchés à l'exportation, en particulier dans le cadre de l'Australia New Zealand Closer Economic Relations Treaty Agreement (CER) (Accord sur le resserrement des relations économiques entre l'Australie et la Nouvelle-Zélande). Les exportations de produits manufacturés ont commencé à augmenter et se sont élevées à 44 % des exportations totales de la Nouvelle-Zélande, en 1991. La fabrication est le troisième pourvoyeur d'emplois en Nouvelle-Zélande.

Le State Sector Act 1988 (Loi sur le secteur public) et le Public Finance Act 1989 (Loi sur les finances publiques) ont entraîné une réforme radicale des activités du secteur public. Les critères d'évaluation des activités ont été réorientés vers une fourniture efficace des biens et des services, plutôt que vers la surveillance et le contrôle des intrants. Actuellement, les ministres choisissent la gamme des produits et services qui seront fournis par leur département afin d'obtenir les résultats escomptés. En contrepartie, les fonctionnaires de haut niveau se voient accorder une plus grande autonomie de gestion et une flexibilité accrue.

Les dépenses consacrées par le gouvernement aux services sociaux (santé, éducation et prévoyance sociale) sont passées de 22,7 % à 26,6 % du PNB entre les années budgétaires 1984/85 et 1991/92.

Le gouvernement s'est efforcé de limiter les dépenses consacrées aux services sociaux sans toutefois compromettre les résultats. En 1990, le niveau de certaines prestations sociales a été réduit, et les critères d'éligibilité ont été renforcés en ce qui concerne certains avantages y compris le programme national de retraite par limite d'âge (pension de retraite versée par l'Etat) et les indemnités accordées aux étudiants. Un système ciblé de ticket modérateur a été introduit dans les soins de santé, en 1992, et des modifications ont été apportées en matière d'indemnisation des accidents.

Le gouvernement a pour objectif de diminuer les dépenses et d'encourager les Néo-zélandais à réduire leur dépendance par rapport à l'Etat; et à acquérir une plus grande indépendance au niveau personnel et familial.

Les institutions gouvernementales s'occupant de commerce ont été privatisées l'une après l'autre à partir de 1986. Depuis 1987, l'Etat a vendu plusieurs entreprises publiques, notamment Air New Zealand, State Insurance Office, PostBank (section bancaire des PTT), Petrocorp, New Zealand Shipping Corporation, Rural Bank, Telecom Corporation of New Zealand et plusieurs propriétés appartenant aux Eaux et Forêts.

Le gouvernement actuel a introduit une vaste réforme du marché du travail. Le Labour Relations Act 1987 (Loi sur les relations industrielles) basé sur le syndicalisme obligatoire et sur des accords nationaux d'allocations pour groupes de travailleurs, a été remplacé par l'Employment Contracts Act 1991 (Loi sur les contrats de travail) qui prévoit la conclusion de contrats individuels et l'organisation de négociations directes entre patrons et salariés. Cette loi a pour objet de mettre en place des structures de négociation reflétant les besoins des deux parties.

EXECUTION DE LA CONVENTION

- b) *Indiquer les mesures juridiques et autres adoptées afin de mettre en oeuvre la Convention*
- *l'absence de tels instruments doit être mentionnée - et les conséquences de la ratification de la Convention sur le cadre social, économique, politique et juridique général de la Nouvelle-Zélande depuis l'entrée en vigueur de la Convention dans ce pays.*

RESERVES PRECEDENTES

Mines souterraines

Le 13 janvier 1989, la Nouvelle-Zélande a informé le Secrétaire général des Nations Unies du retrait de la réserve formulée à l'égard de la ratification concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories (Convention n°45 de l'OIT), ayant dénoncé la Convention le 23 juin 1987 au terme d'une consultation avec le gouvernement des Iles Cook et le gouvernement de Nioué.

Femmes au combat

Au moment de la ratification, la Nouvelle-Zélande a formulé une réserve supplémentaire concernant le recrutement des femmes en vue de combats armés ou comme devant servir dans des avions militaires ou des navires de guerre. Le gouvernement a créé un groupe de travail, en 1990, afin d'étudier les mesures permettant d'éviter d'engager des effectifs féminins à des postes de combat, et le Rapport du Groupe de travail sur les Femmes au combat a recommandé, à la majorité, que les femmes soient autorisées à se porter volontaires en vue de combats armés, au même titre que les hommes. Le gouvernement n'a pas encore pris de décision quant à la mise en application des recommandations du groupe de travail. Cependant, depuis le mois d'août 1988, les femmes sont autorisées à suivre tous les cours de combats armés au sein de l'Armée royale de l'Air de la Nouvelle-Zélande, en temps de paix. En 1992, les Forces Armées néo-zélandaises ont annoncé qu'elles mettront en oeuvre une période d'essai de deux à trois ans durant laquelle certaines femmes auront la possibilité de participer à des cours de combats armés.

Toutefois, aucune révision similaire n'a été entreprise concernant l'exception faite dans le cadre du Human Rights Commission Act 1977 (Loi de 1977 concernant la Commission des droits de l'homme), laquelle stipule que les hommes ont la préférence en ce qui concerne les circonstances dans lesquelles il est fait usage de la violence ou de la menace de violence, au sein des forces de police et de sécurité de la circulation routière. La réserve formulée par la Nouvelle-Zélande, dans le cadre de cet article, s'applique également à cette situation.

Congés de maternité payés

La Nouvelle-Zélande continue de maintenir sa réserve concernant les congés de maternité payés.

CONSEQUENCES DE LA RATIFICATION DE LA CONVENTION

La Nouvelle-Zélande a pour habitude de ne ratifier les conventions internationales que lorsque les dispositions sont déjà considérablement appliquées dans le droit national et dans la pratique, exception faite des domaines qui sont considérés comme devant faire l'objet de réserves. Ceci explique pourquoi un délai de trois ans s'est écoulé entre la signature et la ratification de la Convention. La Nouvelle-Zélande a voulu s'assurer que ses lois et pratiques étaient largement en conformité avec les dispositions de la Convention.

La plupart des dispositions de la Convention sont déjà incorporées dans les lois de la Nouvelle-Zélande, et ses principes sont acceptés par une vaste majorité. En conséquence, l'impact de la Convention sur le "cadre social, économique, politique et juridique général" n'a pas été considérable. Toutefois, la Convention est considérée comme étant un instrument majeur dans le contexte des droits de l'homme, aussi important que les pactes internationaux relatifs aux droits civiles et politiques, aux droits économiques, sociaux et culturels, et que la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. En outre, les obligations internationales sont de plus en plus prises en considération par les tribunaux de la Nouvelle-Zélande, qui s'en inspirent afin d'interpréter les textes de loi.

Les fondements philosophiques de la Convention sont à la base des activités du Ministère de la condition féminine. Les obligations qui incombent à la Nouvelle-Zélande, en vertu de la Convention, sont invoquées par la Commission des droits de l'homme et par le Tribunal de l'égalité des chances (Equal Opportunities Tribunal), lors de l'exercice de leurs tâches statutaires conformément à la législation néo-zélandaise sur les droits de l'homme.

RESPECT DE LA CONVENTION

- c) *Indiquer les institutions ou autorités chargées de veiller au respect dans la pratique du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et les recours disponibles pour les femmes victimes de discrimination.*

COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME ET TRIBUNAL DE L'EGALITE DES CHANCES

La Commission des droits de l'homme a été créée par le Human Rights Commission Act 1977 (Loi de 1977 sur la Commission des droits de l'homme) en tant qu'organe indépendant chargé de trois fonctions:

- examiner les plaintes pour discrimination et rechercher une conciliation ou entamer une poursuite, dans le cas de plaintes fondées;
- éduquer le public concernant les questions liées aux droits de l'homme;
- faire des commentaires sur les problèmes plus vastes impliquant les droits de l'homme, et garantir que les lois et la politique de la Nouvelle-Zélande ne contreviennent pas aux obligations internationales de ce pays en matière de droits de l'homme.

Le Président actuel de la Commission de l'homme est une femme.

La Loi sur la Commission des droits de l'homme (HRC) (Human Rights Commission Act) couvre toute une série de questions concernant les droits de l'homme. Ses dispositions relatives au sexe interdisant toute discrimination fondée sur le sexe et la situation matrimoniale dans le domaine de l'emploi; certaines formes de partenariat; syndicats et associations professionnelles; organismes de certification et de formation professionnelle; accès du public aux lieux, véhicules et équipements collectifs; accès aux biens et services, à la propriété terrière, au logement et autres commodités, ainsi qu'aux établissements d'enseignement. La discrimination fondée sur le sexe a été définie par le Tribunal pour l'égalité des chances comme englobant la discrimination à l'égard de la grossesse et le harcèlement sexuel.

La Commission des droits de l'homme est chargée de trouver une conciliation dans le cas de plaintes; et elle parvient à régler 90 % des doléances de cette manière informelle. Généralement, la Commission exige l'introduction de programmes de prévention et de procédures de réclamation en tant que moyens permettant de régler les plaintes pour harcèlement sexuel.

Lorsqu'il est impossible de parvenir à un règlement, et si la plainte est fondée, la Commission peut décider d'engager des poursuites. Si la Commission décide de ne pas entamer de poursuites, le plaignant peut intenter un procès.

Les poursuites sont intentées devant le Tribunal de l'égalité des chances (Equal Opportunities Tribunal), qui a été créé en vertu de la Loi sur la Commission des droits de l'homme (HCR). Le Tribunal qui siège à temps partiel doit être présidé par un juriste expérimenté et exerçant dans la pratique. Le Tribunal peut décider d'accorder des réparations allant d'une déclaration selon laquelle l'accusé a violé la loi sur la Commission des droits de l'homme, à des dommages, compensations et actions destinés à réparer la violation de la loi. Les défendeurs peuvent être condamnés aux dépens et, à la fin de la période couverte par le présent rapport, le Tribunal avait accordé des dédommagemens s'élevant à 50 000 dollars. Les décisions du tribunal peuvent être portées en appel devant la Cour Suprême, mais non devant la Cour d'Appel.

Les affaires portées initialement devant le Tribunal de l'égalité des chances concernaient des cas flagrants de discrimination. Depuis 1985, les affaires se rapportent principalement au harcèlement sexuel, et les remèdes octroyés par le tribunal ont été de plus en plus novateurs. En ce qui concerne le cas le plus récent de harcèlement sexuel (1990), le tribunal a ordonné à l'accusé d'obtenir des informations sur le harcèlement sexuel, de mettre des affiches en évidence et de distribuer des brochures aux employé(e)s travaillant dans son supermarché.

L'Annexe au présent rapport contient la liste complète des décisions prises par le tribunal dans des cas de discrimination fondée sur le sexe et de harcèlement sexuel.

TRIBUNAL DU TRAVAIL ET COUR DE JUSTICE POUR L'EMPLOI

Les relations entre employeurs et salariés sont régies par la Loi de 1991 sur les contrats de travail (Employment Contracts Act 1991). Les raisons pour lesquelles un salarié peut poursuivre son employeur, à titre personnel, dans le cadre de cette loi, incluent la discrimination et le harcèlement sexuel.

La discrimination est définie par la Loi sur les contrats de travail comme étant établie lorsque l'employeur:

- a) refuse ou oublie d'offrir ou d'accorder à l'employé/salarié en question les mêmes conditions d'emploi; conditions de travail; avantages accessoires; ou possibilités de formation, promotion et transfert; qui sont mises à la disposition des autres employés, lesquels se trouvent dans des circonstances identiques ou presque similaires;
- b) licencie l'employé en question ou soumet tout employé à un préjudice dans des circonstances où d'autres salariés travaillant pour cet employeur, à un poste de même nature, ne sont ou ne seraient pas licenciés ou soumis à ce préjudice.

Pour des raisons liées à la couleur, race, origine ethnique ou naturelle, sexe, situation matrimoniale, ou croyances religieuses ou morales, de cet employé, ou en raison de l'appartenance de cet employé à une organisation.

La Loi sur les contrats de travail contient des dispositions relatives au harcèlement sexuel exercé par un employeur ou un cotravailleur, respectivement.

Tous les contrats de travail doivent contenir une procédure efficace permettant de régler les conflits d'ordre personnel. La Loi sur les contrats de travail détermine les procédures qui seront appliquées lorsque cet aspect n'est pas prévu dans le contrat. Si les parties ne parviennent pas à un accord, le différend peut être porté devant le tribunal du travail (Employment Tribunal) qui doit essayer de concilier les parties ou rendre un arrêt. Les décisions du tribunal sont obligatoires et peuvent être portées devant la cour de Justice de l'emploi (Employment Court) dans certaines circonstances. L'employé a le libre choix de porter ses griefs personnels devant le Tribunal du travail ou la Commission des droits de l'homme et le Tribunal pour l'égalité des chances.

Etant donné que cette nouvelle législation du travail est entrée en vigueur vers la fin de la période couverte par le présent rapport, les cas de discrimination fondée sur le sexe et de harcèlement sexuel qui ont été entendus dans le cadre de la Loi sur les contrats de travail sont peu nombreux, mais plusieurs cas impliquant un harcèlement sexuel ont été examinés.

PROMOTION DES FEMMES

d) Décrire les méthodes employées pour promouvoir et assurer le plein développement et le progrès des femmes afin de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits et des libertés fondamentales dans tous les domaines sur base de l'égalité avec les hommes.

MINISTERE DE LA CONDITION FEMININE

Le Ministère de la condition féminine est le principal organe dont dispose le gouvernement pour promouvoir et assurer le plein développement et le progrès des femmes. Ce Ministère est un département d'Etat très respecté et hautement apprécié.

Le Ministère de la condition féminine a pour but d'aider le gouvernement à permettre aux femmes d'accéder à l'autonomie dans tous les aspects de leur vie et dans le contexte social et culturel de leurs propres familles, iwi (tribu) ou autres groupes.

Le Ministère a été créé en 1984 en tant qu'agence chargée d'atteindre les objectifs suivants:

- égalité pour les femmes dans tous les domaines d'intérêt et de participation;
- amélioration des chances pour les femmes d'avoir une participation égale à celle des hommes dans tous les aspects de la vie communautaire et économique;
- réponse aux besoins politiques des femmes maories en ce qui concerne la reconnaissance du statut de tangata whenua (autochtone) en conformité avec les principaux objectifs de la politique poursuivie par le gouvernement en faveur des Maoris.

L'objectif prioritaire du Ministère de la condition féminine est de s'assurer les conseils d'experts de haut niveau en ce qui concerne les aspects de politique gouvernementale liés au statut de la femme.

Le Ministère de la condition féminine dispose d'une section chargée de la politique en faveur des femmes maories - Te Ohu Whakatupu - chargée d'aider le gouvernement à répondre aux buts et aux aspirations des femmes maories comme tangata whenua (population autochtone).

En ce qui concerne l'année budgétaire en cours (1er juillet 1991 au 30 juin 1992), le Ministère gère un budget de 4,55 millions de dollars. Il emploie 45 personnes et comprend quatre activités/produits:

1. Conseils en matière de politique

Cette activité concerne l'octroi de conseils politiques au Ministre de la condition féminine et au Vice-Ministre, sur la législation ainsi que sur toutes les autres propositions politiques jugées importantes pour l'égalité sociale, économique ou politique; et l'évaluation de la façon dont les activités du secteur public et du secteur privé facilitent ou freinent la promotion du statut des femmes.

Au cours de la période couverte par le présent rapport, des résultats importants ont été enregistrés en matière de conseils politiques dans les domaines suivants: soins infantiles; soins continus; discrimination et sexisme; éducation; logement, problèmes familiaux; santé; distribution des revenus; emploi rémunéré et formation professionnelle en ce qui concerne plus particulièrement les femmes maories; développement économique et logement; pornographie; rangatiratanga (police maorie); travail non rémunéré; violence; sécurité des femmes.

2. Services d'information

Ces services comportent notamment la mise à disposition du grand public, en particulier les femmes, d'informations et de services de liaison, par exemple, publications (documents de discussion sur la politique gouvernementale; monographies); organisation de séminaires; et liaison avec les organisations; les firmes et les agences dont les activités ont un impact direct ou indirect sur le statut des femmes. Les informations obtenues par le Ministère grâce aux activités de liaison et de consultation peuvent être utilisées pour formuler des avis politiques.

3. Services ministériels

Ces activités comportent l'octroi de services au ministre de la condition féminine et au Vice-Ministre. Il s'agit principalement de préparer des projets de réponses au courrier reçu par le ministre et aux questions posées par les parlementaires; ainsi que d'administrer le Service des nominations (discuté à l'Article 7) et le projet Wahine Pakari destiné aux femmes d'affaires maories (discuté à l'Article 4).

4. Services de l'année du Centenaire du suffrage (1993)

Cette activité consacre 1993 comme étant l'année commémorative du Centenaire du suffrage féminin en Nouvelle-Zélande. On trouvera ci-après les services administratifs qui font partie du 1993 Suffrage Centennial Year Trust: Whakatu Wahine; liaison avec les organisations dans le cadre des projets pour 1993 destinés à reconnaître et à promouvoir les progrès et les aspirations des femmes; surveillance de la performance des agences gouvernementales au niveau de leurs activités prévues pour 1993 (d'autres détails sur le Centenaire 1993 sont donnés à l'Article 4).

AUTRES AGENCES GOUVERNEMENTALES

La Commission de l'égalité en matière d'emploi dans la fonction publique (Equal Employment Opportunities Unit in the State Services) vérifie l'égalité d'emploi dans les départements ministériels. Ces départements disposent de fonctionnaires dont le rôle est de s'assurer que les ministères remplissent leurs obligations en matière d'égalité d'emploi.

Des sections consultatives et politiques destinées aux femmes ont été créées dans plusieurs départements ministériels, par exemple, Ministère de l'éducation et Ministère de la santé publique; ainsi que dans certaines agences, par exemple, Commission Hillary pour les loisirs et le sport.

Le Comité consultatif national de l'emploi des femmes (National Advisory Committee on the Employment of Women) continue de donner des conseils au gouvernement sur la participation des femmes dans la force de travail salariée.

Un Comité consultatif de la santé des femmes (Women's Health Advisory Committee) a été créé en 1989 par le Ministère de la santé publique afin de conseiller le Ministre sur les questions relatives à la santé des femmes, considérées du point de vue des collectivités/consommateurs.

Un fonds mixte secteur public/secteur privé, intitulé Fonds pour l'égalité des chances en matière d'emploi (Equal Employment Opportunities Trust) a été créé à la fin de 1991 par le Ministère du travail et le Ministère de la condition féminine (cette question est discutée à l'Article 11).

ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES

Outre les mécanismes gouvernementaux officiels destinés à promouvoir et à assurer le plein développement et le progrès des femmes, de nombreuses organisations non gouvernementales (ONG) ont des objectifs similaires, notamment:

- organisations nationales de longue date et réputées telles que le Conseil national des femmes (National Council of Women); la Ligue pour le bien-être des femmes maories; PACIFICA

(principale organisation s'occupant des femmes originaires des îles du Pacifique résidant en Nouvelle-Zélande); l'Institut pour les femmes rurales (Country Women's Institute); la Société de recherche sur la condition féminine (Society for Research on Women); la Fédération des femmes universitaires (Federation of University Women); ALTRUSA et autres clubs de services féminins; clubs pour femmes d'affaires et professionnelles (Business and professional Women's Clubs); Branche féminine de la Fédération des Agriculteurs (Women's Division Federated Farmers); Union chrétienne féminine (Young Women's Christian Association); et organisations féminines appartenant à différentes églises.

- organisations nationales plus récentes qui se sont développées pour mettre des services plus spécifiques à la disposition des femmes, par exemple, crise en cas de viol; refuges pour femmes.
- initiatives locales, par exemple, santé des femmes; ressources; groupes et centres de guidance et d'aide aux victimes; et
- groupes de militantes opérant au niveau national et/ou local, par exemple, Groupe de pression électoral pour les femmes (Women's Electoral Lobby). Mediawomen; Femmes contre la pornographie (Women Against Pornography); réactivation du Conseil sur l'égalité des rémunérations et des chances (Council for Equal Pay and Opportunity) et de la Coalition valeur égale - salaire égal (Coalition for Equal Value Equal Pay); Fédération des Conseils d'hygiène pour les femmes (Federation of Women's Health Councils); et associations de lesbiennes.

Durant la période couverte par le présent rapport, ces organisations féminines ont adopté toute une série d'initiatives afin de modifier les préjugés sociaux et les pratiques créant des stéréotypes et/ou désavantageant les femmes. Etant donné l'existence de plusieurs centaines de groupes actifs, il est impossible de donner une liste complète de ce genre d'activités. Cependant, les problèmes spécifiques soulevés par les femmes durant la période en question comprenaient notamment les aspects suivants:

- salaire égal pour un travail de valeur égale, a résulté dans l'adoption d'une législation sur l'égalité des salaires en 1990 (voir Article 11);
- pornographie, souligne la nature et la disponibilité des documents pornographiques; adoption d'actions tactiques allant des piquets de protestation devant les magasins vendant des vidéos à caractère sexuel explicite jusqu'à la présentation de requêtes en 1990 devant la Commission d'enquête sur la pornographie (Committee of Inquiry on Pornography) (voir Article 5); et
- problèmes de santé, par exemple, contraceptifs dangereux; détection précoce et traitement du cancer du col de l'utérus; a débouché sur la création du groupe Fertility Action (fécondité) et sur une enquête en 1988 concernant le traitement du cancer du col de l'utérus effectuée au National Women's Hospital (1988) (voir Article 12).

La gamme d'activités auxquelles participent les ONG féminines comprennent notamment:

- la mise au point d'initiatives facilitant une meilleure compréhension biculturelle de la Nouvelle-Zélande; une connaissance du Traité de Waitangi; un partenariat plus harmonieux entre les femmes maories et non maories;
- la création de groupes pour les droits des femmes dans la plupart des établissements d'enseignement supérieur et augmentation du nombre d'étudiantes dans les universités et dans les instituts polytechniques;
- l'organisation de campagnes pour la paix et le désarmement, en parallèle avec une participation au débat sur les problèmes environnementaux;
- l'élargissement de l'auto-assistance en matière de santé et des autres mesures de sécurité personnelle et des services de bien-être, en particulier pour les femmes maories;
- l'organisation d'une éducation informelle pour les femmes;

- la promotion des femmes dans les activités récréatives de plein air grâce au nouveau réseau Women Outdoors New Zealand;
- l'organisation de programmes destinés à permettre aux femmes de gérer et d'investir leur argent;
- l'organisation de programmes de soins infantiles et d'aide maternelle; campagnes consacrées à la quantité et la qualité des ressources relatives aux soins infantiles (voir Article 11); et
- l'organisation de programmes d'exercice, particulièrement variés et nombreux.

DISPOSITIONS D'APPLICATION DE LA CONVENTION

- e) *Indiquer si les dispositions de la Convention peuvent être invoquées devant les tribunaux ou les autorités administratives et être appliquées directement par eux ou si elles doivent auparavant être traduites en lois ou en règlements administratifs pour pouvoir être appliquées par les autorités intéressées.*

Aucun changement n'a été apporté au système existant en Nouvelle-Zélande, souligné dans le premier rapport.

DEUXIEME PARTIE

ARTICLE 2

MESURES ANTI-DISCRIMINATOIRES

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

- a) *Inscrire dans leur constitution nationale ou dans toute autre législation appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;*
- b) *Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;*
- c) *Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;*
- d) *S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;*
- e) *Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;*
- f) *Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;*
- g) *Abroger toutes les dispositions pénales nationales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.*

EGALITE DEVANT LA LOI

La Nouvelle-Zélande accorde aux femmes l'égalité de droit avec les hommes.

INTERDICTION DE TOUTE DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES

Le principe de l'exemption de toute discrimination fondée sur le sexe est inclus dans la Loi de 1990 sur la Déclaration des droits (Bill of Rights Act 1990) et dans la Loi de 1977 relative à la Commission des droits de l'homme (Human Rights Commission Act 1977). La discrimination dans le domaine de l'emploi, fondée sur le sexe, est également couverte par la Loi de 1991 sur les contrats de travail (Employment Contracts Act 1991), comme indiqué dans la première partie (c) du présent rapport.

Déclaration des droits du citoyen (Bill of Rights)

La Déclaration des droits du citoyen (1990) définit les droits fondamentaux, y compris l'exemption de toute discrimination fondée sur le sexe ou la situation matrimoniale. La Déclaration stipule également les droits suivants: droit de ne pas être privé de la vie; de ne pas être soumis à la torture ou à un traitement cruel ou à des expériences médicales ou scientifiques; droit de refuser un traitement médical; droit au secret et à la liberté de vote; liberté de conscience, religion, croyance, expression, réunion pacifique, association et mouvement; droit à la protection contre toute arrestation et détention arbitraire; droit à un procès équitable.

En ce qui concerne l'exemption de discrimination, la loi relative à la Déclaration des droits stipule 19 Exemption de discrimination:

- 1) Tout citoyen a le droit de ne pas faire l'objet de discrimination fondée sur la couleur, race, origine ethnique ou nationale, sexe, situation matrimoniale, ou croyance religieuse ou philosophique.
- 2) Les mesures prises de bonne foi pour aider ou faire progresser les personnes ou certains groupes de personnes qui sont désavantagées en raison de leur couleur, race, origine ethnique ou nationale, sexe, situation matrimoniale, ou croyance religieuse ou philosophique, ne constituent pas une discrimination.

Au moment de la rédaction du présent rapport, la loi sur la Déclaration des droits n'avait pas encore été mise à l'épreuve dans les tribunaux.

Loi de 1977 relative à la Commission des droits de l'homme (Human Rights Commission Act 1977)

La Loi de 1977 relative à la Commission des droits de l'homme établit des règles et prévoit des remèdes dans l'objet d'écartier toute discrimination à l'égard des femmes, comme indiqué dans la Première Partie (c) du présent rapport. La Loi n'outrepasse pas les dispositions discriminatoires existant dans d'autres lois, sauf si cela est expressément prévu. Toutefois, peu de lois ou textes réglementaires encore en vigueur constituent une discrimination directe à l'égard des femmes, et la Commission des droits de l'homme peut recommander au premier Ministre que les lois discriminatoires soient amendées ou abrogées. La Commission ne dispose pas de tous les pouvoirs prévus à l'Article 2 de la Convention pour agir contre la discrimination, et ses limites sont discutées ci-après.

Les clubs privés sont en dehors de la juridiction de la Loi de 1977 et peuvent refuser d'admettre des membres féminins, ou les accepter à des conditions moins favorables que les hommes.

La Loi exempte l'offre ou l'octroi d'indemnités de retraite ou de polices d'assurance-vie incluant des conditions différentes en fonction du sexe, à condition que ces conditions soient basées sur des données actuarielles relatives à l'espérance de vie de chaque sexe.

Conformément à cette Loi, les femmes peuvent être exclues du partenariat dans les firmes qui comptent moins de six partenaires. En Nouvelle-Zélande, la majorité des associations comptent au maximum cinq partenaires.

La Loi relative à la Commission des droits de l'homme interdit toute discrimination à l'égard des femmes, qui qu'elles soient. Les partis politiques et les églises sont exclues des dispositions anti-discriminatoires de la Loi relative à la Commission des droits de l'homme. La situation des femmes dans la vie politique est discutée à l'Article 7. Les femmes peuvent exercer les fonctions de pasteur dans les principales congrégations protestantes de la Nouvelle-Zélande, c'est-à-dire l'église anglicane et l'église presbytérienne.

Projet de loi portant amendement à la Commission des droits de l'homme

Le projet de loi portant amendement à la loi relative à la Commission des droits de l'homme a été présenté au Parlement en 1990, mais n'a pas encore été adopté. Son objectif est d'étendre les bases de

l'interdiction de toute discrimination en incluant les cas suivants: grossesse; état de santé; penchants sexuels; opinions politiques; syndicalisme; statut d'ayant droit; statut familial; identité du partenaire ou parent.

PROTECTION EFFECTIVE DES FEMMES A L'EGARD DE LA DISCRIMINATION

Dans leurs activités quotidiennes, la Commission des droits de l'homme et le Tribunal pour l'égalité des chances (Equal Opportunities Tribunal) ont interprété d'une manière libérale les dispositions relatives à l'état matrimonial et à la discrimination fondée sur le sexe. Ces institutions considèrent qu'aucune discrimination ne devrait avoir lieu du fait qu'une personne est célibataire, mariée, séparée, divorcée, veuve ou a une relation établie; ou en fonction de la personne à laquelle elle est mariée; mais ces interprétations ne sont pas formellement prévues dans la Loi relative à la Commission des droits de l'homme et peuvent être contestées. De même, la discrimination fondée sur le sexe a été interprétée par la Commission des droits de l'homme comme incluant la discrimination à l'égard des femmes enceintes et le harcèlement sexuel bien que ces cas ne soient pas mentionnés dans la Loi comme étant des exemples de discrimination. Lorsqu'il existe des zones "grises" en matière d'interprétation, comme dans d'autres domaines, la Commission peut rédiger des déclarations politiques qui n'ont pas force de loi. La Commission n'a pas le pouvoir de rédiger des directives contraignantes.

La Commission des droits de l'homme s'occupe de cas individuels et entreprend des activités générales de promotion. Elle n'effectue pas d'enquêtes sur les pratiques discriminatoires, en vue de prendre des mesures.

Bien que la Commission ne soit pas en mesure d'obliger les individus ou les organisations à collaborer avec son programme, elle a, durant la période couverte par le présent rapport, joué un rôle actif au niveau de la publicité des droits de l'homme. Le personnel et les directeurs de la Commission ont mis en oeuvre des mesures efficaces: discours publics; création d'un réseau interactif; production de brochures publicitaires; films vidéo et dossiers d'information sur des sujets d'actualité tels que le harcèlement sexuel et l'égalité des chances en matière d'emploi.

Au cours de chacune des années de la période couverte par le présent rapport plus de 100 plaintes officielles pour discrimination sexuelle ont été portées devant la Commission des droits de l'homme et des actions ont été intentées au nom des plaignants par le personnel de la Commission. Les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe concernent les catégories énumérées dans le tableau figurant à la page suivante.

Les plaintes concernant la discrimination fondée sur le sexe représentent plus de 70 % des plaintes portées devant la Commission des droits de l'homme [la discrimination raciale est traitée séparément par le Conciliateur des relations raciales (Race Relations Conciliator)]. Toutefois, le pourcentage de plaintes concernant l'état matrimonial a augmenté durant la période couverte par le rapport.

La plupart des plaintes concernaient des mesures discriminatoires à l'égard de couples *de facto*, mais certaines impliquaient des célibataires qui ne bénéficiaient pas du même traitement que les personnes mariées, ou vice-versa. Les pourcentages enregistrés durant la rédaction du présent rapport sont indiqués dans le deuxième tableau, page 18.

MESURES ANTI-DISCRIMINATOIRES

**Plaintes pour discrimination fondées sur le sexe,
portées devant la Commission des droits de l'homme 1986 - 1991 ***

Catégories de la plainte	1986/87	1987/88	1988/89	1989/90	1990/91
Emploi (Sections 15-18 de la Loi HCR)	88	80	80	124	68
Organes de certification (Section 21 de la Loi HCR)	1	-	-	-	-
Institutions responsables de la formation professionnelle (Section 22 de la Loi HCR)	1	1	1	-	-
Accès aux lieux publics (Section 23 de la Loi HCR)	1	7	2	-	-
Biens et Services (Section 24 de la Loi HCR)	6	10	6	10	7
Foncier/logement/hébergement (Section 25 de la Loi HCR)	-	2	4	1	1
Education (Section 26 de la Loi HCR)	1	-	1	2	4
Publicité (Section 32 de la Loi HCR)	10	10	6	11	2
Autres	-	1	1	2	3
TOTAL	108	111	101	150	85

* La discrimination fondée sur le sexe comprend le harcèlement sexuel et la discrimination liée à la grossesse.

**Pourcentage des plaintes pour chaque catégorie portées devant
la Commission des droits de l'homme 1986 - 1989**

Catégories de la plainte	1986/87	1987/88	1988/89	1989/90	1990/91
Sexe	84,0	70,0	72,0	80,6	68,0
Etat matrimonial	11,0	19,0	22,0	18,2	17,6
Croyance religieuse/philosophique	5,0	4,0	4,5	1 cas	8,0
Autre	-	7,0	1,5	1 cas	6,4

ARTICLE 3

MESURES APPROPRIEES

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

DEVELOPPEMENT ET PROMOTION DES FEMMES

Au cours des cinquante dernières années, les femmes néo-zélandaises ont assisté à des changements importants dans leur vie économique, sociale et politique. L'évolution la plus marquée a été leur participation accrue à l'emploi rémunéré et, en conséquence, leur dépendance à l'égard de l'économie de marché, dans leurs activités rémunérées et non rémunérées. D'autres changements majeurs concernent notamment l'évolution des structures de la fécondité des femmes et la réduction de la taille des familles.

De nombreux changements ont suivi ou renforcé la participation accrue des femmes à la force de travail, par exemple, au niveau de la législation; éducation formelle; politique et état de santé; activité politique. La plupart de ces changements ont été appuyés, au cours des vingt dernières années, par un mouvement féminin actif.

Les progrès réalisés sur la voie de l'élimination de la discrimination légale à l'égard des femmes ont été particulièrement considérables depuis le début des années 70, et plus de vingt modifications ont été apportées aux textes de lois depuis 1971, y compris aux dispositions accordant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes. Des progrès ont été enregistrés dans les domaines suivants:

- égalité des droits à la sécurité sociale (Loi de 1971 sur les actions concernant la famille/Domestic proceedings Act 1971; Lois portant amendement à la sécurité sociale/Social Security Amendment Act 1973, 1977 and 1979; Loi de 1973 sur l'indemnisation des victimes d'accidents/Accident Compensation Act 1973);
- égalité des possibilités d'emploi et égalité de rémunération (Loi de 1972 sur l'égalité de rémunération/Equal Pay Act 1972; Loi de 1980 sur le congé de maternité et la garantie du maintien de l'emploi/Maternity Leave and Employment Protection Act 1980; Loi de 1981 sur les fabriques et locaux commerciaux/Factories and Comercial Premises Amendment Act 1981; Loi de 1983 sur les mines de charbon/Coal Mines Amendment Act 1983; Loi de 1983 sur le salaire minimum/Minimum Wage Act 1983; Loi de 1987 sur les congés parentaux et la garantie du maintien de l'emploi/Parental Leave and Employment Protection Act 1987; Loi de 1991 sur les contrats de travail/Employment Contracts Act 1991);
- égalité des droits au mariage et à la parenté (Loi de 1976 sur les biens des conjoints/Matrimonial Property Act 1976; Loi de 1976 relative au domicile/Domicile Act 1976; Loi de 1980 sur les tribunaux chargés de connaître des problèmes familiaux/Family Courts Act 1980; Loi de 1980 portant amendement de la loi sur la garde des enfants/Guardianship Amendment Act 1980; Loi de 1980 sur les actions concernant la famille/Family Proceedings Act 1980; Loi de 1982 sur la protection des personnes au foyer/Domestic Protection Act 1982; Loi de 1983 portant amendement de la loi sur l'impôt foncier et l'impôt sur les donations/Estate and Gift Duties Amendment Act 1983); et

- égalité en ce qui concerne les droits de l'homme (Loi de 1977 relative à la Commission des droits de l'homme/Human Rights Commission Act 1977; Loi de 1977 sur la citoyenneté/Citizenship Act 1977; Loi de 1980 portant amendement de la loi sur les dépositions/Evidence Amendment Act 1980; Loi de 1985 portant amendement de la loi sur les crimes/Crimes Amendment Act 1985).

FEMMES HANDICAPEES

Bien que la discrimination à l'égard des personnes qui présentent une invalidité ne fasse pas actuellement l'objet d'une législation en Nouvelle-Zélande, dans le cadre des droits de l'homme, cette question est à l'étude (voir section précédente concernant le projet de loi portant amendement de la loi sur les droits de l'homme).

En Nouvelle-Zélande, les femmes qui souffrent d'invalidité représentent 40 % de la population handicapée. Etant donné que les femmes vivent plus longtemps que les hommes, l'incidence de leurs invalidités augmente en fonction de l'âge. Les femmes de 80 ans ont 60 % de chances de devenir invalides. Les femmes sont plus sujettes que les hommes aux handicaps. Elles ont moins de chances que les hommes d'être blessées au cours d'accidents et elles sont généralement touchées par la maladie. L'invalidité la plus fréquente de la femme est celle qui affecte la mobilité (le plus souvent arthrite), tandis que les hommes souffrent généralement de handicaps sensoriels.

Selon les estimations, les femmes qui présentent une invalidité ont un taux de participation ^{1/} de 65,3 % dans la force de travail, c'est-à-dire supérieur à celui de la population féminine considérée dans son ensemble. Parmi les effectifs, ces femmes sont généralement occupées dans une gamme étroite de tâches traditionnelles isolées. Bien que les femmes handicapées aspirent de plus en plus à participer ouvertement à l'emploi, on estime qu'elles représentent environ 40 % des 7 000 femmes qui travaillent dans des ateliers protégés. Un programme d'activités intitulé Workbridge aide les femmes et les hommes handicapés à effectuer cette transition.

Dans le cadre de la Loi de 1975 sur la protection communautaire des personnes handicapées (Disabled Persons Community Welfare Act 1975) les femmes handicapées peuvent recevoir une aide de l'Etat dans les domaines suivants: déplacements et hébergement pour traitement médical; coût des équipements leur permettant de garder leur indépendance; création d'emplois; prêts temporaires pour modification du logement et pour l'achat d'un véhicule; prêts temporaires pour leur permettre d'ouvrir un commerce. Certains de ces avantages (par exemple prêts temporaires pour l'achat d'un véhicule) sont uniquement mis à la disposition des personnes qui exercent un emploi rémunéré ou bénévole. Cette législation est actuellement en cours de révision afin de l'ajuster au programme gouvernemental de ciblage des mesures d'assistance sociale.

^{1/} En Nouvelle-Zélande, la définition de la participation à la force de travail comprend les personnes qui exercent un emploi rémunéré à plein temps ou à mi-temps, et les chercheurs d'emplois rémunérés.

ARTICLE 4

MESURES TEMPORAIRES (ACTION AFFIRMATIVE)

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

EGALITE DES CHANCES EN MATIERE D'EMPLOI

A la fois dans le secteur public et dans le secteur privé, l'accent est mis sur le principe de l'égalité des chances en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination systémique en changeant la structure et les pratiques des organisations. Cette question est examinée en détail à l'Article 11 du présent rapport.

MESURES TEMPORAIRES

Durant la période couverte par le présent rapport, plusieurs programmes d'éducation et de formation destinés à accroître la participation des femmes dans les activités non traditionnelles, les loisirs et augmenter leur performance dans tous les domaines ont été approuvés par la Commission des droits de l'homme. Ces programmes concernent notamment les activités suivantes destinées exclusivement aux femmes: cours de charpenterie; menuiserie; électronique; travaux ménagers; finance; commerce; sciences; ingénierie; affirmation de la personnalité. Des cours consacrés aux études féminines ont également été approuvés. Un traitement préférentiel a été accordé au recrutement de femmes comme gardiens dans les prisons pour femmes. Des cours séparés d'activités de plein air ont été approuvés, pour femmes et pour hommes. Un cours spécial pour hommes, intitulé "Hommes au service du changement" (Men Working for Change) a été instauré.

La Loi sur la Déclaration des droits autorise le développement de programmes spécialement ciblés.

Durant la période couverte par le présent rapport, le Conseil pour la Formation professionnelle (Vocational Training Council) a mis en oeuvre des programmes destinés à encourager les femmes à entreprendre des activités non traditionnelles et a publié un Guide pour les femmes désirant travailler dans le secteur non traditionnel (Woman's guide to non-traditional occupations) et un Programme de formation sur l'égalité des sexes (Sex equity training package).

1993

Une mesure importante destinée à promouvoir le statut des femmes a été adoptée par le gouvernement en 1991; il s'agit du Fonds pour la Commémoration du Centenaire du Suffrage universel (1993): Whakatu Wahine.

Le suffrage universel a été obtenu en Nouvelle-Zélande en 1893. Le gouvernement a désigné 1993 comme étant l'année du Centenaire du Suffrage et a créé un Fonds spécial de 5 millions de dollars afin de contribuer à des projets destinés à:

- améliorer la condition et le progrès des femmes;
- commémorer le centenaire du vote des femmes en Nouvelle-Zélande; et
- faire connaître au public la contribution positive des femmes à la vie politique, économique, sociale et culturelle de la Nouvelle-Zélande.

Le Fonds a pour objectif de stimuler les activités destinées à combler le fossé existant entre les femmes et les hommes; les femmes maories et non maories; et de cibler l'attention sur les projets qui permettent d'aider les femmes à acquérir une plus grande confiance, certaines aptitudes, chances et reconnaissance.

En plus des initiatives communautaires subventionnées par le fonds et par des sponsors privés, tous les départements gouvernementaux ont décidé de financer et d'organiser des activités et projets destinés à améliorer la condition féminine.

Une division du Ministère de la condition féminine est chargée de gérer le Fonds et de coordonner les activités du centenaire.

PROTECTION DE LA MATERNITE

Les mesures qui protègent la maternité alors que les femmes sont employées ne sont pas considérées comme étant discriminatoires dans le cadre de la Loi relative à la Commission des droits de l'homme. La protection des parents est assurée par la Loi de 1987 sur le congé parental et la garantie du maintien de l'emploi (Parental Leave and Employment Protection Act 1987) (discutée en plus de détails à l'Article 11).

Des dispositions sont prévues pour les soins prénataux accordés aux femmes enceintes. Ces mesures sont discutées à l'Article 12.

WAHINE PAKARI

Les données du recensement de 1986 indiquent que seulement 3 000 femmes maories (environ 4 % du total des femmes maories) participaient à des activités commerciales à titre d'indépendantes; employaient d'autres femmes dans leurs activités; ou travaillaient sans être rémunérées dans une entreprise familiale. La promotion des femmes maories comme travailleuses indépendantes a été un objectif majeur de Te Ohu Whakatupu (division du Ministère de la condition féminine chargée de la politique en faveur des femmes maories) durant la période couverte par le présent rapport. Cette division a effectué une enquête auprès des femmes d'affaires maories et a identifié les finances et la formation/développement d'aptitudes dans les petites entreprises comme étant des domaines clés dans lesquels les femmes maories ont besoin d'une assistance. Ces initiatives destinées à favoriser l'accès des femmes maories aux activités de financement à risque sont examinées à l'Article 13.

Les besoins de formation des femmes maories en tant que travailleuses indépendantes sont traités dans le programme Wahine Pakari, préparé par Te Ohu Whakatupu. Ce programme est basé sur la notion de formation en chaîne: un noyau de monitrices suit tout d'abord un cours de formation au métier d'indépendant; les monitrices retournent ensuite dans leurs communautés et bénéficient d'un appui permanent qui leur permet de former d'autres femmes maories aux aptitudes qu'elles ont acquises. Le programme donne ainsi la possibilité de créer un réseau autonome de formatrices.

En février 1992, 15 monitrices avaient formé 333 femmes maories aux aptitudes de Wahine Pakari; et 70 autres femmes attendaient de recevoir une formation prévue pour la fin de mars 1992. Jusqu'à présent les femmes qui ont été formées dans le cadre de ce programme ont ouvert 22 commerces et 34 projets ont été mis au point.

Le rythme actuel de la formation assurée par les monitrices de Wahine Pakari et les résultats obtenus ont largement dépassé les attentes de Te Ohu Whakatupu. Il est prévu que ce programme d'action positive constituera un instrument efficace grâce auquel les femmes maories pourront acquérir une plus grande autonomie en matière de développement d'aptitudes de gestion.

ARTICLE 5

ROLE DES SEXES ET STEREOTYPES

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour:

- a) *Modifier les schémas et modèles de comportement socio-culturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;*
- b) *Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.*

VIE FAMILIALE

La nature de la famille "typique" néo-zélandaise est en cours de transformation. En 1986, les couples mariés ayant des enfants à charge représentaient un peu plus de la moitié (53 %) du total des familles alors que ce chiffre était de 57 % en 1981. Le nombre des familles monoparentales a augmenté de 20 000 unités, soit 21 %, entre 1981 et 1986. Actuellement, une famille sur cinq est dirigée par un seul parent, en majorité par une femme.

Dans de nombreuses familles, les garçons et les filles sont censés s'acquitter de différentes tâches domestiques. Les mères restent les principales dispensatrices de soins, à la fois pour leurs enfants et les autres personnes à charge. Les résultats de l'enquête pilote concernant l'utilisation du temps (discutée à l'Article 11) indiquent que les femmes sont principalement responsables des soins donnés aux enfants et des travaux domestiques. Les pères consacrent beaucoup moins de temps que les femmes à l'élevage des enfants, et sont principalement responsables des travaux extérieurs.

STEREOTYPES

Durant toute la période couverte par le présent rapport, les moyens de communication de masse ont continué de refléter les contradictions qui existent dans la vie des femmes néo-zélandaises. Une campagne de publicité télévisée a eu pour objet d'interviewer des femmes victimes de violences, mais dans le même temps, on a assisté à une augmentation significative des programmes de télévision basés sur la violence.

Durant cette période, beaucoup plus de femmes journalistes ont travaillé sur des sujets qui étaient précédemment considérés comme relevant des hommes, par exemple, agriculture, commerce et reportages sportifs. Plusieurs femmes journalistes s'occupant de ces sujets se sont vues décerner des prix.

Un langage non sexiste est largement utilisé dans le secteur de la radiodiffusion/télévision et l'édition. Radio New Zealand a publié des directives destinées à ses speakers concernant l'utilisation d'un langage non sexiste, et des instructions non sexistes ont été distribuées dans les départements gouvernementaux et dans les maisons d'édition privées.

Certains publicitaires ont commencé à employer des personnages féminins non stéréotypés dans leurs campagnes. Cependant, l'utilisation de stéréotypes fondés sur le sexe s'est poursuivie, dans le secteur publicitaire, et le groupe Mediawomen a été très actif durant les années 80 et a exprimé les

préoccupations des femmes dans ce domaine. L'Autorité responsable des normes publicitaires (Advertising Standards Authority) a publié un code relatif à la représentation des femmes dans la publicité, et a mis en place une procédure permettant d'introduire des plaintes concernant les annonces publicitaires sexistes. Durant la période couverte par le présent rapport des réclamations ont été formulées par des femmes et des organisations féminines concernant plusieurs annonces publicitaires jugées pornographiques ou offensantes et, dans la plupart des cas, l'annonce a été retirée. Les femmes restent toujours préoccupées par l'image qui est donnée d'elles dans les annonces télévisées et dans les autres vecteurs publicitaires. L'aspect des femmes et les activités domestiques sont encore exagérément soulignés dans les annonces. Peu de femmes sont représentées sous un jour positif, en position de force, et les femmes maories apparaissent rarement dans les annonces publicitaires.

Les efforts qui ont été déployés pour diminuer les stéréotypes dans l'éducation ont porté notamment sur l'adoption d'un langage non sexiste/neutre dans les matériaux didactiques; la production de documents éducatifs contre-sexistes et l'organisation de cours de formation destinés à lutter contre le sexe. Durant la période couverte par le présent rapport, le Ministère de l'éducation a adopté une politique destinée à utiliser des expressions non sexistes/neutres dans les matériaux didactiques. Cette question est discutée en plus de détails à l'Article 10.

EDUCATION FAMILIALE

L'éducation familiale fait partie du programme d'initiation à l'hygiène qui est enseigné dans les écoles primaires et secondaires et qui concerne notamment les rapports familiaux et les soins à l'égard de soi-même et d'autrui. La façon dont les écoles considèrent les aspects de l'éducation des enfants peut varier; certaines écoles s'organisent pour que leurs élèves s'occupent de véritables bébés et d'enfants en bas âge avec la collaboration de certains parents, au sein de collectivités; tandis que d'autres écoles (en particulier les écoles de garçons) n'organisent que peu d'exercices pratiques. Cette question est discutée d'une manière plus détaillée à l'Article 10.

L'éducation prénatale et postnatale est dispensée par certaines organisations qui entrent en contact avec les futurs parents, par exemple, sages-femmes communautaires, Plunket Society, New Mother's Support groups; Family Planning Association; Parents Centre; différentes églises; organisations de femmes et centres d'éducation communautaires; et "services de crise" qui viennent en aide aux parents qui rencontrent des problèmes urgents. Certaines de ces organisations sont totalement ou partiellement subventionnées par l'Etat.

Un projet pilote intitulé Parents as First Teachers (PAFT) a démarré à la fin de 1991 sur la base d'un programme mis au point dans l'Etat du Missouri (Etats-Unis) pour aider les parents à maximiser le développement de leurs enfants durant les trois premières années de la vie. Ce programme comporte quatre éléments:

- informations ponctuelles sur ce qu'il convient de rechercher et d'attendre au cours du développement de l'enfant; et guidance et encouragement de l'acquisition du langage; développement des aptitudes cognitives, sociales et motrices;
- vérification périodique du développement de l'enfant au niveau de l'ouïe, de la vue et des capacités motrices de façon à détecter d'éventuels problèmes ou handicaps.
- visites mensuelles à domicile par des éducateurs compétents pour parents et
- réunions mensuelles de parents afin de partager leur expérience et de discuter les questions relatives à la phase de développement de leurs enfants.

La Royal New Zealand Plunket Society est chargée d'administrer le programme PAFT durant une période de quatre ans dans le cadre d'un contrat conclu avec le Ministère de l'éducation. Les enfants peuvent y participer jusqu'à l'âge de trois ans. Ce programme a été appliqué à un groupe de 125 enfants premiers nés; tandis que 125 autres enfants sont utilisés comme groupe témoin. Les infirmières de la Plunket Society seront chargées de l'éducation des parents.

La Ligue pour le bien-être des femmes maories (Maori Women Welfare League) a l'intention de préparer en 1992 des programmes destinés au développement des aptitudes parentales chez les parents maoris, en particulier pour répondre aux besoins des familles maories.

Un autre projet intitulé Programme d'éducation des parents et de soutien a été mis au point par le Ministère de l'éducation afin d'aider les parents à créer des réseaux communautaires de soutien et d'éducation pour: développer chez les parents l'estime de soi et la confiance en soi; leur donner la possibilité de participer à l'éducation précoce de leurs enfants; encourager le développement d'un soutien réciproque entre parents et le sens de la promotion.

L'objectif global des deux programmes précités est d'atteindre les parents qui ne sont pas encore affiliés à une organisation.

REFORME DE LA LOI SUR LA PORNOGRAPHIE

On considère généralement en Nouvelle-Zélande que la pornographie porte préjudice aux femmes et constitue une caractéristiques intégrante des comportements sociaux et économiques qui perpétuent la violence à l'égard des femmes.

Un Comité d'enquête sur la pornographie (Committee of Inquiry into Pornography), nommé par le gouvernement, a présenté un rapport en 1988. Des projets de lois ont été rédigés afin d'être soumis au Parlement en 1992. La législation qui est proposée regroupera les trois organes de censure actuels au sein d'un Bureau de classification des films et des publications (Office of Film and Literature Classification) de façon à assurer une plus grande cohérence entre les différents types de documents. Les nouvelles lois prévoient également les mesures suivantes:

- description plus transparente des types de matériaux qui seront interdits ou frappés de restriction;
- renforcement de l'accès du public aux procédures de censure;
- renforcement des sanctions en cas d'infraction; et
- restrictions efficaces en matière d'exposition des publications et des documents de promotion dans les magasins de détail.

Dans certains cas, la possession de documents interdits sera considérée comme constituant un délit.

Il s'agit d'une mesure positive qui a pour but d'indiquer clairement qu'aucune excuse ne pourra être invoquée dans des cas de violence et d'agression sexuelle à l'égard des femmes.

ARTICLE 6

TRAFFIC ET PROSTITUTION DES FEMMES

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

ATTITUDE SOCIALE ACTUELLE

L'existence de la prostitution est reconnue par la société néo-zélandaise. Certains considèrent que la prostitution est une activité immuable et indésirable et qu'elle doit être régie par le droit pénal. D'autres sont d'avis que l'Etat ne doit pas s'immiscer dans les activités sexuelles, sauf s'il existe des raisons contraignantes, par exemple, en cas de contrainte et autres activités criminelles.

SITUATION JURIDIQUE

La situation juridique concernant à la fois le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes en Nouvelle-Zélande est restée inchangée depuis la publication du rapport précédent. La mise en esclavage est illégale sous toutes ses formes, et on considère comme constituant un délit possible d'un maximum de cinq années d'emprisonnement le fait de vivre des gains d'une prostituée; de gérer une maison de tolérance; ou de procurer des relations sexuelles contre rétribution (racolage). La prostitution en tant que telle ne constitue pas un délit.

Il est estimé que 7 000 à 8 000 femmes, principalement âgées de 18 à 30 ans travaillent à temps plein ou partiel en tant que prostituées (sex workers). Elles sont contactées par leurs clients principalement dans la rue; dans des agences d'accompagnatrices; ou dans des salons de massage autorisés. Etant donné qu'il s'agit de la forme la plus visible de prostitution, cette activité fait l'objet de nombreux contrôles de police, mais le contrôle de la prostitution n'est pas une des tâches prioritaires de la police et les condamnations pour racolage sont peu nombreuses et 125 cas seulement ont été jugés en 1990.

Autorisations

Les salons de massage doivent obtenir une autorisation et les propriétaires sont obligés de garder un registre indiquant l'identité réelle des employées; les femmes qui ont été condamnées pour racolage ou pour détention de drogue ne peuvent pas être employées par ces salons. Les clients paient un droit d'entrée qui comprend le massage et les masseuses peuvent offrir d'autres services contre rémunération séparée qui n'a rien à voir avec la gestion du salon. L'obligation faite aux salons de massage d'obtenir une licence a entraîné une augmentation du nombre des autres activités de prostitution, par exemple, agences d'hôtesses et prostitution sauvage.

Les agences d'hôtesses ne sont pas soumises à une licence et peuvent faire ouvertement de la publicité pour leurs services dans la presse quotidienne. Les hôtesses demandent à leurs clients de payer un montant fixe destiné à l'agence et négocient ensuite un prix séparé pour leurs propres services.

Collectif des prostituées (New Zealand Prostitutes Collective)

Une association professionnelle des travailleuses sexuelles - New Zealand Prostitutes Collective (NZPC) - a été créée en 1987. La NZPC est subventionnée par le gouvernement depuis 1988, car elle s'occupe d'activités d'éducation et de conseil y compris la publication d'une revue régulière et la diffusion de documents éducatifs sur le SIDA. En 1990/91, le gouvernement a accordé à cette association un montant de 105 000 dollars. Deux employées travaillent à temps partiel; les autres

employées sont des bénévoles. Un service existe dans les principaux centres urbains et les villes de province.

La NZPC est également un groupe de pression en faveur des travailleuses sexuelles. Il souhaite maintenir le statut légal des prostituées, mais s'oppose aux anomalies qui existent au niveau des lois et qui constituent une discrimination. Par exemple, la prostituée qui racole un client commet un délit, mais non le client qui racole une prostituée. La définition stricte selon laquelle une maison de tolérance est un lieu de travail pour prostituées porte préjudice aux prostituées qui souhaitent travailler à leur propre domicile. La situation relative aux salons de massage est insatisfaisante, car les efforts qui sont faits pour prétendre qu'il ne s'agit pas de prête-noms qui cachent des activités sexuelles (et l'absence de registres et le refus d'employer des femmes ayant déjà été condamnées) font qu'il est extrêmement difficile de garantir que les femmes ne seront pas exploitées ou obligées de passer à des formes plus dangereuses de prostitution (par exemple, trottoir).

Ces dernières années ont été marquées par une augmentation du nombre de femmes étrangères travaillant comme prostituées en Nouvelle-Zélande, en particulier en provenance du Sud-est asiatique (surtout Thaïlande et Philippines); elles entrent en Nouvelle Zélande avec des visas touristiques et trouvent du travail illégal comme "hôtesses" et "danseuses exotiques". Les poursuites ont été entamées avec succès, dans certains cas, contre leurs "sponsors".

OBSTACLES A L'ELIMINATION DE L'EXPLOITATION DE LA PROSTITUTION

Il n'est pas prouvé que les lois qui contrôlent la prostitution empêchent les femmes de devenir des travailleuses sexuelles. L'application de la loi a largement pour objectif de garder la prostitution aussi discrète que possible. Cette situation a entraîné certains avantages pour les prostituées néo-zélandaises, en empêchant leur exploitation par les proxénètes et par les grands réseaux de trafic; et a assuré aux travailleuses sexuelles un degré d'autonomie assez inhabituel.

La législation actuelle n'est pas sans poser de problèmes. Elle est discriminatoire parce qu'elle pénalise les prostituées et non leurs clients. Les interdictions relatives au racolage et les contrôles effectués pour savoir qui travaille dans l'environnement relativement protégé d'un salon de massage, bien que rarement appliqués, créent un climat d'insécurité et contribuent à stigmatiser les autres travailleuses sexuelles.

Le niveau du débat public sur ces questions a tendance à augmenter. Les autorités responsables de la santé sont préoccupées par les risques de contamination des prostituées par le virus IHV, dans le système actuel. Alors que l'industrie du sexe de la Nouvelle-Zélande est pratiquement exempte de SIDA (principalement parce que les prostituées sont bien sensibilisées à l'égard des modes de transmission et de prévention), il est néanmoins difficile d'entreprendre des campagnes d'éducation et de procéder à des contrôles sanitaires réguliers, puisque les prostituées travaillent dans un secteur clandestin. Pour cette raison, la possibilité de dé penaliser le racolage a été mentionnée comme étant une option à envisager vers la fin de la période couverte par le présent rapport.

ARTICLE 7

VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE

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

- a) *de voter à toutes les élections dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;*
- b) *de prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement.*
- c) *de participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.*

DROIT DE VOTE

Les femmes néo-zélandaises ont obtenu le droit de vote lors des élections générales de 1893. Toute personne âgée d'au moins 18 ans peut être inscrite sur une liste électorale, même si elle ne désire pas voter. Les femmes et les hommes votent à pourcentage égal.

LES FEMMES EN TANT QUE CANDIDATES POLITIQUES

En Nouvelle-Zélande, les femmes ont obtenu le droit d'être candidates lors des élections générales de 1919. La première femme candidate s'est présentée aux élections de 1923 et la première femme membre du Parlement a été élue en 1933. Depuis cette date, le nombre de femmes siégeant au Parlement n'a fait qu'augmenter.

Aux élections générales les plus récentes, le 27 octobre 1990, les femmes constituaient 22,7 % des candidats (154 sur 677) et ont remporté 16,5 % des sièges. Ce résultat reflète une légère augmentation du nombre de femmes membres du Parlement (MP), de 14,4 % (14 parlementaires) élues en 1987 à 16,5 % (16 parlementaires) élues en 1990. Les femmes sont éligibles en tant que candidates aux mêmes conditions que les hommes. Toutefois, beaucoup moins de femmes que d'hommes se présentent aux élections parlementaires, et certaines raisons de cet état de choses seront soulignées à la fin de la présente section.

HAUTES FONCTIONS DETENUES PAR DES FEMMES

En 1990, Dame Catherin Tizard a été la première femme nommée au poste de Gouverneur général de la Nouvelle-Zélande. L'année 1990 a également vu l'élection de la première femme évêque en Nouvelle Zélande, Penny Jamieson, évêque anglican de Dunedin.

Te Arikinui Dame Te Atairangi Kaahu est la Reine des Maoris, leader hautement respectée (rangatira) chez les Maoris; elle exerce les fonctions de monarque sur plusieurs iwi (tribus).

Au sein du Cabinet (composé de 20 membres), deux femmes sont actuellement Membres du Conseil des Ministres. L'une d'elles est la première femme Ministre des finances; l'autre détient les portefeuilles de la Sécurité sociale et de la Condition féminine. En dehors du Cabinet (Conseil des Ministres), une

autre femme exerce les fonctions de Secrétaire d'Etat à la consommation; une femme est Vice-Ministre de la santé publique et une autre est Vice-Ministre de la condition féminine. Depuis 1990, on assiste à une diminution des postes de haut niveau administratif détenus par des femmes. En 1990, cinq femmes siégeaient au Conseil des Ministres (Cabinet), dont la première femme à occuper le poste de Vice-Premier Ministre.

Le nombre de femmes parlementaires siégeant au Comité électoral du Parti National (National Party) est passé de trois à huit aux élections de 1990. En ce qui concerne le Comité électoral du Parti Travailiste (Labour Party), leur nombre est passé de 11 à 8. Cette situation résulte de l'effondrement spectaculaire enregistré par le Parti Travailiste, en faveur du Parti National, aux élections de 1990. Durant la période couverte par le présent rapport, des femmes ont exercé les fonctions de président des principaux partis politiques: une femme a présidé le Parti National; et deux femmes ont présidé le Parti Travailiste.

Le système électoral de la Nouvelle-Zélande se compose de représentants du corps électoral général et de représentants des quatre corps électoraux maoris. Au cours des vingt dernières années, le principal électorat maori (du point de vue géographique) a été représenté par une femme parlementaire.

Plusieurs nouveaux partis politiques ont été créés durant la période couverte par le présent rapport. Le Nouveau Parti Travailiste (New Labour Party) a présenté un pourcentage élevé de candidates aux élections générales de 1990 mais aucune n'a été élue. Le Parti des Verts (Green Party) a été créé sur la base de l'égalité des membres (50/50), en ce qui concerne les candidat(e)s et les cadres. Ces deux partis se sont associés à d'autres partis minoritaires pour former un nouveau parti "tiers" appelé Alliance. Les partis politiques ne sont pas repris dans la juridiction de la Loi relative à la Commission des droits de l'homme.

Au niveau des pouvoirs publics locaux, les femmes ont considérablement progressé. En 1989, elles représentaient 35 % des membres des conseils municipaux et 21 % des membres des conseils de district. Au total, 12,5 % des maires de Nouvelle-Zélande sont des femmes et trois des principales villes du pays (Auckland, Hamilton, Christchurch) ont élu des femmes au poste de maire en 1989. Les femmes réussissent mieux que les hommes à se faire élire dans les pouvoirs publics locaux. En 1989, les femmes représentaient 28 % de l'ensemble des candidats aux conseils municipaux et 35 % des candidats élus; 14 % des candidats aux conseils régionaux et 21 % des candidats élus. Le conseil municipal de la capitale (Wellington) a récemment élu pour la première fois une femme au poste d'administrateur général (Chief Executive Officer/CEO) d'une organisation publique locale en Nouvelle-Zélande.

En ce qui concerne les commissions régionales d'hygiène (Area Health Boards) (créées en 1989 et qui seront bientôt remplacées par des autorités sanitaires régionales), les femmes sont pratiquement arrivées à parité avec les hommes: elles représentent 45 % des candidats et 49 % des membres élus. Une femme est administrateur général d'une commission régionale d'hygiène. Les femmes sont encore sous-représentées dans les conseils de gestion des écoles (school board of trustees): 31 % dans les écoles secondaires de garçons; 49 % dans les écoles secondaires de filles; et 42 % dans les écoles primaires.

Les femmes arrivent pratiquement à parité avec les hommes dans les pouvoirs publics locaux et gagnent du terrain au gouvernement central. Dans les organisations gouvernementales et quasi-gouvernementales, au début de la période couverte par le présent rapport, les femmes constituaient 10 % des membres des comités statutaires (statutory boards). Le nombre des femmes exerçant les fonctions de juge dans les tribunaux de 1ère instance est passé à 12 (sur un total de 100 juges). Ce chiffre représente environ 70 % de la magistrature. Le président du tribunal de 1ère instance est une femme. 20 % des juges de paix sont des femmes. Quatre des cinq directeurs de la Commission des droits de l'homme sont des femmes y compris le Directeur général de la Commission.

Six femmes siègent aux conseils d'administration de 20 principales compagnies de Nouvelle-Zélande et, au total les femmes ne représentent que 3 % de l'ensemble des administrateurs de ces sociétés commerciales.

Au niveau des syndicats, ceux qui comptent une forte participation féminine (par exemple, enseignants, employés de banque, employés de bureau) ont nommé des femmes aux échelons de direction

durant les années 80; des femmes ont été élues ou nommées aux postes de secrétaire et de président de ces syndicats. Le Président du principal syndicat de la fonction publique (Public Service Association) est une femme, tout comme le Secrétaire général du Conseil des syndicats (Council of Trade Unions) (fédération des syndicats du secteur public et du secteur privé) et les Secrétaire des Syndicats d'instituteurs et d'infirmières.

Le Président actuel de la Fédération des employeurs néo-zélandais (Employers Federation) est une femme, tout comme le Président de la Société juridique de Nouvelle-Zélande (New Zealand Law Society) et le Président du Conseil médical (New Zealand Medical Council).

LES FEMMES DANS LE SECTEUR PUBLIC

Aucune enquête statistique n'a été effectuée depuis l'introduction de la Loi de 1988 relative au Secteur public (State Sector Act 1988) en ce qui concerne la situation des femmes dans l'ensemble des services publics. En 1990, un examen des statistiques concernant les départements gouvernementaux a indiqué que les femmes étaient encore surreprésentées aux niveaux de salaire faibles. En septembre 1990, on notait un nombre exagérément limité de femmes parmi les cadres supérieurs d'administration (29 sur 208 soit 14 %). Quatre directeurs d'administration sur 39 étaient des femmes, mais en février 1992, ce nombre est passé à cinq. Ces femmes exercent les fonctions de directeur d'administration (Chief Executive) dans les départements suivants: Ministère de l'Education; Ministère du transport; Ministère de la jeunesse; Ministère de la condition féminine; Département pour l'inspection de l'éducation (Education Review Office). Des femmes occupent les postes de Secrétaire du Conseil des Ministres (Cabinet) et de Directeur d'administration au Ministère de la consommation, mais ces postes sont placés sous le contrôle de départements ministériels plus importants.

ACTION POSITIVE

Conformément à la Loi de 1988 relative au secteur public (State Sector Act), les Secrétaire généraux doivent présenter au Parlement des rapports concernant l'égalité des chances d'emploi (Equal Employment Opportunities/EEO) dans leurs départements; il s'agit de rapports annuels rédigés au niveau départemental. L'examen de la performance des fonctionnaires de haut niveau est effectué par la Commission du Service Public (State Services Commission), tout comme la surveillance des programmes concernant l'égalité des chances d'emploi (EEO). Les départements ministériels ont élaboré des plans relatifs à l'égalité des chances d'emploi; ils ont employé des fonctionnaires désignés sur base de l'EEO et créé des réseaux EEO. Des cours de promotion de la carrière (Career development courses) destinés au fonctionnaire féminin de haut niveau ont été encouragés. Des cycles de formation ont été organisés dans différents départements concernant le recrutement et la sélection. La plupart des départements ont développé leurs aptitudes de contrôle afin de mieux évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité des chances d'emploi (EEO). Le contrat de la plupart des directeurs généraux comporte une clause relative au respect de l'application de l'égalité des chances d'emploi.

Les partis politiques ont reconnu en majorité la nécessité d'augmenter le nombre des femmes exerçant des fonctions politiques, et ont organisé des ateliers de formation afin d'encourager les femmes à être candidates aux élections générales et locales. Des organisations non gouvernementales, par exemple, Women's Electoral Lobby, YWCA, National Council of Women et Affirmative Action ont parrainé des ateliers destinés aux femmes candidates et encouragé leurs membres à poser leur candidature.

En 1979, un Women's Appointment File (Fichier de nomination des femmes)(rebaptisé Service des Nominations en mars 1992/Nomination Service) a été créé par un groupe d'organisations féminines afin d'accroître le nombre de femmes siégeant dans les organes statutaires et les commissions. Le service des nominations est actuellement administré par le Ministère de la condition féminine et comprend une base de données qui indique le nom et le curriculum vitae des femmes disponibles pour être nommées à de tels postes. Sur demande, le service des nominations transmet aux ministères et aux départements gouvernementaux les noms des femmes qui sont qualifiées pour être nommées au sein d'organes statutaires et commissions. Depuis sa création, le fichier a permis d'augmenter le nombre des femmes

siégeant dans les organes officiels et les commissions gouvernementales. Grâce à une base de données comportant environ 1 220 femmes, le service des nominations a largement fait la preuve de la disponibilité de femmes compétentes et expérimentées.

Le Ministre actuel de la condition féminine est membre du Comité des nominations et des distinctions honorifiques auprès du Conseil des Ministres (Cabinet Appointments and Honours Committee), chargé de la plupart des nominations à des postes officiels.

OBSTACLES A LA PLEINE PARTICIPATION DES FEMMES

Les obstacles à la pleine participation des femmes à la vie politique, qui sont le plus fréquemment cités, sont notamment:

- . certaines procédures de sélection des candidats;
- . manque de reconnaissance des aptitudes et de l'expérience des femmes comme leur permettant de poser valablement leur candidature à une carrière politique;
- . pressions exercées par les femmes qui combinent leurs responsabilités familiales avec les exigences d'une carrière politique; et
- . sous-estimation par les femmes de leurs propres capacités.

ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES

Les femmes néo-zélandaises participent activement aux activités des organisations féminines non gouvernementales. Cette question a déjà été traitée dans la première partie du présent rapport (d).

Participation aux activités religieuses

Au sein des églises chrétiennes, certaines sections composées de femmes ont évolué dans deux directions durant la période couverte par le présent rapport. En ce qui concerne les principaux cultes, les femmes ont joué un rôle de plus en plus considérable dans la conduite des offices et dans les structures de l'église, en tant que laïcs, tandis que l'on assistait à une augmentation des femmes ordonnées. Plusieurs femmes participent à des manifestations spirituelles non structurées, à l'extérieur de leur tradition religieuse. Dans les églises de la Pentecôte, ainsi que dans certains secteurs plus conventionnels des principaux cultes, on assiste à un accent renforcé et à un appui accordés aux rôles traditionnels des femmes, en mettant le plus souvent en garde les femmes qui souhaitent modifier ces rôles. Les femmes appartenant à d'autres religions (par exemple, Judaïsme, Islam et Baha'i) sont actives à l'intérieur de leurs structures respectives et de leurs programmes d'action sociale.

ARTICLE 8

REPRESENTATION ET PARTICIPATION AU NIVEAU INTERNATIONAL

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

LES FEMMES DANS LE SERVICE DIPLOMATIQUE

Les femmes néo-zélandaises ont les mêmes droits que les hommes de représenter leur pays et de participer aux travaux des organisations internationales. Nous indiquons ci-dessous la participation des femmes au sein des services diplomatiques à la fin de la période couverte par le présent rapport. Le Ministère des relations extérieures et du commerce de la Nouvelle-Zélande (New Zealand Ministry of External Relations and Trade) comprend deux catégories de fonctionnaires: Relations extérieures (ER) et commerce (CA) (Corporate Affairs). Le groupe chargé des relations extérieures est composé de fonctionnaires responsables de l'élaboration de la politique, à la fois au niveau national et outre-mer, tandis que le groupe chargé des affaires commerciales (CA) comprend le personnel administratif et le personnel de bureau, dont la plupart des membres sont basés à Wellington. Chaque groupe comporte cinq échelons: le niveau 1 correspond aux salaires les plus bas; le niveau 5 - aux salaires les plus élevés.

Représentation des femmes dans les effectifs du Ministère des relations extérieures et du commerce 1991

Echelon	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
RE niveau 5	4	8,9
RE niveau 4	10	12,8
RE niveau 3	27	50,0
RE niveau 2	17	39,5
C niveau 5	0 (sur un total de 1)	0
C niveau 4	3	17,6
C niveau 3	67	50,0
C niveau 2	97	89,0
C niveau 1	48	80,0

Notes: RE = relations extérieures, C = commerce

Certaines femmes occupent des postes importants à l'étranger. Au début de 1992, il s'agissait notamment de postes de Chef de mission (Heads of Mission) au Canada, Vanuatu et Inde, et de représentants (deputy) aux Nations Unies, en Australie et aux Iles Salomon.

Le Ministère des relations extérieures et du commerce compte parmi ses effectifs 20 femmes maories: trois sont employées à la section politique des relations extérieures et 17 font partie de la section

chargée des affaires commerciales. Le Ministère ne rassemble pas de statistiques relatives au sexe de ses représentants et des personnes faisant partie des ONG qui envoient des délégations dans d'autres pays, organisations internationales ou réunions internationales.

Le réseau des femmes (Women's Network) du Ministère des relations extérieures et du commerce a récemment mis sur pied un groupe de travail chargé d'identifier les obstacles à la promotion des femmes au-delà du niveau 3; et des cours d'avancement de carrière ont été organisés à l'intention des fonctionnaires féminins subalternes.

ORGANISATIONS INTERNATIONALES

Durant la période couverte par le présent rapport, Dame Silvia Cartwright a été élue au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes; Penny Fenwick a fait partie du Conseil d'administration de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW) et Margaret Shields, ex-Ministre de la condition féminine est devenue Directeur de l'INSTRAW en 1991.

Dame Miriam Dell a exercé les fonctions de Président honoraire du Conseil international des femmes de 1986 à 1988.

ARTICLE 9

NATIONALITE

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

DROITS A LA NATIONALITE

La situation concernant la citoyenneté et la nationalité pour les femmes néo-zélandaises n'a pas changé depuis la parution du premier rapport. Ces dispositions de la Loi de 1977 sur la nationalité (Citizenship Act) prévoient pour les femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne leur nationalité et la nationalité de leurs enfants.

Mariage

Le fait d'épouser un non ressortissant ou le changement de nationalité de la part du mari ne modifie pas la nationalité de la femme. En ce qui concerne les mariages *de facto* et les relations entre homosexuels/lesbiennes, les autorités responsables de l'immigration admettent des partenaires qui ne répondent pas aux critères en matière d'emploi et les autorisent à devenir résidents s'ils peuvent faire la preuve que leurs relations existent depuis longtemps.

Etant donné que le mariage avec un conjoint néo-zélandais confère automatiquement un droit de résidence au conjoint étranger, plusieurs "mariages en blanc" sont contractés chaque année en Nouvelle-Zélande.

Passeport

Les femmes néo-zélandaises n'ont pas besoin de l'autorisation de leur mari pour obtenir un passeport ou pour voyager. Récemment encore, les enfants mineurs pouvaient voyager en étant inscrits sur le passeport de l'un ou l'autre parent. Depuis février 1992, les enfants mineurs doivent avoir leur propre passeport.

ARTICLE 10

EDUCATION

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

- a) *les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;*
- b) *l'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;*
- c) *l'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;*
- d) *les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;*
- e) *les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;*
- f) *la réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;*
- g) *les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;*
- h) *l'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.*

CADRE GENERAL

En Nouvelle-Zélande, le réseau d'enseignement est subventionné par l'Etat; l'enseignement est laïc et obligatoire pour les deux sexes depuis 1877. L'âge en fin d'études, qui était initialement de 12 ans, est actuellement de 15 ans. Des textes de loi ont été adoptés en 1992 afin de porter à 16 ans l'âge en fin d'études. Ces lois sont entrées en vigueur en 1993.

Tous les citoyens néo-zélandais ont droit à l'enseignement gratuit primaire et secondaire, entre l'âge de 6 ans et l'âge de 19 ans. L'enseignement primaire peut débuter à l'âge de 5 ans et est obligatoire à partir de 6 ans; il se poursuit jusqu'à l'âge de 12 ou de 13 ans, qui marque le début de l'enseignement secondaire. A l'âge de 15 ans, lorsque l'enseignement cesse d'être obligatoire, la plupart des élèves se

trouvent en troisième ou en quatrième année de leurs études secondaires. Durant la période couverte par le présent rapport, de plus en plus d'adultes ont eu tendance à retourner à l'école secondaire pourachever des études qu'ils avaient interrompues. L'enseignement du troisième degré ne comporte pas de limite d'âge.

En Nouvelle-Zélande, plus de 95 % de l'enseignement primaire est assuré directement ou largement financé par l'Etat. Il s'agit d'un système basé sur la mixité. Au niveau secondaire, 95 % de l'enseignement est assuré ou subventionné par l'Etat, mais l'enseignement secondaire dispensé par les écoles publiques et les établissements privés est plus nettement orienté vers un des deux sexes que l'enseignement primaire. Il s'agit du résultat d'une tradition qui vise à séparer les filles des garçons dans les écoles secondaires urbaines (dans les zones rurales, l'enseignement public est mixte). Toutefois, au cours des trente dernières années, la tendance a été systématiquement en faveur de la mixité totale. Les derniers établissements scolaires non mixtes ont été créés dans les années 60.

Pour l'exercice 1990/91, les dépenses totales consacrées à l'enseignement du troisième degré (y compris l'ensemble des universités, instituts techniques supérieurs et écoles normales) se sont élevées à 1 323 milliard de dollars. Ce montant comprend toutes les dépenses de gestion et d'équipement; bourses d'étude; bourses accordées aux étudiants maoris et originaires des îles du Pacifique (universités et instituts techniques supérieurs) et subventions octroyées au Comité des recteurs (Vice Chancellors'Committee).

Dépenses consacrées à l'enseignement du troisième degré en comparaison des autres secteurs de dépenses de l'Etat et du PNB	Montant (\$)	Pourcentage
Total des dépenses consacrées à l'enseignement du 3ème degré	1 323 604 622	
Vote: éducation	4 406 000 000	30,0
Dépenses consacrées aux services sociaux	18 353 200 000	7,2
Total dépenses de l'Etat	27 568 000 000	4,8
Produit national brut (provisoire)	73 747 000 000	1,8

Durant la période couverte par le présent rapport, une série d'initiatives ont été prises afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au niveau de l'éducation. En 1988, l'ancien Comité consultatif pour les femmes et l'éducation a publié un document intitulé A National Policy on the Education of Girls and Women in New Zealand, qui a été utilisé pour la mise au point de vastes réformes du réseau d'enseignement, à la fin des années 80.

Réformes de l'Administration de l'éducation

Une réforme majeure de l'Administration de l'éducation a été entamée en 1987. Le but était d'assurer une dispensation plus efficace des services d'éducation grâce à la décentralisation de l'administration et à la délégation des responsabilités de gestion aux collectivités locales. Dans le cadre des directives politiques majeures fixées par le gouvernement, les différents établissements d'enseignement ont accédé à une autonomie de gestion, à tous les niveaux, depuis l'âge préscolaire jusqu'à l'enseignement du troisième degré.

Au terme de la loi, les écoles sont obligées de conclure un contrat avec l'Etat, dans le cadre de leurs statuts, afin de s'assurer que les programmes d'études correspondent aux besoins nationaux et locaux. Un engagement à l'égard du respect de l'égalité des chances, dans l'enseignement, et en particulier de l'équité entre garçons et filles, figurait dans les dispositions obligatoires des statuts. En octobre 1989, ce système était appliqué dans les écoles primaires et secondaires et, en 1990, tous les établissements d'enseignement du troisième degré ont été placés sous un système d'administration unifié.

En 1989, le Département de l'éducation a été remplacé par un nouveau Ministère de l'éducation chargé de donner des conseils politiques au Ministre responsable, et doté de certaines fonctions en matière de propriété, de finances et d'exécution. Une section pour les filles et les femmes (Girls and Women Section) a été créée au sein de la Division politique du Ministère afin de garantir que tous les conseils politiques adressés au Ministre répondent aux besoins d'éducation des filles et des femmes. De ce fait, la nécessité d'assurer un contrôle politique et une cohérence en matière d'égalité des sexes, au niveau de l'enseignement, a été officiellement reconnue par les instances gouvernementales.

L'éventail des agences de la Couronne, chargées de l'éducation comprend un Comité d'enquête sur l'éducation (Education Review Office) chargé de vérifier la réalisation des objectifs fixés dans les statuts de tous les établissements primaires et secondaires, ainsi que dans les centres préscolaires. La législation autorise également le Comité d'enquête à présenter des rapports concernant l'égalité des chances d'emploi et d'accès à l'éducation, au niveau des établissements du secteur tertiaire.

En décembre 1991, la Loi n°4 portant amendement au système d'éducation (Education Amendment Act) a modifié les dispositions relatives aux Statuts des établissements scolaires. Actuellement, le gouvernement s'efforce de ne plus traiter les problèmes d'égalité d'une manière contraignante, mais par le biais de textes relatifs aux objectifs nationaux d'éducation et aux programmes d'enseignement (National Education Goals and National Curriculum Statements), actuellement en cours d'élaboration.

Ce nouveau système d'administration de l'éducation est encore à ses débuts, et il conviendra de tester et d'évaluer complètement son impact sur l'éducation des filles et des femmes.

La représentation des femmes dans les conseils de gestion des écoles primaires et secondaires et des établissements du troisième degré est importante, mais insuffisante; et elle fait l'objet d'une évaluation permanente. Les enquêtes initiales consacrées aux perspectives éducatives des conseils de gestion ont indiqué qu'il existe un appui quasi unanime à l'égard de l'égalité des chances pour les filles et les femmes. Toutefois, les administrateurs ont moins de certitudes en ce qui concerne la façon d'appliquer l'égalité entre garçons et filles, dans les établissements d'enseignement.

Education préscolaire

Les femmes néo-zélandaises ont mené campagne pendant de nombreuses années pour que les services préscolaires soient considérés comme étant une partie intégrante et vitale du système d'enseignement. Bien que cette question soit discutée d'une façon exhaustive à l'Article 11, il convient de noter qu'en Nouvelle-Zélande, les soins infantiles et l'éducation préscolaire font partie du secteur de l'enseignement, et que la responsabilité en matière d'administration est passée en 1986 du Département des affaires sociales au Département de l'éducation. Cette mesure a permis d'intégrer les soins infantiles et l'éducation préscolaire dans les services dispensés aux jeunes enfants. Depuis lors et dans le cadre des réformes de l'enseignement adoptées à la fin des années 80, une Unité pour le Développement des jeunes enfants (Early Childhood Development Unit) a été créée en 1989. Il s'agit de la première agence de la Couronne (Crown Agency) en Nouvelle-Zélande, spécifiquement chargée de l'appui logistique et des services consultatifs pour l'éducation des jeunes enfants. Le Ministère de l'Education donne des conseils politiques dans ce domaine.

ACCES A L'EDUCATION

Dans le système d'enseignement de la Nouvelle-Zélande et, à tous les niveaux, les hommes et les femmes ont accès aux mêmes programmes et examens; disposent d'enseignants ayant une qualification identique; jouissent des mêmes conseils d'orientation professionnelle et de promotion (carrière et formation). La différence en fonction du sexe est apparente dans plusieurs aspects de l'éducation, par exemple, dans le choix des sujets d'étude. Des différences très nettes continuent d'exister entre étudiants maoris et non maoris; et entre les étudiantes et les étudiants maoris, malgré le principe de l'égalité d'accès.

La tendance, en matière de politique gouvernementale, consiste à aller au-delà de l'égalité des chances et d'accès, et de rechercher des résultats équitables. Actuellement, l'attention se concentre sur

la mise au point de programmes pour les deux sexes, destinés à combattre le sexisme dans le milieu scolaire et à améliorer les résultats scolaires des filles et des femmes maories.

Orientation professionnelle et formation professionnelle

Le début de la période couverte par le présent rapport a été marqué par une série d'initiatives prises par le Ministère de l'emploi (Department of Labour) afin d'encourager les femmes à choisir des professions non traditionnelles et pour susciter, de ce fait, une prise de conscience au sein de la communauté pédagogique. Toutefois, l'éducation et la participation à la formation professionnelle continuent de refléter la segmentation du marché du travail (voir Article 11).

La nouvelle stratégie consacrée à la formation professionnelle et aux aptitudes (Industry Skills Training Strategy) implique une réforme radicale du système d'apprentissage. Cette stratégie a pour but de développer une formation systématique couvrant toutes les industries et professions afin de garantir que tous les groupes de travailleurs, en particulier ceux qui étaient autrefois désavantagés, pourront avoir accès à une formation dans l'industrie. Bien que constituant près de 43 % de la main-d'oeuvre, les femmes ne représentent que 12 % des apprentis; elles sont en majorité employées dans le secteur traditionnel de la coiffure. Actuellement, un pourcentage élevé de femmes est employé dans le secteur des services, en particulier dans les services communautaires, sociaux et individuels; ainsi que dans le commerce de gros et les banques; et la formation professionnelle systématique est assez peu développée dans ces catégories d'emploi. La stratégie de formation professionnelle s'efforce de traiter ces questions en augmentant le niveau des compétences et la transférabilité des qualifications, de façon à améliorer les chances de carrière des femmes.

"Access" est un programme de formation ciblé, généralement basé sur des cours à plein temps d'une durée de 12 semaines, spécialement conçus pour donner accès à l'éducation aux personnes et aux groupes qui sont désavantagés sur le marché de l'emploi, par exemple, femmes chef de famille unique; femmes pour lesquelles l'anglais est une deuxième langue; et femmes maories. Durant les cinq années d'existence du Programme "Access", la proportion des stagiaires femmes et hommes a été de l'ordre de 50 %

A partir du mois de janvier 1993, "Access" sera remplacé par un programme sur les chances de formation (Training Opportunities Programme), destiné à donner accès à des cycles d'homologation nationale (National Certificate) aux élèves qui quittent l'école prématurément et aux chômeurs de longue date peu qualifiés.

Le Training Opportunities Programme offrira toute une série d'approches pédagogiques susceptibles de répondre aux besoins des stagiaires appartenant à des groupes cibles. La sélection des candidats sera soigneusement contrôlée afin d'évaluer l'efficacité du ciblage et d'assurer que les personnes les plus désavantagées seront adéquatement représentées parmi les stagiaires.

Des bourses de formation professionnelle (Youth Traineeships) sont spécialement accordées aux jeunes âgés de 15 à 21 ans. Ces bourses pour jeunes sont destinées à élargir le nombre des structures de formation existant dans l'industrie, notamment dans les secteurs d'activité où il n'y avait pas eu de formation systématique; et pour renforcer la participation de certains groupes, par exemple, femmes, qui étaient traditionnellement sous-représentées dans ce type de formation. Le système de bourses de formation professionnelle fait actuellement l'objet d'une évaluation, et il apparaît que les femmes ne sont pas suffisamment représentées. Des efforts sont faits pour augmenter le pourcentage de femmes dans le cadre de ce programme.

En 1990, le Service du développement des carrières et de l'éducation transitoire (Career Development and Transition Education Service) (Quest Rapuara) a été chargé d'assurer la responsabilité en matière d'orientation professionnelle et d'information, en Nouvelle Zélande. Cette agence gouvernementale a entrepris d'offrir des services d'orientation basés sur la mixité. Toutes les informations professionnelles comportent des modèles de rôles destinés aux femmes. Des publications destinées à susciter une prise de conscience à l'égard des problèmes d'égalité des sexes, au niveau de l'éducation et de la formation, ont été mises au point; et des services de conseils et d'orientation ont été rendu accessibles aux femmes et aux hommes, sans discrimination.

Enseignement du troisième degré

En 1991, les femmes constituaient 56 % des étudiants à plein temps et 43 % des étudiants à temps partiel dans les instituts techniques supérieurs; alors que les femmes représentaient près de 52 % de la population des universités. En 1991, les femmes représentaient environ 60 % des étudiants suivant des cours supplémentaires pour adultes.

Bien que les femmes aient accédé à l'enseignement du troisième degré en plus grand nombre au cours des dernières années, des différences existent encore entre filles et garçons, au niveau de l'admission. Dans les écoles professionnelles d'enseignement technique (Polytechnics), les femmes suivent principalement des cours de commerce et d'administration y compris des cours de secrétariat (36,5 % en 1991); ainsi que des disciplines médicales et liées à l'hygiène, par exemple, soins infirmiers (19,2 % des étudiantes).

Le tableau ci-dessous indique la proportion de femmes existant dans différentes disciplines universitaires entre 1981 et 1991.

Des progrès considérables ont été réalisés dans certaines disciplines, au cours des dix dernières années, notamment en droit et en commerce. De plus, en 1991, les femmes représentaient 58 % des étudiants en sciences vétérinaires et 49 % des étudiants en médecine.

Proportion de femmes dans l'effectif total des étudiants universitaires de niveau Licence 1981 - 1992

Diplôme	Pourcentage 1981	Pourcentage 1991	Pourcentage d'augmentation
Lettres	65	64	(1)
Commerce	26	38	12
Mécanique	3	11	8
Sciences	32	39	7
Droit	36	53	17
Agronomie/horticulture/Sylviculture	25	31	6
Sciences sociales	62	62	0
Pédagogie	81	82	1

En ce qui concerne les études postuniversitaires, les femmes représentaient 45 % de l'effectif total des étudiants en 1991. La proportion de femmes suivant des cours de maîtrise en 1991, en pédagogie et en sciences sociales était de 66 %; en lettres - 62 %; sciences appliquées et technologie - 35 %; commerce - 24 %; mécanique - 8 % .

Les femmes maories sont moins susceptibles de faire des études universitaires que les femmes non maories. Le nombre total d'étudiants universitaires maoris est passé de 5,5 % du total des effectif en 1990 à 6,9 % en 1991. Les femmes maories représentaient 4 % de l'effectif total des étudiants internes des universités de Nouvelle-Zélande; 7 % de l'ensemble des étudiants; et 56 % du total des étudiants universitaires maoris. Les femmes maories sont généralement plus susceptibles que les femmes non maories de s'inscrire dans les universités à temps partiel: 39 % des femmes maories contre 25 % du total. Elles ont moins tendance à s'inscrire à des cours supplémentaires pour adultes: 17 % des femmes maories contre 21 % du total de l'effectif féminin. Les femmes maories sont trois fois plus susceptibles de suivre des cours de licence et des cours débouchant sur des certificats d'aptitude; elles sont sous-représentées dans les cours de plus longue durée et au niveau postuniversitaire. Au total, 75 % des étudiantes universitaires suivent des études menant à la licence, contre 68 % des femmes maories.

Sur les femmes maories qui ont poursuivi leurs études dans le troisième niveau en 1991, dans les universités, écoles professionnelles d'enseignement techniques et écoles normales, 49,5 % se sont inscrites à l'université; 41,7 % dans des instituts techniques supérieurs; et 8,9 % dans des écoles normales.

Le tableau qui figure ci-dessous indique les taux bruts d'entrée dans l'enseignement du troisième degré.

Durant la période couverte par le présent rapport, différentes initiatives ont été prises dans les établissements du troisième degré pour répondre aux besoins d'éducation des femmes. La plupart des universités ont adopté des stratégies destinées à attirer les étudiantes de l'enseignement secondaire dans les facultés de science et le génie mécanique. L'introduction systématique de critères de sélection (numerus clausus) en sciences, mécanique et commerce a contribué à accroître le nombre des femmes admises dans ces disciplines.

Actuellement, tous les établissements d'enseignement du troisième degré disposent de responsables chargés de faire respecter l'égalité des chances d'emploi; et certains établissements ont constitué des comités consultatifs pour femmes. Un fonds de participation a été mis à la disposition de toutes les institutions du troisième degré, en 1990, afin de permettre des initiatives spéciales et des projets d'essaimage destinés à résoudre les problèmes qui se posent à certains groupes d'étudiants désavantagés. Le fonds fait actuellement l'objet d'une réévaluation, car des initiatives de participation financière sont encouragées dans le contexte élargi de la politique d'égalité des chances, au niveau des différentes institutions.

**Pourcentage d'étudiants maoris et non maoris passés directement
de l'enseignement secondaire à l'enseignement du troisième degré entre 1990 et 1991.**

	Maoris			Non Maoris		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Université	8,0	8,9	8,5	22,5	23,9	23,2
Institut technique sup.	8,6	9,6	9,1	19,3	15,1	17,2
Ecole normale	0,7	1,2	1,0	1,3	6,3	3,8
Total troisième degré	17,3	19,7	18,6	43,1	45,3	44,2

PROGRAMMES

Durant les années d'enseignement obligatoire, le principal problème posé aux femmes étudiantes n'est pas celui de l'accès ou des résultats mais celui de la poursuite des études, en particulier en ce qui concerne les filles maories ou originaires des îles du Pacifique.

Au cours de la période couverte par le présent rapport, des modifications importantes ont été apportées aux programmes d'enseignement. Un des principes sur lesquels ces développements sont basés stipule que les programmes doivent être non sexistes. Depuis 1991, des programmes mixtes ont été préparés, en mathématique et en sciences, et des travaux préliminaires ont débuté, en ce qui concerne les programmes en anglais et en maori. Des ressources sont prévues pour la formation des enseignants, de façon à renforcer l'application des nouveaux programmes.

Choix des disciplines

Les structures traditionnelles de choix des disciplines n'ont évolué que lentement durant la période étudiée.

A l'école primaire, il n'y a que peu de possibilités de choix de sujets. Bien que le programme des écoles primaires soit le même pour les filles et les garçons, certaines enquêtes menées dans les classes ont

indiqué que la manière d'enseigner peut influencer la voie qui sera suivie par les garçons et les filles, à l'école secondaire. Les filles continuent de choisir des disciplines à prédominance féminine, par exemple, dactylographie, économie ménagère et langues, en particulier à partir de la troisième année secondaire (cinquième classe), c'est-à-dire au moment où les élèves se voient offrir des sujets très variés en vue du baccalauréat (School Certificate), qui est le principal diplôme national en Nouvelle-Zélande.

En 1990, lors des examens pour l'obtention du diplôme de fin d'études secondaires (School Certificate), les filles prédominaient dans les sujets suivants : sténo-dactylographie (98 %); économie ménagère (78 %); vêtements et textiles (99 %). Elles étaient majoritaires en langues étrangères (70 %), musique (62 %) et histoire (57 %). La seule discipline scientifique dans laquelle le nombre des filles dépassait celui des garçons était la biologie (61 %). Elles étaient minoritaires dans toutes les autres disciplines scientifiques et techniques.

Les filles arrivaient pratiquement à égalité avec les garçons en mathématiques (48 %) et en sciences et technologie (48 %). Toutefois, elles étaient sous-représentées en chimie (21 %), physique (12 %) et sciences physiques (19 %). La participation des filles aux disciplines techniques était faible : agriculture et horticulture –30 %; dessin technique –13 %; travail du bois –2 %; techniques d'atelier –4 % et mécanique –2 % .

Cependant, le nombre et la proportion des filles par rapport aux garçons ont diminué depuis 1985, lors de l'évaluation faite dans les sujets ci-dessous :

	1985		1990	
Sténo-dactylographie	1 339	99,6 %	755	96 %
Economie ménagère	4 622	85,0 %	4 530	78 %
Vêtements et textiles	2 449	99,6 %	2 352	99 %

En ce qui concerne la dactylographie, la proportion reste inchangée. Au total, 98 % des élèves en dactylographie sont des filles, mais les inscriptions sont passées de 11 805 unités en 1985 à 10 491 unités en 1990.

En anglais et dans les autres langues, les étudiantes continuent d'être plus nombreuses dans l'enseignement secondaire de niveau supérieur. En 1990, les filles représentaient 76 % des étudiants en langues inscrits en sixième année; et la proportion était la même en septième année. Les jeunes filles constituaient (septième année) 58 % des inscrits au programme d'anglais et 80 % des inscrits à l'épreuve d'anglais (1990) de l'examen pour l'obtention d'une bourse d'entrée à l'université (University Bursary).

Au cours de ces dernières années, on a assisté à une réduction considérable du fossé séparant les garçons et les filles inscrites en mathématiques dans l'enseignement secondaire supérieur. Sur les cohortes de filles qui étaient entrées à l'école secondaire en 1986, environ 50 % suivaient des cours de mathématique (sixième année) en 1990. Le fossé entre filles et garçons était de 8 %, alors qu'il était de 15 % dix années auparavant. Les changements apportés au programme de mathématique de septième année font qu'il est difficile de quantifier l'évolution de l'accès des jeunes filles aux branches mathématiques, à ce niveau. 62 % des candidates et 78 % des candidats à des bourses d'étude ont été évalués au moins dans un sujet mathématique en 1990.

Les jeunes filles sont toujours dépassées en nombre par les garçons dans les cours de sciences. En 1990, seulement deux tiers des filles de cinquième année ont choisi des disciplines scientifiques, contre trois-quarts des garçons inscrits dans la même année. Au-delà de la cinquième année, les tendances en matière de participation aux sujets scientifiques deviennent complexes. Au cours des dix dernières années, on a assisté à une diminution du nombre de filles (et de garçons) inscrits en chimie et en biologie (sixième année), même si le nombre de filles suivant les cours de physique a légèrement augmenté. Les filles sont toujours dépassées par les garçons (proportion 2,5 : 1) dans les cours de physique de sixième année.

Au niveau de la septième année, la participation des jeunes filles aux cours de sciences a augmenté plus rapidement que celle des garçons. La biologie reste le sujet d'étude scientifique à prédominance féminine, et les filles ont plus tendance que les garçons à interrompre la chimie et la physique en septième année. En 1990, leur nombre était inférieur à celui des garçons, dans les programmes de physique (3 : 1).

Durant la période couverte par le présent rapport, plusieurs filières d'étude ont été développées localement et approuvées afin d'être introduites dans l'enseignement secondaire supérieur. Les résultats de ces mesures font actuellement l'objet d'une évaluation.

Examens et diplômes

Les jeunes filles quittent actuellement l'école en étant beaucoup plus qualifiées que par le passé; en moyenne, elles sont plus qualifiées que les garçons. La proportion des étudiantes qui quittent l'école après la septième année a plus que triplé; passant de 10 % en 1975 à 35 % en 1990. Inversément, la proportion de filles qui quittent l'école sans diplôme officiel (15 %) est inférieure à la moitié du pourcentage enregistré en 1975 (34 %). Actuellement, il y a plus de filles (88 %) que de garçons (83 %) qui, étant entrées à l'école secondaire, restent jusqu'à la cinquième année et se présentent aux épreuves du premier examen de fin d'études national (School Certificate).

A cet examen, les candidates obtiennent en moyenne des notes plus élevées que les garçons, notamment en anglais.

Enregistrant des taux plus élevés de rétention dans l'enseignement secondaire supérieur, les jeunes filles sont plus susceptibles que les garçons de se présenter au diplôme de sixième année (Certificate) et à l'examen pour l'obtention de bourses d'entrée à l'université (University Bursaries / Entrance Scholarship). Lors des examens du diplôme de sixième année, les jeunes filles continuent d'obtenir de meilleures notes que les garçons : 41 % des filles ont des notes allant de 1 à 4 contre 36 % des garçons. En septième année, la performance est à peu près égale, entre filles et garçons.

En Nouvelle-Zélande, la qualification la plus importante, au niveau de l'enseignement secondaire est l'obtention d'une bourse d'entrée à l'université (University Bursaries / Entrance Scholarship), sur la base d'un examen public. En 1991, les jeunes filles ont décroché 47 % des bourses.

Un nouveau système national d'homologation est actuellement à l'étude afin de réduire les distinctions artificielles qui sont faites entre l'enseignement académique et l'enseignement professionnel. La flexibilité du nouveau School Certificate (diplôme de fin d'études secondaire) devrait s'avérer positive pour les femmes et leur permettre d'accéder à des filières supérieures de qualification professionnelle et technique.

Enseignement et jeunes filles maories

Durant la période couverte par le présent rapport, des améliorations importantes ont été apportées en ce qui concerne l'éducation des Maoris, afin de remédier aux résultats médiocres obtenus par les enfants maoris (filles et garçons) dans le réseau d'enseignement officiel. Le mouvement Kohanga Reo, couvrant l'éducation préscolaire en langue maorie, a continué de se développer. En 1990, 45 % des filles maories ayant participé à des activités d'éducation préscolaire avaient suivi le programme Kohanga Reo. En juillet 1991, le pays comptait plus de 600 établissements Kohanga Reo. Un programme de formation (utilisant la langue maorie comme vecteur d'enseignement) a été créé en 1992 pour le personnel des établissements Kohanga Reo.

L'événement le plus important, durant la période étudiée, est la création des Kura Kaupapa Maori, c'est-à-dire d'écoles enseignant entièrement en Maori, conformément aux valeurs maories. Des Kura Kaupapa Maori ont été notamment créés pour assumer une éducation/immersion en langue maorie à l'intention des nouvelles générations d'enfants maoris, à savoir ceux qui sortent du réseau Kohanga Reo en parlant couramment leur langue maternelle et en connaissant leur culture. Les premières écoles Kura Kaupapa Maori ont été créées en 1986 par des familles maories, en dehors du réseau d'enseignement officiel.

La loi de 1989 portant amendement au système d'éducation (Education Amendment Act) a permis de reconnaître officiellement les écoles Kura Kaupapa Maori dans le réseau d'enseignement et des subsides ont été accordés à six de ces écoles, en 1990. En 1992, 13 Kura Kaupapa Maori étaient subventionnées par l'Etat.

Le fossé qui sépare les étudiants maoris et non maoris s'élargit en ce qui concerne l'obtention de qualification dans les établissements d'enseignement supérieur. Les jeunes filles maories et celles qui sont originaires des îles du Pacifique ont beaucoup plus tendance que d'autres à étudier une gamme réduite de sujets à prédominance féminine. Les jeunes filles maories sont plus susceptibles que les non maories de quitter l'école secondaire durant les deux premières années. Par conséquent, elles sont moins susceptibles que les filles non maories d'obtenir des diplômes, et les certificats qu'elles obtiennent ont bien plus un caractère local que national. Le nombre de filles maories qui quittent l'école sans diplôme officiel est plus que le double du nombre de filles non maories (34,8 % en 1990 contre 14,8 %). Comparées aux garçons maoris, les jeunes filles maories suivent les mêmes tendances que les filles non maories: elles restent plus longtemps à l'école et obtiennent des résultats supérieurs aux examens, par rapport aux garçons maoris. Les jeunes filles maories qui poursuivent leurs études dans l'enseignement secondaire supérieur sont moins susceptibles que les filles non maories d'accéder directement aux établissements du troisième degré.

Personnel enseignant

En Nouvelle-Zélande, la proportion des femmes qui font partie du réseau d'enseignement diminue lorsque l'âge des étudiants augmente et lorsque les postes ainsi que les responsabilités deviennent plus élevés. En 1990, les femmes constituaient 99 % des puéricultrices de jardins d'enfants; 76 % des instituteurs primaires; 50 % des enseignants du secondaire; et 34 % des enseignants du troisième degré. 59 % des enseignants à plein temps étaient des femmes; et les postes à mi-temps et surnuméraires étaient détenus en grande majorité par des femmes, dans tous les secteurs.

L'enquête sur la carrière d'enseignant et la promotion (Teacher Career and Promotion Study), créée avant la période couverte par le présent rapport, a permis de poursuivre l'évaluation des progrès réalisés par les femmes enseignant à des postes élevés. Un programme d'action positive a été mis en oeuvre en 1987. Ce programme a établi des groupes de contrôle dans les écoles secondaires afin d'envisager le type d'action nécessaire pour assurer la promotion d'un plus grand nombre de femmes. Le développement d'aptitudes de gestion parmi les enseignantes maories a été identifié en tant que priorité par le Ministère de l'éducation. Durant la période couverte par le présent rapport, plusieurs cycles de formation en gestion ont été organisés en milieu scolaire pour les enseignantes maories.

Le Comité ministériel d'enquête sur la pornographie (Ministerial Committee of Inquiry into Pornography) (voir Article 5) a recommandé en 1990 que les établissements d'enseignement donnent l'exemple en matière de non sexism en nommant un plus grand nombre de femmes à des postes supérieurs et en encourageant les hommes à s'occuper d'éducation préscolaire. Les réformes de l'administration de l'éducation ont débouché sur une obligation statutaire : les programmes relatifs à l'égalité des chances doivent s'appliquer à l'ensemble du réseau d'enseignement.

Depuis 1985, peu de changements sont apparus en ce qui concerne la proportion d'hommes et de femmes, dans les écoles primaires et secondaires, qui accèdent aux fonctions de chef d'établissement. En 1990, alors que 23 % des instituteurs en chef (écoles primaires) étaient des femmes, dix fois plus d'hommes que de femmes étaient susceptibles d'accéder à ce poste. Dans les écoles secondaires, alors que les hommes et les femmes étaient en proportion égale dans les effectifs, seulement 19 % des proviseurs étaient des femmes en 1990. Dans les deux secteurs (primaire et secondaire), pratiquement deux fois plus d'hommes que de femmes occupaient des postes supérieurs autres que celui de chef d'établissement.

Dans l'enseignement primaire et secondaire, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de poser leur candidature à des postes élevés. Cependant, lorsqu'elles le font, les femmes réussissent généralement. Dans les universités, les rapports de force sont encore plus déséquilibrés : en 1990, les femmes constituaient 28 % de l'effectif des enseignants universitaires, mais 4 % seulement étaient professeurs titulaires. La proportion de femmes maîtres de conférence a augmenté de 10 % depuis 1985

et les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'accéder à un poste académique lors de leur première candidature (69 % et 49 % respectivement).

Les réformes de l'administration introduites en 1989 ont apporté des changements importants au niveau de la formation des enseignants. Actuellement, les écoles normales disposent d'une plus grande autonomie qu'auparavant et contrôlent notamment la sélection des candidats à la formation (en tenant compte des niveaux minimum fixés par le gouvernement). Les écoles normales sont en train de créer des programmes nouveaux et plus diversifiés incluant, par exemple, plusieurs cours spécialisés destinés aux enseignants qui feront partie des établissements scolaires bilingues et maoris. La formation des enseignants, dans ces domaines destinés à appuyer les initiatives en matière d'éducation des Maoris, devraient permettre d'améliorer le résultats obtenus par les jeunes filles maories et réduire les désavantages comparatifs qui existent entre celles-ci et les jeunes filles non maories.

La profession d'enseignant est toujours dominée par les femmes. En 1990, les femmes constituaient les 80 % des élèves des écoles normales. La forte concentration de femmes dans l'enseignement préscolaire et primaire se retrouve dans les structures pédagogiques. Presque toutes les candidates à l'enseignement préscolaire sont des femmes (96 % en 1990); les femmes représentent 80 % des candidats à l'enseignement primaire et 62 % des candidats à l'enseignement secondaire.

Les statistiques de 1990 indiquent que les étudiants maoris et ceux qui sont originaires des îles du Pacifique sont deux fois plus nombreux à entrer dans les écoles normales qu'ils ne sont représentés au sein du corps enseignant. Tous ces étudiants maoris ne parlent pas couramment la langue maorie.

Locaux et équipements

Les réformes récentes concernant l'autogestion des institutions pédagogiques incluent un subventionnement global des activités principales, selon une formule standard. Chaque institution est responsable de l'entretien et du développement de ses locaux et de ses équipements, et a la possibilité de gérer ses fonds afin d'atteindre les objectifs pédagogiques énoncés dans ses statuts. L'égalité des chances de participer à des activités d'éducation sportive et physique dépend des décisions qui sont prises en matière d'utilisation des ressources et de dispensation de cours, au niveau de chaque établissement scolaire.

ELIMINATION DES STEREOTYPES

Durant la période couverte par le présent rapport, le gouvernement a pris des initiatives afin de promouvoir l'égalité des sexes et offrir des chances égales d'emploi dans le secteur de l'éducation. Ces mesures incluent notamment la création, en 1986, de trois postes au sein des trois divisions suivantes du Département de l'éducation : Division chargée des Maoris et du personnel enseignant originaire des îles du Pacifique; Division responsable du développement des programmes; Division chargée de l'éducation permanente. Ces initiatives sont particulièrement importantes en ce qui concerne les jeunes filles et les femmes maories et celles qui sont originaires des îles du Pacifique.

Une Girls and Women Section a été constituée en 1989 au sein de la Division politique du Ministère de l'éducation, afin de consolider les trois postes créés par le précédent Département de l'éducation, en instaurant un nouveau poste de directeur.

D'autres initiatives importantes ont été prises durant la période étudiée, dans les domaines suivants: recherche; développement de programmes; octroi de ressources; formation/promotion des enseignants. De nombreuses recherches ont été entreprises sur le rôle des femmes dans l'éducation en Nouvelle-Zélande, par les universités et autres institutions, ainsi que par le Département de l'éducation, dans un premier temps, et ensuite, par le Ministère de l'éducation. Ces activités de recherche ont permis de structurer et d'appuyer les initiatives qui sont actuellement en cours afin de combattre le sexisme à tous les niveaux. Depuis 1989, une collecte plus systématique est faite des données concernant le statut des étudiantes maories dans les universités, permettant ainsi de mieux surveiller leurs progrès.

Durant la période couverte par le présent rapport, les développements apportés aux programmes ont tous été effectués afin d'éliminer les attitudes biaisées et sexistes existant au niveau des programmes

et des ressources. Ces progrès sont évidents dans les programmes nationaux relatifs aux mathématiques et aux sciences, qui sont actuellement évalués par les enseignants.

Au cours de la période étudiée, le gouvernement a confirmé sa politique visant à utiliser un langage neutre dans toutes les publications officielles y compris dans les matériaux pédagogiques et autres préparés par le Département de l'éducation et, dans un deuxième temps, par le Ministère de l'éducation. Une compilation de documents contre-sexistes et des actions affirmatives ont également été préparées et largement diffusées. Les exemples les plus récents sont : Equitable learning opportunities for women in polytechnics : an affirmative action resource (1989) (Egalité des chances d'éducation pour les femmes dans les instituts techniques supérieurs : source d'action affirmative; 1989); Countering sexism in education : a practical guide for educators (1989) (lutte contre le sexisme dans l'éducation : guide pratique à l'usage des éducateurs; 1989); Countering sexism in Access training (1989) (lutte contre le sexisme dans le programme Access; 1989); A guide for teachers on non sexist resources (1991) (guide à l'usage des enseignants sur les matériaux non sexistes; 1991); Sexual harassment : the right to say no (1991) (harcèlement sexuel : le droit de dire non; 1991).

Des cours organisés sur le tas, et destinés aux enseignants participant aux cours donnés aux femmes dans les instituts techniques supérieurs, ont débuté en 1986. A partir de 1986/87, les cours de formation sur le tas et les cours de promotion professionnelle relatifs à l'éducation non sexiste et contre-sexiste ont été suivis par le personnel du Ministère, les conseillers et les éducateurs, dans tous les secteurs de l'enseignement.

En 1987, le Wellington College of Education (Ecole Normale) a rédigé un document intitulé "Towards Equality", dans le cadre de son programme de formation des enseignants (niveau avancé). D'autres écoles normales ont entrepris d'organiser des cours similaires y compris certains cours par correspondance. En 1989, un kit d'enseignement sur le tas, intitulé "Gender Equity" - Egalité des sexes - a été mis au point pour être utilisé par l'ensemble du réseau d'enseignement.

Learning Media - agence de production associée au Ministère de l'éducation - continue de produire certains matériaux à utiliser dans ce domaine.

La responsabilité de la mise en oeuvre de programmes de lutte contre les stéréotypes a été transférée aux différents établissements d'enseignement y compris aux fournisseurs de formation pour enseignants et d'initiatives de développement professionnel. Au moment de la publication du présent rapport, certaines activités sont en cours, afin d'informer les éducateurs sur la lutte contre le sexisme. Ces activités ont lieu au niveau des écoles normales ou lorsque les enseignants sont déjà en fonction, et recouvrent également les aspects liés à la gestion de l'éducation.

BOURSES D'ETUDES

En Nouvelle-Zélande, toutes les bourses gouvernementales et allocations d'étude sont accessibles aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Les bourses octroyées par les organismes privés établissent parfois une discrimination entre les sexes. Alors que certaines bourses sont réservées aux femmes, les bourses privées les plus lucratives, en Nouvelle-Zélande, sont traditionnellement octroyées à des hommes. Au cours de ces dernières années, les femmes néo-zélandaises ont constaté que l'âge plus que le sexe, constitue une barrière à l'octroi d'une bourse d'études : par exemple, les bourses les plus prestigieuses (Nuffield and Harkness) fixent une limite d'âge de 40 ans. Ceci désavantage les femmes qui ont interrompu leurs études pour élever leurs enfants.

Plusieurs organisations féminines non gouvernementales octroient des bourses aux femmes afin de leur permettre de poursuivre leurs études dans l'enseignement du troisième degré.

EDUCATION PERMANENTE ET ALPHABETISATION

Une éducation permanente *intra-muros* est disponible dans les écoles secondaires; les instituts techniques supérieurs; l'école par correspondance; et les services de cours supplémentaires pour adultes;

ainsi que dans les centres d'éducation permanente des universités. Les femmes constituent la majorité des inscrits, pour tous les types de cours d'éducation permanente et dans toutes les structures d'enseignement.

En 1990, au total, 9 690 femmes étaient inscrites à des cours universitaires à temps partiel, contre 6 062 hommes. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'inscrire à des cours supplémentaires pour adultes : 8 078 femmes en 1990 contre 5 539 hommes. Nombreuses sont les femmes qui obtiennent, de cette façon, des diplômes et des certificats. Ce type d'éducation permanente *extra-muros* convient particulièrement aux femmes qui ne peuvent que difficilement se rendre dans des établissements du troisième degré, à cause de leur éloignement géographique ou de leurs responsabilités familiales. Pour cette raison, les étudiants *extra-muros* sont généralement plus âgés que ceux qui étudient en milieu universitaire : les statistiques de 1990 indiquent que 11 % des étudiants en université et 29 % des étudiants *extra-muros* étaient âgés de 40 ans ou plus.

L'éducation à distance offre des possibilités permanentes aux femmes qui n'ont pas achevé leurs études dans une phase initiale. Les femmes représentaient 59,3 % des étudiants *extra-muros* en 1990, et 59,5 % en 1991.

Plusieurs organisations communautaires offrent une vaste gamme de cours d'éducation permanente non officiels. Aucune donnée exhaustive ou fiable n'est disponible en ce qui concerne ce secteur, mais il semblerait que les femmes constituent également la majorité des inscrits à ces cours.

La participation des femmes rurales à l'éducation post-obligatoire est discutée à l'Article 14.

La Nouvelle-Zélande n'a pris aucune mesure en matière d'alphabétisation des adultes. Toutefois, il est reconnu au niveau international que les Néo-zélandais, femmes et hommes, ont un degré d'instruction élevé. Les cours d'anglais pour nouveaux immigrants sont très répandus. Des cours d'anglais deuxième langue sont offerts par plusieurs écoles secondaires. Des cours d'alphabétisation et d'apprentissage pour adultes sont dispensés en dehors de l'enseignement officiel par ARLA (Adult Reading and Learning Assistance) à plus de 2 000 étudiants, pour l'ensemble du pays; les femmes représentent 1/3 de ces étudiants. Les programmes ARLA sont ciblés sur les groupes de condition modeste exerçant un emploi faiblement rémunéré, ainsi que sur les chômeurs.

Le langage des signes (gestuel) constitue le mode d'expression principal des 5 000 personnes souffrant de surdité profonde. Aucune indication n'existe quant au nombre de femmes faisant partie de ce groupe.

POURSUITE DES ETUDES

Les taux de probabilité de poursuite des études des femmes néo-zélandaises se sont considérablement améliorés durant la période couverte par le présent rapport. Ces taux féminins de poursuite des études dépassent actuellement ceux des hommes, dans chaque classe des écoles secondaires, à raison de 6 % en moyenne. En 1990, le taux apparent de poursuite des études, enregistré pour les femmes jusqu'à la sixième année, était de 74,6 %, contre 68,8 % pour les garçons. Les jeunes filles qui souffrent d'un handicap constituent l'exception : elles passent moins de temps à l'école secondaire que leurs homologues non handicapées, et moins de temps que les garçons qui présentent un handicap.

L'amélioration des taux de poursuite des études jusqu'à la sixième année indiquent que les jeunes filles décident de suivre des niveaux élevés d'éducation à cause de leurs aspirations professionnelles. À ces niveaux, la majorité des étudiantes poursuivent leurs études dans une gamme limitée de sujets, et le fait qu'elles restent à l'école résulte peut-être en partie du changement qui a été apporté aux critères d'admission, dans les secteurs de l'enseignement et des soins infirmiers traditionnellement dominés par les femmes. Les femmes continuent de se concentrer dans une gamme limitée de professions (voir discussion à l'Article 11).

Le taux de poursuite des études jusqu'à la septième année (niveau d'éducation généralement exigé pour entrer à l'université) sont récemment arrivés à égalité avec les taux enregistrés pour les hommes, et les taux féminins dépassent aujourd'hui les taux masculins. En 1990, 37 % de la cohorte féminine de

troisième année ont poursuivi leurs études jusqu'à l'année terminale contre 34 % des garçons. Les taux élevés de poursuite des études jusqu'à la sixième année, pour les filles, semblent indiquer que la différence entre filles et garçons, au niveau de la septième année, continuera de s'accentuer en faveur des filles.

Taux de poursuite des études chez les jeunes filles maories

Durant la période couverte par le présent rapport, des améliorations importantes ont été enregistrées en ce qui concerne les jeunes filles maories qui poursuivent leurs études. Depuis 1980, le nombre de filles maories qui entrent en sixième année a plus que doublé, passant de 22 % à 49 %. Toutefois, des augmentations comparables ont été notées pour les filles non maories, ce qui signifie qu'il n'y a qu'une faible réduction des différences entre les taux des filles maories et non maories, jusqu'à la sixième année.

Les filles maories risquent toujours beaucoup plus d'abandonner leurs études avant la cinquième année; qui est celle où l'on passe généralement le diplôme de fin d'études secondaires (School Certificate). En conséquence, elles sont plus susceptibles de quitter l'école sans diplôme officiel. En 1991, 12 % des jeunes filles maories ont abandonné leurs études avant la cinquième année, contre 4 % des filles non maories. Un des facteurs qui contribuent à ce faible taux de poursuite des études est qu'il est toujours probable que les enfants maoris resteront plus longtemps à l'école primaire que leurs homologues non maoris.

EDUCATION PHYSIQUE

Dans les écoles néo-zélandaises, l'éducation physique est obligatoire pour les garçons et les filles jusqu'à la cinquième année, et la plupart des écoles encouragent fortement l'exercice du sport par les élèves des deux sexes. Au cours des dix dernières années, les femmes se sont mises à jouer à des sports "virils" (par exemple, rugby et football) et les hommes à exercer des sports "féminins" (par exemple, netball). Les équipes mixtes cessent au niveau de l'école primaire.

La loi relative à la Commission des droits de l'homme permet d'"exclure les personnes d'un sexe donné de toute participation à un événement sportif ou activité généralement réservé à un sexe à l'exclusion des personnes appartenant à l'autre sexe".

Cette disposition a entraîné des réclamations de la part des filles qui ont été empêchées de participer à des équipes intégralement masculines de rugby ou de football. Etant donné que les équipes entièrement féminines sont rares, dans ces disciplines, les filles sont effectivement empêchées de participer à ces sports d'équipe qui restent des bastions masculins.

Dans le domaine du sport et de l'éducation physique, il est admis que les questions suivantes restent critiques pour les jeunes filles et les femmes : accès aux équipements sportifs et aux ressources; mythe de la supériorité physique et de la compétence des hommes; absence de modèles de rôles et faible valeur généralement accordée aux performances sportives des femmes.

La participation des jeunes filles et des femmes aux activités sportives et physiques est discutée d'une manière plus détaillée à l'Article 13.

HYGIENE ET EDUCATION FAMILIALE

La Nouvelle-Zélande poursuit son engagement à l'égard de l'élimination du harcèlement sexuel, des abus sexuels et de la violence sexuelle, dans toutes les structures d'éducation. L'étude (Curriculum Review) entreprise au début de la période couverte par le présent rapport indique que "le harcèlement sexuel et autres formes de harcèlement sont des événements communs pour les filles en âge préscolaire et scolaire".

La Loi de 1977 relative à la Commission des droits de l'homme, section 26 (d), stipule que les conseils de gestion des établissements scolaires ont la responsabilité de s'assurer que les élèves ne

subissent pas de "préjudices" fondés sur le sexe. Les statuts des écoles contiennent une disposition destinée à garantir que l'expérience et l'environnement scolaire sont "sûrs" et exempts de toute discrimination fondée sur le sexe; et exigeant l'élimination du harcèlement sexuel.

Le programme scolaire couvre le problème de la sécurité des jeunes filles et des femmes. Les cours d'hygiène allant de l'école primaire à la septième année de l'enseignement secondaire comportent les sujets suivants : "Keeping Safe" (votre sécurité); "Building Self-esteem" (estime de soi); "Relating to Others" (contacts avec autrui); "Physical Activity and Health" (activité physique et hygiène); "Having a Role in Community Issues" (rôle au sein de la communauté). Ces cours permettent de sensibiliser les élèves aux problèmes personnels et d'hygiène sociale.

Le programme exhaustif d'éducation sexuelle, dans le cadre des études, porte notamment sur la sexualité, les relations humaines et les aptitudes nécessaires à la réussite en tant que parents. Ce programme n'est pas obligatoire et les établissements scolaires peuvent décider de l'appliquer ou non, en consultation avec les collectivités locales.

Actuellement, les différents établissements scolaires doivent prendre des dispositions afin d'organiser des cours d'hygiène, dans le cadre de leur budget. Le Ministère de l'éducation a récemment chargé son Service d'inspection (Education Review Office) d'étudier cette question plus avant, à la lumière des résultats éducatifs escomptés.

De nouvelles mesures sont en cours afin de créer un cadre cohérent pour cette partie du programme. Le Ministère de l'éducation a récemment accordé une haute priorité au projet de développement de la politique de santé et de bien-être. Le Département de la santé a également entrepris de mettre en oeuvre une campagne de publicité et de sensibilisation des enseignants concernant l'éducation sexuelle y compris le Sida/VHI.

La discussion relative à l'éducation dans le domaine de la planification de la famille est indiquée à l'Article 12.

ARTICLE 11

EMPLOI

- 1) *Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :*
 - a) *le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;*
 - b) *le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;*
 - c) *le droit au libre choix de la profession et de l'emploi; le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;*
 - d) *le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;*
 - e) *le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;*
 - f) *le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.*
- 2) *Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir le droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :*
 - a) *d'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondées sur le statut matrimonial;*
 - b) *d'utiliser l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;*
 - c) *d'encourager la fourniture de services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;*
 - d) *d'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.*
- 3) *Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.*

LES FEMMES DANS LA MAIN-D'OEUVRE SALARIEE

Les résultats du recensement provisoire de 1991 ont indiqué que 1 591 725 personnes faisaient partie de l'effectif de la main-d'œuvre, dont 1 433 487 exerçaient un emploi salarié, et 158 238 étaient des chômeurs et chercheurs d'emploi. Le nombre des personnes travaillant à temps partiel a augmenté de 37 809 unités (17 %) entre 1986 et 1991, pour atteindre un total de 259 026 unités. Cette statistique est en contraste très net avec le nombre de personnes travaillant à plein temps, qui a diminué de 103 746 unités (8 %) durant la même période, pour atteindre 1 174 461 unités.

En septembre 1991, les femmes représentaient 43 % du total de la force de travail en Nouvelle-Zélande. Au total, 54 % de la population féminine en âge de travailler faisaient partie de la force de travail. Sur ce total, 90,5 % étaient employées et 9,5 % étaient au chômage.

Depuis 1984, comme expliqué dans la Première Partie du présent rapport, les politiques économiques du gouvernement sont ciblées sur l'abaissement de l'inflation, la déréglementation et la réduction des barrières tarifaires pour les marchandises produites en Nouvelle-Zélande.

Ces politiques ont eu notamment pour effet immédiat de réduire l'emploi dans le secteur manufacturier et, dans une moindre mesure, dans le secteur primaire. Durant la même période, l'emploi s'est développé dans le secteur des services, moins exposé à la concurrence internationale. La récession induite par les politiques de désinflation a renforcé la tendance à l'augmentation du travail à temps partiel ou intermittent. L'effet net est que le nombre de femmes faisant partie de l'effectif salarié a continué d'augmenter, tandis que le nombre d'hommes a considérablement diminué: entre les recensements de 1986 et de 1991, la participation des femmes au travail salarié a augmenté de 2,4 %; et la participation des hommes a diminué de 9,1 % .

La participation des femmes varie en fonction des facteurs suivants : âge, groupe ethnique, état matrimonial, horaires de travail, instruction, handicap et lieu géographique. Ces dernières années, les taux de participation ont également été affectés par la récession économique et par la réduction des possibilités d'emploi qui l'ont accompagnée, y compris pour les femmes. Les femmes plus âgées (50 ans et plus), les femmes maories et les jeunes mères sont moins susceptibles de trouver un emploi que les femmes plus jeunes, les femmes non maories et les femmes sans personnes à charge.

Une différence majeure entre hommes et femmes réside dans les heures de travail: les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel; et elles ont 50 % de chances de moins de travailler à plein temps. En septembre 1991, 17,9 % de la population féminine en âge de travailler (total = 233 000) étaient occupés à temps partiel, contre 6,6 % seulement de la population masculine en âge de travailler (81 600). En particulier, on a assisté à une augmentation de l'emploi à temps partiel des femmes âgées de 15 à 19 ans; ce phénomène est lié à leur participation accrue au niveau de l'éducation et de la formation post-obligatoire. Les femmes âgées de 55 ans et au-delà se sont également orientées de plus en plus vers des emplois à temps partiel au cours des dix dernières années, bien que cette tendance puisse être inversée lorsque l'âge d'éligibilité au système de retraite national passera de 60 à 65 ans. Les femmes maories sont moins susceptibles que les femmes non maories de travailler à temps partiel.

En comparaison des hommes, les femmes maories et non maories (environ 90 %) sont plus susceptibles d'être salarierées qu'employeurs ou qu'indépendantes. Les femmes maories sont plus susceptibles d'être salariées que les femmes non maories; et aussi bien les femmes maories que non maories sont moins susceptibles d'accéder à des postes élevés dans leur emploi. Le programme Wahine Pakari, dont le but est de promouvoir la participation des femmes maories dans le commerce et les professions libérales, est discuté à l'Article 4.

En septembre 1991, 50 % de la population féminine maorie en âge de travailler (total = 124 700) et 50,4 % de la population féminine en âge de travailler originaire des îles du Pacifique (total = 45 700) participaient à la force de travail, contre 54,4 % de la population féminine européenne en âge de travailler (total = 1 072 300).

Dans le principal groupe en âge de travailler (25 à 44 ans), la proportion d'hommes dans l'emploi à plein temps est passée de 89,7 % à 79,4 %, tandis que la proportion de femmes dans l'emploi à plein

temps est passée de 42 % à 42,4 %. La proportion de femmes âgées de 45 à 59 ans, employée à plein temps, est passée de 38,6 % en 1986 à 41,3 % en 1991.

Les taux de chômage féminin sont plus élevés (17,4 %) dans le groupe d'âge 15-24 ans, qui représentait 24 % du total de la main-d'oeuvre féminine en septembre 1991.

Evolution de la force de travail, de la population en âge de travailler et des heures de travail 1986-1991

	Hommes	Femmes
Population en âge de travailler (15 - 59 ans)	+ 4,4 %	+ 5,6 %
Main-d'oeuvre	- 4,4 %	+ 3,7 %
Emploi à plein temps	- 11,4 %	- 1,9 %
Emploi à temps partiel	+ 30,6 %	+ 13,2 %

Les femmes sont plus susceptibles de devenir chômeuses lorsque leur emploi est temporaire ou saisonnier, ou parce qu'elles sont obligées de quitter leur emploi pour raisons familiales. Les hommes sont plus susceptibles de devenir redondants ou d'être licenciés. Cependant, les mesures officielles relatives au chômage excluent un grand nombre de personnes qui cherchent un emploi, par exemple, celles qui souhaitent trouver du travail mais qui ne sont pas en mesure de commencer immédiatement; celles qui sont définies comme étant des chercheurs d'emploi passifs plutôt qu'actifs; et celles qui pensent qu'elles n'ont pas les aptitudes demandées ou l'âge requis. En général, lorsqu'on applique une définition plus large du "chômage", le nombre de femmes qui rentrent dans cette catégorie est plus élevé.

Il existe une différence ethnique très marquée au niveau des taux de chômage. En septembre 1991, le taux de chômage des femmes maories était égal à 25,6 % de la main-d'oeuvre féminine maorie; le taux de chômage des femmes originaires des îles du Pacifique était de 29,2 % ; et celui des femmes européennes de 6,9 %. Il convient de comparer ces taux à ceux des hommes, ce qui donne respectivement : taux de chômage des hommes maoris - 25,7 %; hommes originaires des îles du Pacifique - 32 %; hommes européens - 9,2 % .

Les femmes handicapées font partie des groupes qui enregistrent les taux de chômage les plus élevés; selon les calculs, leur taux de chômage était de 37,6 % en 1990.

DROIT AU TRAVAIL

La protection légale à l'égard de la discrimination dans l'emploi, fondée sur le sexe, est traitée dans la Loi de 1977 relative à la Commission des droits de l'homme ainsi que dans la Loi de 1991 sur les contrats de travail (Employment Contracts Act 1991).

La Loi relative à la Commission des droits de l'homme ne couvre pas la discrimination dans les cas suivants : grossesse, état de santé, penchant sexuel, opinion politique, syndicalisme, statut de l'emploi, statut d'ayant-droit, état familial, ou identité du partenaire ou du parent. Tous ces aspects sont traités dans la Loi portant amendement à la Commission des droits de l'homme qui est actuellement étudié par une commission d'enquête parlementaire. La Loi ne donne pas de définition de l'état matrimonial, mais la Loi portant amendement contient cette définition. La Commission des droits de l'homme se réfère actuellement à la Section 27 de la Loi (discrimination par subterfuge) qui couvre indirectement la discrimination indirecte, et qui permet de prendre des mesures contre la discrimination en cas de grossesse.

La Loi de 1991 sur les contrats de travail (Employment Contracts Act 1991) couvre la discrimination exercée au niveau de l'emploi fondée sur le sexe. Cette loi exige que des procédures de règlement des différends soient incluses dans tous les contrats de travail donnant ainsi aux salarié(e)s le droit de porter plainte à titre personnel contre les actes de discrimination fondés sur le sexe.

Les barrières légales qui subsistent encore à l'égard de l'emploi des femmes dans le secteur salarié concernent leur exclusion des rôles de combat dans les forces armées; l'exclusion des rôles au sein de la police et des services chargés de la circulation impliquant des possibilités de violence ou de menace (discutées dans la Première Partie (b) du présent rapport). On notera qu'une réserve a été émise à ce sujet.

Bien que les femmes soient protégées contre la discrimination dans l'emploi, elles continuent de prédominer dans les secteurs d'emploi traditionnellement réservés aux femmes.

EGALITE DES CHANCES D'EMPLOI

Des efforts considérables ont été faits pour promouvoir des programmes relatifs à l'égalité des chances en matière d'emploi (EEO) à la fois dans le secteur public et privé, pendant la période couverte par le présent rapport.

La Loi de 1988 relative au secteur public (State Sector Act 1988) stipule que les secrétaires généraux des Départements gouvernementaux doivent développer et publier un programme annuel sur l'égalité des chances afin d'assurer le respect de ce programme et de faire rapport sur les progrès réalisés. La Commission de la fonction publique (State Services Commission) est chargée de promouvoir, de développer et de contrôler les politiques et les programmes EEO dans les différents départements.

Dans le secteur de l'éducation, la Loi de 1989 portant amendement au secteur public exige que chaque employeur développe et publie un plan, s'assure que ce plan est suivi, et présente un rapport annuel au Service d'inspection de l'enseignement.

Dans le secteur de la santé publique, la Loi de 1988 portant amendement aux Commissions de santé régionales (Area Health Boards Amendment Act 1988) comprend des dispositions similaires à celles qui figurent dans le State Sector Act (Loi relative au secteur public), à l'exception des prescriptions en matière de contrôle extérieur. Le directeur général de chaque Commission de santé régionale doit préparer et publier un plan annuel et assurer son respect.

La Loi de 1986 sur les entreprises publiques (State Owned Enterprises Act 1986) ne contient que des dispositions restreintes en matière d'égalité des chances d'emploi (EEO). Ces entreprises sont obligées de mettre au point des programmes EEO. Les administrateurs et les Ministres actionnaires ont pour responsabilité de s'assurer du respect des lois en matière d'égalité des chances d'emploi. La Loi relative aux contrats de travail (Employment Contracts Act) fournit la base sur laquelle on décide de la responsabilité, dans le cadre de sa section se rapportant aux revendications personnelles.

La législation relative aux autorités locales contient les mêmes dispositions que la Loi relative au secteur public (State Sector Act), en ce qui concerne l'égalité des chances en matière d'emploi et les clauses concernant la définition du "bon employeur".

Dans le secteur privé, il n'existe aucune législation exigeant le développement de programmes et de politiques EEO. La Loi relative à la Commission des droits de l'homme prévoit un mécanisme fondé sur les plaintes permettant d'assurer le respect de l'égalité des chances d'emploi; un cas a été porté devant le Tribunal de l'égalité des chances (Equal Opportunities Tribunal) par la Commission des droits de l'homme, celle-ci agissant au nom de plusieurs hôtes de Air New Zealand durant la période couverte par le présent rapport. Les plaignantes estimaient qu'elles n'avaient pas été promues en raison de leur sexe. Le tribunal a estimé que la compagnie aérienne était coupable de discrimination fondée sur le sexe, et Air New Zealand a versé des dommages importants à ses collaboratrices féminines. La compagnie aérienne a également accepté d'appliquer une politique exhaustive et un programme de lutte contre le harcèlement sexuel.

Fonds commun secteur privé/secteur public pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEO Trust)

Dans le cadre d'une entreprise conjointe avec la Fédération des employeurs néo-zélandais (New Zealand Employer's Federation), le gouvernement a créé un Fonds pour l'égalité des chances en matière d'emploi, à la fin de l'année 1991. Ce fonds a pour but de promouvoir le concept "EEO" en tant que bonne pratique de gestion, en développant et en diffusant des matériaux éducatifs sur l'égalité des chances; en subventionnant la recherche; en coordonnant les ressources et en développant/encourageant des programmes EEO.

Les membres du Fonds sont notamment vingt-huit employeurs importants du secteur privé néo-zélandais, dont Fletcher Challenge, ANZ Bank, Goodman Fielder Wattie, etc. Quatre membres font partie du secteur public : il s'agit de secrétaires généraux ou de fonctionnaires de haut niveau.

Le gouvernement a participé aux frais d'établissement du Fonds et débloquera jusqu'à 100 000 dollars par an durant les trois premières années de fonctionnement. Les contributions du secteur privé aux frais d'établissement du Fonds ont atteint 140 000 dollars.

De plus, le gouvernement a effectué un dépôt de 300 000 dollars dans un Fonds EEO qui peut être utilisé sur la base d'offres compétitives afin de financer des projets permettant de promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi, à l'initiative des employeurs. Le Fonds est administré par le Département du travail et par le Ministère de la condition féminine. Les six premiers projets appuyés par le Fonds ont été annoncés à la fin de la période couverte par le présent rapport; ils concernent les aspects suivants : audit complet des ressources EEO; production d'un film vidéo destiné à la promotion de l'égalité des chances d'emploi dans le secteur privé; identification d'actions dans trois organisations; brochure relative aux directives EEO; séminaires pour employeurs; projet concernant la réponse des employeurs à l'égard des besoins des salariés qui assument le rôle principal dans les soins donnés au niveau familial.

Activité syndicale en matière d'égalité des chances d'emploi EEO

Au cours de la période étudiée, de nombreuses activités EEO, entreprises dans le secteur privé, ont été mises en oeuvre par des syndicats qui comprennent un nombre élevé de femmes, dans des secteurs industriels où il existe une discrimination active et traditionnelle à l'égard des femmes.

Durant la période couverte par le présent rapport, un des syndicats parmi les plus actifs a été le Finsec, association pour le secteur financier créé suite à la fusion en 1990 des syndicats des employés de banque et du personnel des compagnies d'assurance. Le syndicat des employés de banque joue un rôle actif depuis le début des années 80, en matière d'égalité des chances d'emploi (EEO); il a porté un cas de discrimination devant la Commission des droits de l'homme, désigné une femme en tant que responsable et effectué une enquête qui a montré que les femmes employées de banque font l'objet d'une discrimination. En 1985-1986, des groupes de travail EEO incluant des représentants du syndicat et de la Commission des droits de l'homme ont été créés dans chacune des quatre banques commerciales de la Nouvelle-Zélande; toutefois, ces groupes de travail ont cessé leurs activités en 1987. En 1988, le syndicat des employés de banque a publié un document intitulé "Unbalanced Banking" ("déséquilibre dans les banques") qui retrace l'histoire d'une campagne menée pour l'égalité des femmes dans les banques. En 1989, une enquête a été initiée concernant le personnel à temps partiel, dans les banques. Cette enquête a été publiée en 1990 sous le titre "short changed". Une enquête sur l'emploi féminin dans les compagnies d'assurance a également été publiée en 1990, intitulée "At Risk - the story of women's career prospects in the insurance industry". Ces publications ont été suivies par des séminaires destinés aux employées femmes; ainsi que par des réunions avec les employeurs afin de discuter les résultats des enquêtes et de promouvoir l'introduction de programmes EEO.

Malgré cela, les progrès ont été lents dans le secteur bancaire et dans celui des assurances. En 1989, 40 % des femmes employées dans les banques occupaient les deux échelons les plus bas contre 18,5 % d'hommes; et moins de 5 % des femmes exerçaient les fonctions de comptable ou des postes plus élevés, contre 43 % d'hommes. Dans le secteur des assurances, 60 % des femmes occupaient les trois échelons inférieurs contre 30 % d'hommes; et seulement 3,5 % de femmes étaient au-dessus du cinquième échelon,

contre 17 % d'hommes. Toutefois, les femmes ont lentement tendance à accéder à des postes plus importants, dans les deux secteurs en question.

Evaluation non discriminatoire des tâches

Un ensemble de mesures d'évaluation "neutre" des tâches, c'est-à-dire sans discrimination fondée sur le sexe, a été mis en application au milieu de l'année 1991, à la suite des travaux entrepris par la Commission sur l'équité en matière d'emploi (Employment Equity Commission). Le gouvernement a adopté ces mesures et a assuré leur promotion auprès des principaux groupes d'employeurs et de salariés.

CHOIX DE LA PROFESSION ET DE L'EMPLOI

La participation d'un nombre accru de femmes dans l'effectif de la main-d'œuvre salariée n'a pas été accompagnée par un changement généralisé en ce qui concerne la diversité des tâches auxquelles les femmes sont affectées, ou le statut des femmes au sein des groupes professionnels. Les femmes restent concentrées dans un nombre limité d'activités et continuent d'exercer des occupations traditionnellement féminines. La moitié environ du total des femmes salariées travaille exclusivement dans six groupes professionnels : infirmières, enseignantes, dactylographes; comptables (caissières, employées de bureau et assistantes aux ventes). Les hommes sont nettement plus nombreux que les femmes dans les secteurs primaire et secondaire de l'économie (industrie manufacturière, production de base, construction et bâtiment, extraction minière, etc.). Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes dans le secteur des services (services communautaires et individuels, commerce de gros et de détail, restauration et hôtellerie, finances, assurances et immobilier).

Bien que les différences soient encore très marquées, au niveau professionnel, entre les femmes et les hommes, ces différences sont actuellement en cours de lente érosion. La comptabilité, la gestion et les professions juridiques sont des exemples d'occupation où la proportion de femmes est brusquement passée de 15 à 25 % en 1986. La proportion de femmes économistes est passée de 10 % en 1971 à 35 % en 1986. Dans les cinq professions qui contenaient le pourcentage le plus élevé de femmes en 1971, on retrouvait un moins grand nombre de femmes en 1986.

Les femmes maories ont des structures d'emploi différentes de celles des femmes non maories: elles sont plus susceptibles de travailler dans les secteurs de production, transports, main-d'œuvre et services, et moins susceptibles de travailler dans des secteurs administratifs professionnels et techniques, ou dans des activités de vente et les travaux de bureau.

Tout comme il existe des différences marquées entre les tâches effectuées par les hommes et les femmes, on observe des différences considérables au sein des activités professionnelles, en ce qui concerne le statut des femmes et celui des hommes. Par exemple, plus de 90 % des personnes qui travaillent dans le secteur de la médecine, de la dentisterie et de la médecine vétérinaire sont des femmes, mais seulement 33 % des médecins, des dentistes et des vétérinaires sont des femmes. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans la finance, les assurances et le secteur immobilier et, bien que les femmes représentent 61 % du total des effectifs employés dans le secteur bancaire, elles constituent 76 % du personnel des trois échelons les plus bas.

Même si le changement est lent, il n'en reste pas moins que l'on enregistre une augmentation de la proportion de femmes qui occupent des postes supérieurs. Depuis 1982, on observe un accroissement progressif du nombre de femmes qui occupent des postes importants d'enseignantes dans les écoles primaires et secondaires, mais des différences considérables subsistent encore. En 1982, dans le secteur bancaire, trois femmes seulement étaient directeurs de banque sur un total de 1 405 directeurs d'agence. Une enquête menée dans six banques de commerce a identifié 249 femmes occupant des fonctions de manager sur un total de 2 218 managers. Dans la fonction publique, 1 % seulement des hauts fonctionnaires (secrétaire d'administration et échelons supérieurs) étaient des femmes (1985). En 1988, cette proportion est passée à 7,6 % .

Les programmes pro-actifs destinés à augmenter la participation des femmes dans les professions non traditionnelles sont discutées à l'Article 4.

EGALITE DE REMUNERATION

Les données du recensement de 1986 indiquent que le revenu médian des femmes, pour toutes les sources concernées, est égal à la moitié de celui des hommes.

En Nouvelle-Zélande, l'emploi salarié est la principale source de revenus pour les femmes âgées de moins de 60 ans. En novembre 1991, le salaire hebdomadaire moyen (nombre normal d'heures de travail) pour les femmes était de 467,80 dollars, contre 601,80 dollars pour les hommes. Le salaire horaire moyen, pour les femmes, est égal à 81 % du salaire des hommes. Ce rapport n'a pratiquement pas évolué depuis la mise en application de la Loi de 1977 sur l'égalité de rémunération.

Les positions occupées par les femmes et les hommes dans la répartition des revenus du travail sont diamétralement opposées. Les femmes sont concentrées dans les groupes de revenus les plus faibles; les hommes - dans les groupes les plus élevés. Malgré cela, la position relative des femmes s'est légèrement améliorée durant la période 1980-1988 : on a enregistré une augmentation de 3 % de la proportion de femmes faisant partie des deux groupes supérieurs de revenus à cinq décimales; et une diminution de 3 % du nombre d'hommes faisant partie de ces mêmes groupes.

Les causes de la disparité des revenus sont nombreuses, par exemple: participation réduite des femmes dans l'effectif total de la main-d'œuvre, nombre inférieur de leurs moyennes de travail rémunéré, probabilité accrue d'une participation intermittente dans les activités rémunérées, âge moyen plus précoce au travail, niveaux d'éducation plus faibles et distribution différente des occupations exercées. Une étude récente indique que ces facteurs permettent d'expliquer au moins deux tiers des différences observées au niveau de la rémunération en fonction du sexe. Toutefois, un tiers reste inexpliqué.

Les femmes de tous âges sont plus susceptibles que les hommes de dépendre des revenus provenant des prestations sociales et des pensions. En 1988-1989, les prestations sociales représentaient jusqu'à 20 % des revenus des femmes de moins de 35 ans, et 5 % des revenus des hommes appartenant au même groupe d'âges. Pour le groupe de femmes âgées de 35 à 59 ans, celles-ci tirent entre 14 et 15 % de leurs revenus des prestations sociales, contre 2 % pour les revenus des hommes, au cours de la même période. Au-delà de 60 ans, 72 % des revenus perçus par les femmes proviennent de la sécurité sociale, contre 49 % pour les hommes. Les femmes maories sont particulièrement dépendantes à l'égard des prestations sociales. En 1981, ces prestations représentaient la seule source de revenus pour 47 % des femmes maories, contre 25 % pour les femmes non maories.

Egalité de rémunération

La Loi de 1972 sur l'égalité de rémunération (Equal Pay Act 1972) prévoyait l'élimination de la discrimination en matière de rémunération, fondée sur le sexe des salariés. Cette discrimination était, à l'époque, évidente au niveau du système national. La Loi devait être appliquée par paliers successifs, et ce processus s'est achevé en 1977. La Loi de 1972 a été interprétée comme instaurant l'égalité des barèmes de rémunération entre hommes et femmes pour un travail d'égale valeur, mais elle ne prévoyait pas que des taux spéciaux seraient payés aux salariés sur la base de "qualifications spéciales". La difficulté réside à savoir si les rémunérations sont effectuées en fonction de qualifications spéciales ou si elles constituent une discrimination.

Durant la période couverte par le présent rapport, les femmes ont continué d'être beaucoup moins bien rémunérées que les hommes. Alors que l'écart des salaires entre hommes et femmes a été comblé de 7 points de pourcentage (de 72 % à 79 %) entre l'adoption de la Loi de 1972 sur l'égalité de rémunération et son application définitive en 1977, il n'a augmenté que de deux pourcents (passant à 81 %) au cours des quinze dernières années.

Malgré l'existence de l'Equal Pay Act, la distribution des revenus du travail, en Nouvelle-Zélande, est largement biaisée en faveur des hommes, comme indiqué ci-dessus. Dans toutes les catégories professionnelles, les hommes qui sont salariés à plein temps perçoivent une rémunération médiane supérieure à celle de leurs homologues femmes. Cette situation est même observée dans les catégories professionnelles à prédominance féminine, par exemple, employés de bureau. Bien que 74 % des

employés de bureau soient des femmes, elles ne perçoivent en moyenne que 73 % du salaire moyen des hommes effectuant le même travail. Dans le secteur des services et des ventes, en 1986, les revenus médians des hommes employés à plein temps étaient respectivement supérieurs de 73 % et de 69 % aux salaires des femmes.

Le fossé n'est pas aussi grand, en ce qui concerne les catégories professionnelles mieux rémunérées. Les managers et les administrateurs travaillant à plein temps ont des revenus médians supérieurs de 48 % à ceux de leurs homologues femmes; et les techniciens et autres professionnels hommes perçoivent une rémunération supérieure de 39 % à celle des femmes. Cette situation reflète sans doute le degré d'instruction et de qualification supérieur, requis pour de telles occupations, et méritant une rémunération plus élevée. Même lorsque les degrés de qualification sont identiques, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes. Par exemple, en 1986, 17 % seulement des femmes diplômées de l'enseignement du troisième degré gagnaient plus de 20 000 dollars, contre 50 % des hommes ayant les mêmes qualifications. Environ 50 % de l'effectif total des femmes diplômées de l'enseignement du troisième degré gagnaient 10 000 dollars ou moins, contre seulement 15 % d'hommes. Le manque de qualifications a un impact considérable sur les revenus des femmes maories : en 1986, les rémunérations de celles qui travaillaient à plein temps étaient inférieures de plus de 2.000 dollars aux salaires perçus par l'ensemble des femmes. Sur cette différence, 30 % ont été attribués au manque de qualifications.

Les résultats du recensement provisoire de 1991 indiquent que les hommes sont mieux payés que les femmes dans tous les groupes de revenus dépassant 20 000 dollars par an. Cette tendance augmente d'une manière constante : 1 femme contre 1,4 homme perçoit entre 20 001 dollars et 30 000 dollars; 1 femme contre 6,6 hommes perçoit plus de 70 000 dollars par an. A l'opposé, 60 % des personnes qui gagnent 20 000 dollars ou moins sont des femmes.

Loi relative à l'égalité au niveau de l'emploi

Durant les années 80, plusieurs contrôles effectués dans le cadre de la Loi sur l'égalité des salaires (Equal Pay Act) ont confirmé que les tribunaux interprétaient les dispositions de la Loi comme s'appliquant uniquement lorsque les hommes et les femmes effectuent un travail identique ou relativement similaire. De nombreux groupes ont reconnu la nécessité de disposer d'une législation élargie recouvrant l'équité des salaires ou l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; et d'examiner la différence de rémunération entre hommes et femmes dans des professions dominées par un des sexes, par exemple, soins infirmiers et police. En ce qui concerne ces professions, on considère généralement qu'elles impliquent des degrés égaux de responsabilité, mais non des degrés égaux de rémunération.

Durant la période couverte par le présent rapport, la campagne pour l'équité des salaires a été renforcée grâce à la formation du CEVEP (Coalition pour un salaire égal/travail égal). Cette coalition est constituée de syndicats, de groupes de femmes et de personnes à titre privé. Le gouvernement a convoqué un groupe de travail sur l'égalité des salaires et l'égalité des chances en matière d'emploi. Le rapport de ce groupe, présidé par Margaret Wilson, a recommandé la mise en place d'une législation sur l'égalité des salaires ainsi que la création d'une Commission pour l'équité en matière d'emploi chargée de traiter à la fois l'équité dans les salaires et l'égalité des chances d'emploi (EEO). La Loi sur l'équité en matière d'emploi (Employment Equity Act) a été adoptée par le Parlement en 1990.

Cette loi a été élaborée dans le cadre de la législation du travail existant à l'époque.

Après l'abrogation de l'Employment Equity Act, le gouvernement a créé, en décembre 1990, un groupe de travail sur l'équité dans l'emploi, lequel a recommandé qu'une législation soit adoptée afin d'exiger que les principaux employeurs mettent en oeuvre des programmes EEO, et que le gouvernement crée un fonds mixte secteur privé/secteur public destiné à promouvoir l'égalité des chances d'emploi (EEO) dans le secteur privé (cette question a déjà été discutée plus haut). En ce qui concerne l'équité au niveau des rémunérations, le Groupe de travail a conclu qu'il ne voyait pas la nécessité de charger un organisme extérieur d'effectuer des contrôles ou des comparaisons dans les différentes institutions.

Efficacité de la Loi sur l'égalité des rémunérations (Equal Pay Act)

La Loi de 1972 sur l'égalité des rémunérations avait pour but d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe, en matière de rémunération du travail. Grâce à la promulgation, en 1991, de la Loi relative aux contrats de travail (Employment Contracts Act 1991) et à la forte pression exercée dans le secteur public en faveur d'une décentralisation des négociations salariales, le nombre et la couverture des barèmes ont considérablement diminué, et cette tendance se poursuivra à l'avenir.

Cet élément a été reconnu lors de l'adoption de la Loi relative aux contrats de travail, et la Loi sur l'égalité des rémunérations a été amendée afin de garantir que des dispositions égales de rémunération seraient appliquées au personnel employé sur un même lieu de travail, dans le cadre de contrats individuels ou collectifs. L'application pratique de l'Equal Pay Act reste peu évidente, car aucun cas individuel de contrat d'emploi n'a été porté devant les tribunaux.

Travail non rémunéré

Les femmes néo-zélandaises apportent une contribution importante à l'économie nationale grâce à leur travail non rémunéré à domicile, au sein de la communauté, dans les petites entreprises familiales ou dans les fermes. Aucun mécanisme n'existe qui permet de comptabiliser ce travail dans le produit national brut.

Les femmes contribuent aux entreprises familiales dans toute une série de domaines. Par exemple, elles effectuent diverses tâches dans les exploitations agricoles, depuis les travaux de champs jusqu'à la gestion et l'administration. Les femmes participent également à la paperasserie et à la comptabilité, dans les entreprises familiales, et combinent souvent ce travail avec leurs responsabilités ménagères et maternelles. Les femmes travaillent également dans le négoce de détail familial.

Le statut des femmes néo-zélandaises n'est pas suffisamment reconnu en tant que participantes aux entreprises familiales. Les termes et les conditions d'emploi applicables aux travailleuses familiales non rémunérées ne sont pas protégés par des accords autres que des dispositions individuelles, convenues par les familles. Tant qu'elles restent mariées, l'accès des femmes aux bénéfices financiers de leur travail dépend également de conventions familiales. Toutefois, en cas de dissolution du mariage, les deux partenaires ont chacun droit à la moitié des biens communautaires, conformément à la Loi de 1976 sur les biens des conjoints (Matrimonial Property Act 1976). Une exception est faite dans le cas des exploitations agricoles, car la division des biens entraînerait la création d'unités (fermes) non viables. Dans ce cas, les femmes qui sortent du mariage peuvent avoir des difficultés à obtenir leur part des biens communautaires.

Les travailleurs non rémunérés qui sont victimes d'accidents durant l'exercice de leur emploi n'ont pas droit aux compensations prévues par la législation néo-zélandaise sur l'indemnisation des accidents, mais le coût de leur traitement médical est payé, comme pour toutes les victimes d'accidents.

Durant la période couverte par le présent rapport, des initiatives ont été prises afin de mesurer et d'évaluer le travail non rémunéré, en Nouvelle-Zélande. En 1988, le Ministère de la condition féminine a entamé des discussions avec le Département de la statistique, qui ont débouché sur la mise au point d'une enquête-pilote relative à l'emploi du temps. Le Ministère a également organisé plusieurs ateliers (1989) sur le travail non rémunéré afin de sensibiliser l'opinion publique à l'égard de cette question; un séminaire national a notamment été organisé à l'intention des législateurs.

L'enquête-pilote relative à l'emploi du temps a été effectuée en 1990 par le Département de la statistique et les résultats ont été publiés en 1991 dans un rapport intitulé "Testing Time". L'enquête-pilote était conçue afin de tester la méthodologie à appliquer dans le cadre d'une enquête approfondie, mais elle a également fourni certaines données statistiques indicatives plus larges, qui ont confirmé que les femmes néo-zélandaises effectuent la plupart des tâches ménagères et s'occupent de leurs enfants, sans être rémunérées. Une analyse spécifique concernait le temps consacré à des activités bénévoles au sein des collectivités. Les résultats indiquent que les femmes constituent la majorité des personnes non rémunérées au niveau communautaire. Les trois activités les plus fréquentes sont la collecte de fonds,

la préparation des aliments et l'éducation des enfants; les principaux bénéficiaires de ce travail non rémunéré sont les membres de la famille et les amis.

Le Ministère de la condition féminine poursuit ses efforts afin de préparer une enquête exhaustive sur l'emploi du temps, destinée à obtenir des informations plus détaillées sur le travail non rémunéré. Une enquête complète a été transmise au gouvernement, pour décision, à la fin de la période couverte par le présent rapport.

Les départements gouvernementaux participant au développement de la politique sociale ont identifié toute une série d'applications au niveau politique pour les données de l'enquête sur l'emploi du temps. Plusieurs de ces mesures permettront de rendre plus transparentes les activités non rémunérées exercées par les femmes dans différents domaines. Par exemple, une enquête consacrée à l'emploi du temps devrait permettre d'obtenir des statistiques plus précises sur la main-d'œuvre agricole, y compris une évaluation du travail féminin non rémunéré, dans les fermes. Les données de l'enquête sur l'emploi du temps seront utilisées pour établir le profil de la main-d'œuvre bénévole et non structurée. Ce travail permettra de mieux planifier les programmes d'aide sociale et d'assurer, par exemple, des services de soins continus pour personnes âgées.

Dans le domaine de l'éducation, les résultats de l'enquête sur l'emploi du temps permettront de mesurer la contribution bénévole des femmes dans les soins infantiles et l'éducation, de même qu'en matière de santé. Ils permettront également de contrôler d'une manière plus précise l'impact des changements intervenus en matière de fourniture de soins de santé.

Les données de l'enquête sur l'emploi du temps permettront également de mesurer le travail non rémunéré dans différents secteurs communautaires. Par exemple, on pourra évaluer l'importance du travail non rémunéré des Maoris, dans les activités marae, ou dans des services de type Kohanga Reo.

L'enquête devrait aussi fournir des données utiles sur l'interface qui existe entre le travail non rémunéré et le marché du travail; ces indications permettront de mettre au point des politiques efficaces au niveau du marché du travail.

Certaines études ont été effectuées afin de développer des techniques susceptibles d'évaluer le travail non rémunéré. Le Département de la statistique a publié un document intitulé "Options for Evaluation of Unpaid Work in New Zealand 1991" qui s'efforce de voir comment donner de la valeur ajoutée aux statistiques collectées dans le cadre de l'enquête-pilote de 1990 sur l'emploi du temps. L'objectif est de quantifier le travail non rémunéré, familial et communautaire, effectué par les femmes néo-zélandaises.

SECURITE SOCIALE

En Nouvelle-Zélande, la sécurité sociale est principalement alimentée par l'impôt. Les prestations relatives au chômage, maladie, invalidité, parent seul et certaines catégories de femmes sont toutes assurées sur la base de l'imposition et sont accessibles en fonction des revenus.

Les femmes ont droit à ces prestations sociales au même titre que les hommes.

Il existe certains domaines où les femmes disposent d'un droit exclusif aux prestations de la sécurité sociale. Une pension de veuve est mise à la disposition de toutes les veuves, avec ou sans enfants. Une pension de "femme seule" est accessible aux femmes plus âgées, séparées de leur conjoint.

Changements récents en matière de sécurité sociale

Les prestations sociales sont indexées en tenant compte de l'indice des prix à la consommation. Le niveau relatif de plusieurs prestations a été réduit depuis la publication du dernier rapport. Les taux de base applicables aux indemnités de chômage, de maladie, et accordées aux "parents seuls" ont été diminués de 4 - 25 % le 1er avril 1991; le taux d'indemnité pour invalidité est resté inchangé. L'âge

d'éligibilité a été porté à 18 ans pour les parents seuls et les indemnités de chômage; et l'indemnité de chômage accordée aux jeunes est payable jusqu'à l'âge de 25 ans.

Caisse gouvernementale des pensions (National Superannuation)

Les revenus garantis à la retraite ou les pensions accordées par la caisse gouvernementale sont également des prestations sociales alimentées par l'impôt. Au contraire des autres prestations, les candidats ne sont soumis qu'à un contrôle concernant leurs revenus et le régime de dégrèvement, régi par le biais d'une majoration de l'impôt, est plus progressif que dans le cas des autres prestations.

En 1989, le gouvernement a décidé d'adapter le taux de la pension de retraite en tenant compte de l'indice le plus bas des prix à la consommation, ou du mouvement des salaires, en attendant que ce taux soit aligné sur celui des indemnités d'invalidité. Aucun ajustement n'a eu lieu en avril 1992 et le gouvernement a l'intention, à l'avenir, d'ajuster cette prestation sur l'indice des prix à la consommation.

L'âge d'éligibilité aux prestations de la caisse gouvernementale des pensions augmente progressivement et devrait passer de 60 à 65 ans en l'an 2001.

Indemnisation des accidents

L'indemnisation des victimes d'accidents se fait par le biais des prélèvements destinés aux prestations sociales, effectués auprès des employeurs, des propriétaires de véhicules automobiles ainsi que grâce à la taxation des combustibles et, depuis avril 1992, des salariés. L'Etat contribue à couvrir certains frais encourus par les non salariés. La caisse d'indemnisation couvre les frais suivants : soins de santé, réhabilitation, incapacité et indemnités liées au salaire. Au moment de la rédaction du présent rapport, il est prévu que des modifications seront apportées à ce régime.

Pensions privées

Les programmes de retraite privée sont soumis à un nombre limité de contrôles gouvernementaux, du moins au niveau de leur conception. La couverture accordée, par exemple, aux épouses survivantes, n'est pas automatique, alors qu'elle est généralement prévue dans les programmes de retraite établis par les employeurs. La Loi relative à la Commission des droits de l'homme (Human Rights Commission Act) autorise que l'on fasse des distinctions fondées sur le sexe, lorsque ces distinctions sont basées sur des données actuarielles. En conséquence, les femmes paient généralement plus pour leur pension que les hommes, car leur espérance moyenne de vie est plus longue.

La Loi sur la propriété des biens conjugaux prévoit un partage égal des biens en cas de dissolution du mariage. Cette disposition s'applique également aux autres biens, mais il a été difficile d'assurer une répartition égale des pensions. Il est probable qu'une révision de la loi renforcera les dispositions applicables dans ce domaine.

Les femmes maories et la sécurité sociale

Les femmes maories utilisent beaucoup plus largement les prestations de la sécurité sociale, exception faite des avantages de la caisse gouvernementale des pensions. En 1981, les prestations sociales constituaient l'unique source de revenus de 47 % de femmes maories. En 1986, 26 % du total des parents seuls étaient des Maoris et les familles monoparentales ayant au moins quatre enfants étaient plus susceptibles d'être dirigées par un parent seul maori que par un parent appartenant à une autre origine ethnique.

HYGIENE DU TRAVAIL ET SECURITE

Les lois régissant l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail sont codifiées dans le projet de loi de 1992 sur l'hygiène et la sécurité en matière d'emploi (Health and Safety in Employment Bill 1992). Ce projet de loi - qui est toujours à l'étude au sein du Parlement - a pour but de sensibiliser les employeurs à l'égard de l'hygiène, de la sécurité du travail et de la prévention des accidents et des

maladies. Les employeurs sont donc tenus responsables en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs.

La législation actuelle s'est concentrée sur les décès et sur les accidents invalidants. En conséquence, il est assez difficile d'établir un lien entre ces lois et les domaines d'activité dans lesquels les femmes prédominent, par exemple, travaux de bureau et commerce de détail. La nouvelle proposition de loi contient des dispositions générales susceptibles d'être largement appliquées et de nature à améliorer le statut des femmes en matière d'hygiène et de sécurité.

En vertu du droit coutumier et de la jurisprudence (Common Law) les travailleuses enceintes peuvent refuser un travail qui est susceptible de nuire à leur santé. Le projet de loi relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail n'autorise pas les femmes enceintes à accéder à d'autres activités appropriées même si une salariée peut introduire une réclamation contre son employeur, conformément à la Loi sur les contrats de travail (Employment Contracts Act), lorsqu'elle est licenciée ou refuse d'être transférée à un autre poste de travail durant sa grossesse.

DISCRIMINATION FONDEE SUR LA GROSSESSE ET L'ETAT MATRIMONIAL

Comme indiqué précédemment, la Loi relative à la Commission des droits de l'homme (Human Rights Commission Act) interdit toute discrimination fondée sur l'état matrimonial, et ses dispositions concernant la discrimination fondée sur le sexe sont actuellement interprétées par la Commission et par le Tribunal pour l'égalité des chances comme couvrant le licenciement/discrimination pour cause de grossesse.

La Loi de 1987 sur le congé parental et la protection de l'emploi interdit également tout licenciement pour cause de grossesse.

La Loi relative à la Commission des droits de l'homme autorise "un traitement préférentiel fondé sur le sexe ou l'état matrimonial lorsque le poste exige le recrutement d'un couple marié". Cette disposition peut s'appliquer, par exemple, aux concierges résidents; et les fermiers sont autorisés à publier des annonces demandant des couples mariés, pour les travaux agricoles.

CONGES DE MATERNITE ET DE PATERNITE

Les femmes néo-zélandaises ont été protégées pour la première fois en 1980 contre le licenciement pour cause de grossesse, lors de l'adoption de la Loi sur le congé de maternité et la garantie du maintien de l'emploi (Maternity Leave and Employment Protection Act 1987), interdisant tout licenciement pour cause de grossesse ou fondé sur l'état de santé durant la grossesse, ou sur le fait qu'un salarié prend ou souhaite prendre des congés de maternité/paternité.

En Nouvelle-Zélande, les congés payés de maternité/paternité ne sont pas prévus par la loi ou dans la pratique, et le gouvernement n'a pas l'intention d'introduire une disposition en ce sens.

La législation relative aux congés de maternité/paternité autorise le père, au même titre que la mère à prendre un congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un bébé. Ce congé parental n'est autorisé que si le/la futur(e) père/mère a travaillé pour le même employeur au moins au cours des douze mois qui précèdent l'accouchement/adoption, à raison d'un minimum de 10 heures par semaine. Il existe trois catégories de congé de maternité/paternité : congé de maternité accordé aux femmes durant 14 semaines pouvant commencer six semaines avant la date prévue pour la naissance, et, dans certains cas, plus tôt; congé de paternité d'un total de deux semaines, accordé au futur parent de sexe masculin au moment de la naissance/adoption; et congé prolongé, d'un total de 52 semaines (congé de maternité inclus) accordé à l'un des parents ou aux deux parents, pour pouvoir s'occuper de l'enfant. Comme indiqué ci-dessus, aucun de ces congés n'est payé.

L'emploi des personnes qui sont en congé de maternité/paternité doit rester disponible pour cause de congé lorsque le congé est inférieur à quatre semaines. Ensuite, il appartient à l'employeur de

prouver que l'emploi en question ne peut pas rester disponible plus longtemps. Dans ce dernier cas, l'employeur doit garantir une période de préférence de six mois après la fin du congé, durant laquelle le parent en congé doit se voir offrir un travail semblable à son travail précédent, lequel devient vacant. La période utilisée comme congé de maternité/paternité est considérée comme étant une période de service ininterrompu. En ce qui concerne les décisions des tribunaux relatives au maintien de l'emploi des salariés qui reviennent de congé de maternité/paternité, ces décisions sont nettement en faveur de la protection des droits des salariés à reprendre leur emploi/travail précédent. En 1988, lors d'une affaire impliquant le Conseil municipal de Manukau - importante autorité locale - le juge a confirmé la prééminence du droit de l'employé à un congé parental et l'obligation faite à l'employeur, quel que soit le coût, de prendre des mesures pour que ce droit ne soit pas enfreint.

Les droits en matière de congé de maternité/paternité peuvent être appliqués par le biais du Tribunal du travail.

SOINS INFANTILES ET EDUCATION DES ENFANTS EN BAS AGE

Comme indiqué à l'Article 10, les soins infantiles et l'éducation des enfants en bas âge sont passés du secteur social à celui de l'éducation, avant et durant la période couverte par le présent rapport.

Au cours des vingt dernières années, divers services infantiles ont été mis à la disposition des parents. Il convient de noter deux groupes de base : services de la première enfance (moins de 5 ans), et services extrascolaires (accordés aux enfants de 5 à 12 ans après les heures d'école et pendant les vacances). Au cours de la période couverte par le présent rapport, le gouvernement a adopté une politique intégrée en matière de soins et d'éducation pour enfants en bas âge, intitulée "Before Five" (avant l'âge de cinq ans). Une approche cohérente a été adoptée en ce qui concerne les subventions, les normes minimales et les besoins en personnel, pour l'ensemble des services couvrant la prime enfance. De ce fait, il a été reconnu que tous les services destinés à la prime enfance comportent des éléments de soins et d'éducation.

Les soins infantiles non structurés sont largement assurés en général par les grands parents, les amis ou la famille, ainsi que par d'autres personnes qui sont rémunérées en dehors du circuit normal. Les services de soins infantiles structurés comprennent les centres infantiles, les jardins d'enfants, les centres récréatifs, les groupes communautaires, les soins à domicile, les centres Kohanga Reo et les Language Nests destinés aux ressortissants des îles du Pacifique.

La création des centres Kohanga Reo (nids linguistiques) en 1980, destinés aux enfants en âge préscolaire avait pour but d'assurer la survie de la langue maorie, parlée par seulement 12 % de la population maorie. Les femmes maories jouent un rôle déterminant dans ce mouvement, à la fois au niveau national et local. En 1990, 10 108 enfants ont suivi les activités de 616 centres Kohanga Reo, qui constituent l'unique source importante d'éducation préscolaire pour les enfants maoris. La période couverte par le présent rapport a également été marquée par la création des Kura Kaupapa Maori, c'est-à-dire d'écoles dans lesquelles le Maori est la langue principale d'enseignement. Des classes bilingues ont également été ouvertes dans de nombreuses écoles, de façon à ce que les enfants ne perdent pas leur connaissance initiale du Maori en progressant dans le système scolaire : la langue maorie est enseignée dans 233 écoles secondaires (57 % des établissements du deuxième degré); en 1990, elle était étudiée par 9 % du total des élèves du secondaire et par 30 % des élèves maoris de ces mêmes écoles.

Des "nids linguistiques" (Pacific Islands Language Nests) pour enfants originaires des îles du Pacifique ont été créés, une fois encore grâce aux efforts des femmes des îles du Pacifique, résidant en Nouvelle-Zélande, afin de permettre aux enfants en âge préscolaire d'apprendre leur langue et leur culture.

L'impact des politiques "Before Five" (préscolaires) a été ressenti de différentes façons par les femmes. Tous les services destinés à la prime enfance désirant obtenir des subsides de l'Etat, devaient avoir négocié, en date du 1er janvier 1991, un statut (Charter, c'est-à-dire exposé de leurs objectifs et méthodes) avec le Ministère de l'éducation. Des consultations ont eu lieu, dans les différentes

communautés, afin de préparer les statuts et de nombreuses heures de travail bénévole ont été consacrées à leur mise au point. Les directives contenues dans les statuts ont pour but de fixer des normes/rapports pour le personnel enseignant et les élèves, ainsi que des qualifications et une formation d'une qualité supérieure à ce qui était initialement prévu dans les règlements officiels.

L'impact des changements les plus importants en matière de financement, dans le cadre du programme "Before Five" a été particulièrement ressenti par les services de soins infantiles. De nombreux services ont diminué les frais payés par les parents et ont offert des places supplémentaires pour les enfants de moins de deux ans. Le personnel des services de soins infantiles a également obtenu des augmentations considérables de salaire, les rapprochant de la rémunération accordée au personnel des jardins d'enfants. L'effectif des enfants a augmenté de 18 % entre 1990 et 1991.

Des fonds de subventionnement massif ont été introduits pour tous les services homologués. Les subventions sont basées sur le nombre et sur l'âge des enfants inscrits dans chaque centre, ainsi que sur leurs heures de participation. L'ajustement des subventions pour l'ensemble des services existants devait être réparti sur une période de cinq ans. Les puéricultrices maternelles (garderies et jardins d'enfants) sont rémunérées par une caisse centrale. Le solde des fonds est versé aux différents services afin de leur permettre de couvrir d'autres frais de fonctionnement.

Une augmentation progressive des qualifications exigées pour le personnel des services de la prime enfance a également été prévue. En 1995, la moitié du personnel des services devra avoir l'équivalent de trois années de qualification. En 1991, sur un effectif total de 5 000 personnes employées à plein temps dans les services de soins infantiles, 1 435 personnes avaient une qualification de trois ans, 2 645 étaient considérées comme ayant reçu une certaine formation et 920 disposaient d'aucune formation.

En 1991, le gouvernement a réexaminé les dispositions applicables aux services de la prime enfance, en ce qui concerne les effectifs et les qualifications, et les règlements sur la propriété et les subventions. Cet examen a débouché sur les mesures suivantes : diminution des subventions accordées pour les enfants de moins de deux ans; introduction rapide de fonds massifs pour le financement des garderies et des jardins d'enfants; assouplissement de la réglementation concernant les locaux; modification mineure du rapport personnel/enfants; réduction des qualifications requises de la part du personnel; application de normes minimales pour les services de prime enfance prévue dans le cadre des statuts.

Les familles à faibles revenus peuvent obtenir des allocations pour les soins de prime enfance. Les allocations ont été augmentées afin de permettre aux familles à faibles revenus de bénéficier de ces services.

Les fournisseurs de services de prime enfance reçoivent des subsides de la part du Ministère de l'éducation afin de contribuer au développement et à l'entretien des équipements. Au total, 3,1 millions de dollars ont été distribués sous forme de subsides en 1991; un montant supplémentaire de 1 million a été accordé pour faciliter le développement des services homologués qui répondent aux besoins des utilisateurs à faibles revenus.

Une Unité pour le développement des jeunes enfants (Early Childhood Development Unit) a été créée à la suite de la mise en oeuvre des politiques "Before Five". Cette unité est chargée des responsabilités suivantes : appui aux parents et développement communautaire; conseils et support aux groupes récréatifs subventionnés et aux centres linguistiques destinés aux ressortissants des îles du Pacifique; appui consultatif aux services infantiles homologués; formation sur le tas et conseils destinés aux autorités gouvernementales.

Plusieurs organisations non gouvernementales sont actives dans le secteur de la prime enfance, notamment : New Zealand Childcare Association (Te Tari Puna ora o Aotearoa) (Association néo-zélandaise de soins infantiles); Fonds commun Te Kohanga Reo; Pacific Islands Early Childhood Association (Association Iles du Pacifique pour les soins infantiles); New Zealand Playcentre Federation (Fédération néo-zélandaise des centres de jeu); New Zealand Kindergarten Union (Union néo-zélandaise des jardins d'enfants) et Combined Early Childhood Union of Aotearoa. Ces différents services assurent une formation sur le tas pour leurs membres et donnent des conseils sur les problèmes qui présentent un intérêt commun.

Enfants inscrits régulièrement dans les services d'éducation précoce au 1er juillet 1990 et 1991

Type de centre	1990 Nombre de centres	1990 Nombre d'enfants	1991 Nombre de centres	1991 Nombre d'enfants	Evolution
Jardins d'enfants	575	43 792	578	44 363	1,3
Centres récréatifs	621	22 668	606	21 578	(4,8)
Centres de prime enfance	662	29 786	741	35 127	18,0
Services à domicile	40	1 611	53	2 364	47,0
Groupes linguistiques Iles du Pacifique	126	2 729	160	3 274	20,0
Groupes récréatifs subventionnés par l'Unité pour le développement des jeunes enfants	192	5 565	266	7 331	31,7
Te Kohanga Reo	616	10 108	630	10 451	3,4
Classes pré-scolaires dans					
Ecole primaires de l'Etat	29	676	29	582	(13,9)
Ecole privées	22	466	19	271	(14,8)
Ecole par correspondance	1	861	1	793	(8,0)
TOTAL	2 884	118 262	3 083	126 134	6,7

Participation aux services de la prime enfance

Le Ministère de l'éducation procède chaque année au recensement des enfants inscrits dans les services de la prime enfance. Ceci donne une indication du nombre d'enfants inscrits dans les services de la prime enfance, mais il est probable que certains enfants sont inscrits dans plus d'un service. Les enfants qui participent d'une manière irrégulière ne sont pas repris dans les chiffres. Le tableau figurant dans la présente section indique le nombre des enfants inscrits régulièrement au 1er juillet 1990 et 1991.

Au 1er juillet 1991, 22 541 enfants maoris étaient régulièrement inscrits. Sur ce total, 46 % figuraient sur les listes des centres Kohanga Reo. Les enfants maoris représentaient 17,9 % des inscriptions totales dans les services préscolaires.

Les enfants originaires des îles du Pacifique représentent 5,5 % des inscrits. Sur un total de 6 893 enfants des îles du Pacifique figurant sur les listes officielles, 45 % faisaient partie de groupes linguistiques (îles du Pacifique).

Taux de participation par âge dans les services de la prime enfance, 1er juillet 1991

ÂGE	Pourcentage du groupe d'âges dans les services préscolaires
Moins de 1 an	8,6
1 - 2 ans	19,1
2 - 3 ans	34,7
3 - 4 ans	71,4
4 - 5 ans	92,2
Plus de 5 ans	3,7

Soins et éducation extrascolaires

Par soins extrascolaires, on entend les soins accordés aux enfants en âge de scolarité, généralement âgés de 5 à 12 ans, avant et après les heures d'école, pendant les vacances scolaires et, pour certains enfants, également durant les soirées et les week-ends.

Une enquête effectuée en 1990 par le Ministère de l'éducation a indiqué qu'environ 30 % des familles ayant des enfants âgés de 5 à 12 ans confient ceux-ci à une personne autre qu'un membre de la famille, ou à un(e) gardien(ne), en dehors des heures d'école. La plupart des enfants sont gardés par un membre de la famille. Seulement 4 % des enfants suivent des programmes officiels d'éducation extrascolaire. Les familles bi-parentales utilisent les services de soins et d'éducation extrascolaire dans la même proportion que les familles monoparentales. Les familles maories sont plus susceptibles que les familles non maories de recourir à des soins extrascolaires non structurés (et moins susceptibles d'utiliser les services officiels).

De nombreuses familles recourent à des dispositions informelles gratuites et satisfaisantes, pour leurs enfants. Compte tenu des changements intervenus au niveau des structures familiales et de la participation accrue des femmes à la main-d'œuvre salariée, il est peu probable que ces dispositions informelles, déjà insuffisantes, permettront d'assurer la qualité des soins et de l'éducation à l'avenir. Le recours de plus en plus fréquent aux services des garderies, pour les enfants de moins de cinq ans, indique clairement que les parents qui peuvent se permettre d'utiliser ces services tiennent avant tout à conserver leurs chances d'emploi. Il est peu probable que cette tendance diminuera lorsque les enfants seront en âge de scolarité.

Lors d'une enquête effectuée par le Ministère de l'éducation, 25 % des parents ont invoqué le manque de soins accordés aux enfants en âge d'école primaire comme étant la raison pour laquelle ils ne sont pas en mesure d'exercer un emploi ou de suivre une formation. De plus, lorsqu'on a demandé aux parents pourquoi ils n'utilisaient pas les services extra-scolaires, 21 % ont indiqué que le coût était trop élevé et 14 % ont déclaré que de tels services n'étaient pas disponibles dans leur voisinage.

Une politique est en cours de développement afin d'appuyer ou d'aider les services extra-scolaires ou les parents qui souhaitent recourir à ces services. Il n'existe pas de règlements ou de structure d'homologation concernant ces services extrascolaires, et les parents doivent pratiquement couvrir la totalité des coûts.

Soins et éducation infantile subventionnés par les employeurs

Durant la période couverte par le présent rapport, plusieurs employeurs ont ouvert des centres de puériculture ou aidé d'une autre façon leurs salariés en matière de soins infantiles. Les secteurs de la santé publique et de l'éducation sont ceux qui ont pris les meilleures dispositions pour les enfants de leurs employés, bien que certaines grandes sociétés privées - par exemple, Fletcher Challenge Limited - aient récemment entrepris de fournir ce genre d'assistance.

En 1991, le Ministère de la condition féminine a organisé une série de séminaires destinés aux employeurs, en mettant l'accent sur les avantages qu'ils peuvent obtenir en accordant une aide en matière de soins infantiles. Les séminaires ont également permis de dégager toute une série d'options mises à la disposition des employeurs, notamment : information sur la disponibilité locale de services de la prime enfance; flexibilité des horaires de travail; dispositions en matière de congés familiaux; obtention de places dans les services de puériculture existants; ouverture de leur propre centre.

Adéquation des services de puériculture

Alors que des services d'éducation pour enfants en bas âge sont disponibles, en Nouvelle-Zélande, dans la plupart des zones urbaines et dans de nombreuses régions rurales, ces services sont encore absents dans certaines zones rurales.

En 1988, la Commission royale pour la politique sociale (Royal Commission on Social Policy) a conclu que "le nombre d'enfants nécessitant des soins en-dehors des ménages, et l'éventail des soins requis, sont nettement supérieurs au nombre et au choix des places disponibles à l'heure actuelle, assurés par l'Etat ou disponibles sur le marché". Des progrès ont été réalisés depuis la publication du présent rapport.

ARTICLE 12

SANTE

- 1) *Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé, en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.*
- 2) *Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les Etats parties fournissent aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.*

CADRE GENERAL

Durant les cinq décennies qui se sont écoulées entre la création de l'Etat providence (Welfare State) à la fin des années 30 et la fin des années 80, la Nouvelle-Zélande a disposé d'un système hospitalier subventionné par l'Etat, de la libre fourniture de la plupart des médicaments prescrits, et de consultations subventionnées auprès des omnipraticiens ainsi qu'auprès de certains autres médecins de la santé primaire. Des hôpitaux publics, y compris des maternités, ont été construits dans les régions rurales et urbaines, de telle sorte que des soins de santé sont devenus disponibles à tous les habitants, sur l'ensemble du territoire de la Nouvelle-Zélande. Des hôpitaux publics, y compris des unités d'obstétrique et de gynécologie, ont été créés dans les principaux centres.

Les soins prénataux et les accouchements étaient et sont toujours, assurés gratuitement lorsque la femme enceinte décide d'utiliser le réseau de santé publique, auquel la plupart des femmes ont d'ailleurs recours. Une aide en matière de soins infantiles, gratuite ou disponible à un coût minime, existe depuis 1909 grâce à la Royal New Zealand Plunket Society, organisation indépendante de soins maternels et infantiles subventionnée par l'Etat. La Plunket Society s'occupe de dépistage et de surveillance médicale pour les enfants, et fournit des services d'éducation et de support destinés aux parents (soins parentaux). Elle participe également à des activités de recherche et à l'élaboration de politiques concernant la santé des mères et des nourrissons. La Ligue La Leche s'occupe de promouvoir l'allaitement maternel et de prodiguer des conseils en la matière. L'Association néo-zélandaise pour la planification de la famille (New Zealand Family Planning Association) a été créée dans les années 30 ; elle a mis sur pied un réseau national de centres, depuis les années 60, et joue un rôle de plus en plus important dans les domaines suivants : fourniture et promotion de l'éducation en matière de planification de la famille; dépistage des cancers du sein et du col de l'utérus; utilisation de moyens contraceptifs. Cette association est en partie subventionnée par l'Etat.

Réformes récentes de la santé publique

La fin des années 80 a été marquée par une décentralisation de l'administration de la santé, du pouvoir central aux institutions locales, à une époque caractérisée par des contraintes budgétaires accrues au niveau de l'Etat et de l'économie néo-zélandaise. En conséquence, plusieurs nouvelles unités faisant partie de l'administration sanitaire - Area Health Boards (Conseils régionaux de santé) - ont été obligées de réduire certains services hospitaliers et auxiliaires afin de rester dans les limites de leur budget. Les réformes qui ont été annoncées tout récemment sont basées sur une séparation entre le bailleur de fonds et le fournisseur de soins de santé; elles inclueront la création d'autorités sanitaires régionales (Regional Health Authorities) (en remplacement des anciens Conseils régionaux de santé) et seront autorisées à acheter et contracter des services de santé, et à subventionner les soins primaire et secondaire, sans pouvoir être propriétaires des hôpitaux. Les grands hôpitaux publics et services auxiliaires seront restructurés sur des bases plus commerciales, en suivant l'exemple des Crown Health Enterprises.

(Entreprises de santé de la Couronne). Les collectivités moins importantes auront la possibilité de racheter leurs hôpitaux et services connexes, dans le cadre de trusts communautaires.

Durant la période couverte par le présent rapport, un système de ticket modérateur a été instauré pour les groupes à moyens revenus et revenus élevés, en ce qui concerne les médicaments délivrés sous prescription y compris les contraceptifs oraux, et les services hospitaliers. Les personnes à faibles revenus bénéficient actuellement de remboursements plus considérables en matière de soins de santé.

SANTE FEMININE

Depuis les années 70, des pressions de plus en plus fortes ont été exercées sur les dispensateurs de soins de santé dans le but d'assurer la fourniture de soins intégrés, complets et appropriés, pour les femmes. Cette situation est la conséquence de l'adoption d'initiatives indépendantes au niveau des soins de santé primaires accordés aux femmes. Des dispensaires et des services pour femmes ont été ouverts dans plusieurs villes et municipalités, et des groupes de santé féminine ont organisé des campagnes concernant notamment les problèmes suivants : avortement, effets du contraceptif injectable Depo-Provera et de certains types de stérilets, qualité de la mammographie et de la prévention/traitement du cancer du col de l'utérus, amélioration de l'accès et des options à la naissance, renforcement de la représentation des femmes dans la prise de décisions.

Certaines de ces campagnes n'ont donné aucun résultat avant les années 80, période à partir de laquelle l'état de santé des femmes a commencé à être surveillé et considéré par le Ministère de la condition féminine (Ministerial Advisory Committee on Women's Health) et la Section pour la politique en matière de santé féminine du Département de la santé publique (Women's Health Policy Unit). Durant la période couverte par le présent rapport, le Département de la santé a subventionné un nombre restreint de dispensaires pour femmes. Depuis 1989, date à laquelle les opérations de financement ont été transférées aux Comités sanitaires régionaux (Area Health Boards), ces dispensaires ne reçoivent plus de subventions directes de l'Etat.

Un réseau de santé féminine (Women's Health Network) destiné à relier les centres et les groupes de santé féminine a été mis en oeuvre en 1989 et continue de fonctionner. Le Women's Health Committee (Conseil de santé féminine) créé par le Board of Health en 1985 et subventionné par le Département de la santé pour donner des conseils en matière de politique de santé féminine, a publié un rapport d'activités en 1988. Cet organisme a été reconvertis en Comité ministériel consultatif pour la santé féminine en 1989.

Depuis la décentralisation opérée en faveur des Comités sanitaires régionaux, la tâche principale des fonctionnaires gouvernementaux et des conseillers intéressés par la santé féminine a été de faciliter la compréhension et l'application des mesures de santé féminine, au niveau local. A cet effet, le Ministère de la condition féminine a publié en 1989 un document intitulé "Think Women's Health : A Checklist for Area Health Board Members" (liste de points pour les Area Health Boards). Le Département de la santé a publié plusieurs rapports consacrés à la santé des femmes, notamment : Cervical Screening programme : A review of literature (dépistage du cancer du col); "Preventing Low Birth Weight and Preterm Birth" (prévention du faible poids à la naissance et naissances prématurées); et "Exploring Women's Health Status" (état de santé des femmes).

L'Appendice 2 contient une liste exhaustive des publications du Ministère de la condition féminine consacrées à la santé.

INDICATEURS DE SANTE

Espérance de vie

La population féminine a tendance à dépasser de plus en plus la population masculine; cette évolution numérique résulte principalement du vieillissement de la population néo-zélandaise et de l'allongement de l'espérance de vie des femmes. En 1985-1987, l'espérance de vie moyenne était, à la naissance de 77,4 ans pour les femmes non maories et de 71,4 ans pour les hommes non maoris. Durant cette même période, elle était de 72,3 ans pour les femmes maories et de 67,4 ans pour les hommes maoris.

Mortalité féminine

En Nouvelle-Zélande, les causes principales de mortalité féminine sont, en ordre décroissant, les maladies circulatoires, les cancers, les affections respiratoires et les accidents. Cette structure est restée constante au cours des 30 dernières années.

Les cardiopathies ischémiques constituent la cause principale des décès en Nouvelle-Zélande et sont responsables de 23 % des décès féminins et de 28 % des décès masculins en 1989. Les taux de mortalité due aux cardiopathies chez les femmes maories sont supérieurs à ceux des femmes non maories, même si les taux des femmes maories ont baissé de 50 % depuis 1968.

En Nouvelle-Zélande, les cancers constituent la deuxième cause principale de mortalité : en 1989, ils étaient responsables du décès de 25 % des femmes et de 24 % des hommes. Les trois sites principaux d'occurrence des cancers, chez la femme néo-zélandaise, sont le sein, le colon et le poumon. Les femmes maories ont un plus faible risque de développer un cancer du colon que les femmes non maories, mais elles sont plus susceptibles de décéder d'un cancer de l'estomac et d'un cancer du poumon. Le taux d'incidence du cancer du poumon, chez les femmes maories, est 4,5 fois supérieur à celui des femmes non maories et est lié, parmi d'autres facteurs, au tabagisme plus élevé, observé chez les femmes maories.

La mortalité maternelle (résultant de complications durant la grossesse, l'accouchement et la période postérieure à celui-ci) a été extrêmement faible (c'est-à-dire inférieure à 1 pour 10 000 naissances vivantes) durant la période couverte par le présent rapport.

Mortalité infantile

En 1989, le taux de mortalité infantile générale était de 10,3 décès pour 1 000 naissances vivantes.

Les tendances en matière d'espérance de vie à la naissance, observées depuis 1955, montrent que le taux de survie des Maoris a considérablement augmenté au cours des 35 dernières années. Ce sont les femmes maories qui ont le plus bénéficié de cette évolution : durant cette période, leur espérance de vie a augmenté pratiquement de dix ans. L'augmentation du taux de survie des Maoris est largement attribuable à l'abaissement considérable de la mortalité infantile qui a été enregistré après la deuxième guerre mondiale. Précédemment, le taux de mortalité infantile, chez les Maoris, était de plus de trois fois supérieur à celui des nouveaux-nés non maoris.

Durant la période 1968-1987, les taux de mortalité néonatale (en-dessous d'un mois) ont baissé de plus de 60 %, à la fois dans la population maorie et non maorie. En 1987, le taux de mortalité néonatale des Maoris a atteint un nouveau record à la baisse, en ce qui concerne la Nouvelle-Zélande, avec 3,9 décès pour 1 000 naissances vivantes, contre un taux (population non maorie) de 4,3. Les taux de mortalité postnéo-natale (au-delà du premier mois), chez les Maoris, ont baissé de 32 % entre 1968 et 1987, mais ils restaient cependant supérieurs de 54 % à ceux des enfants non maoris, en 1987. En 1987, le taux de mortalité postnéo-natale des nouveaux-nés maoris (11 décès pour 1 000 naissances vivantes) était de plus de trois fois supérieur à celui des enfants originaires des îles du Pacifique (nés et résidant en Nouvelle-Zélande) (3,6 pour 1 000) et deux fois supérieurs à celui des nouveaux-nés d'origine européenne et autre (5,3 pour 1 000). La mort subite du nourrisson est la cause principale de mortalité postnéo-natale.

Des activités considérables de recherche et d'éducation sur la mort subite du nourrisson ont été entreprises en Nouvelle-Zélande durant la période couverte par le présent rapport, car ce pays était caractérisé par un des taux parmi les plus élevés dans le monde, en ce qui concerne cette cause de décès. Bien que la cause de ce syndrome ne soit pas encore connue, les activités de recherche ont permis d'identifier plusieurs facteurs qui semblent liés à l'incidence de la mort subite, notamment : position de sommeil du nouveau-né et température, habitudes de tabagisme des parents, allaitement ou non. Les efforts déployés afin de contrôler ces facteurs semblent avoir entraîné une diminution très considérable de ces décès, à Christchurch : 26 décès ont été enregistrés durant le premier semestre de 1989 et trois seulement durant la période correspondante de 1991.

Niveaux de fécondité

Depuis le pic du "baby boom" enregistré après la deuxième guerre mondiale, c'est-à-dire au début des années 60, les niveaux de fécondité ont considérablement diminué en Nouvelle-Zélande. Partant de 4,19 naissances par femmes en 1962, le taux de fécondité cumulée a diminué de plus de 50 % pour atteindre 2,07 en 1978. Par la suite, ce taux a chuté jusqu'à un plancher historique de 1,92 naissance par femme, en 1983. Depuis lors, la fécondité est légèrement remontée et a atteint 2,16 naissances par femme en 1990, c'est-à-dire un niveau légèrement supérieur au taux de remplacement (2,1 naissances par femme). Le nombre total des naissances vivantes a augmenté régulièrement et est passé de 49 938 naissances en 1982 à 60 153 naissances en 1990; cependant, il a légèrement régressé en 1991 (59 998 naissances).

La baisse spectaculaire de la fécondité durant les deux dernières décennies, est étroitement liée au retardement de plus en plus considérable du mariage, ainsi qu'à une tendance à allonger le délai de procréation. Cette évolution se traduit par une tendance, pour les femmes, à procréer à la fin de leur deuxième décennie et au début de la troisième. Alors qu'en 1972, 45 % du total des procréations se produisaient avant l'âge de 25 ans, ce chiffre est tombé en-dessous de 32 % en 1989.

Une diminution similaire, mais problématique, de la fécondité, a été observée chez les femmes maories; leur taux de fécondité est passé de 6,2 naissances par femme en 1962 à un record historiquement bas de 2,2 naissances en 1988. Bien que les taux de fécondité des Maoris soient actuellement proches des niveaux des non Maoris, la structure de procréation par âge est extrêmement différente dans les deux groupes de population. Chez les femmes maories, la procréation est beaucoup plus concentrée dans les groupes d'âges plus jeunes que chez les femmes non maories. Par exemple, en 1989, 33 % de la fécondité maorie étaient le fait de femmes âgées de 20 à 24 ans, contre moins de 25 % de la fécondité enregistrée pour le total de l'effectif féminin. D'autre part, les taux de fécondité des femmes maories faisant partie des groupes d'âge 25-39 ans sont inférieurs aux taux de fécondité de l'ensemble de la population féminine. En conséquence, bien que la taille des familles des femmes maories soit similaire à celle de l'ensemble des femmes, ce sont les différences de structures de fécondité qui jouent un rôle décisif.

Malgré la tendance généralisée à retarder les premières naissances, la fécondité des adolescentes est relativement élevée, en Nouvelle-Zélande. En 1990, le taux de fécondité cumulée des femmes de moins de 20 ans était de 34,4 naissances pour 1.000 incluant les femmes âgées de 15 à 19 ans. Le taux de fécondité des adolescentes maories était de 78,79 pour 1.000, en incluant les femmes de 15 à 19 ans (1990).

Le nombre de naissances légitimes (par exemple, enfants nés de couples mariés) est passé de 39 674 naissances en 1990 à 38 625 naissances en 1991, soit une diminution de 2,6 %, tandis que le nombre d'enfants nés de mère célibataire (y compris celles qui ont une liaison *de facto*) a augmenté de 4,4 %, passant de 20 479 à 21 373, durant cette même période.

Admissions à l'hôpital

Bien que les femmes néo-zélandaises soient plus susceptibles que les hommes d'être admises en milieu hospitalier, cette différence est due en majorité aux grossesses et aux accouchements. Si l'on exclut ces deux derniers facteurs, les taux d'admission féminins sont supérieurs de 3 % aux taux masculins. Les femmes néo-zélandaises sont plus susceptibles d'être hospitalisées pour traiter les affections suivantes, en ordre décroissant : maladies du système génito-urinaire, maladies du système circulatoire, maladies du système digestif et cancers. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'être hospitalisées à la suite d'accidents, dans chaque groupe d'âges en-dessous de 65 ans (les hommes ont plus de risque d'avoir des accidents de circulation routière). Au-delà de 65 ans, les femmes sont plus susceptibles d'avoir des accidents, en particulier chutes à domicile, entraînant une hospitalisation. Les femmes sont quatre fois moins susceptibles que les hommes de se suicider ou de décéder des causes liées à l'alcoolisme. En Nouvelle-Zélande, les femmes représentent 60 % des personnes handicapées, et sont deux fois plus susceptibles que les hommes de souffrir d'un handicap profond.

L'hystérectomie est l'intervention chirurgicale majeure la plus répandue chez les femmes. La Nouvelle-Zélande a un taux relativement élevé d'hystérectomie au niveau international ; elle se situe à la deuxième place, après l'Amérique du Nord. En 1988, le taux brut (Nouvelle-Zélande) était de 4,1 hystérectomies pour 1 000 femmes. Les femmes âgées de 40 à 44 ans ont le taux d'hystérectomie le plus élevé. Au cours des deux dernières années, on a assisté à une diminution progressive du taux des hystérectomies pratiquées sur les femmes non maories, alors que ce taux a légèrement augmenté chez les femmes maories.

Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'être admises dans des institutions psychiatriques et les raisons de leur admission diffèrent de celles des hommes. En 1989, les quatre causes principales d'une première admission étaient, en ce qui concerne les femmes, la dépression nerveuse, le stress et difficultés d'adaptation, les psychoses affectives, l'alcoolisme et les toxicomanies. Les femmes maories sont admises et réadmises dans les hôpitaux psychiatriques à un taux de fréquence supérieur à celui des femmes non maories.

Formation médicale

Le nombre de femmes suivant une formation médicale a augmenté durant la période couverte par le présent rapport, de telle sorte qu'à l'heure actuelle près de la moitié des étudiants en médecine sont des femmes, dont un très faible pourcentage de femmes maories. Il faudra attendre un certain temps avant que 50 % des praticiens, et, en particulier des spécialistes, soient des femmes. Cette situation résulte en partie des difficultés auxquelles les femmes sont confrontées à cause de leurs responsabilités familiales, lorsqu'elles doivent suivre des études rigoureuses et travailler durant de longues heures pour obtenir leur qualification de médecin spécialiste.

GROSSESSE ET ACCOUCHEMENT

La mise en application de la Loi de 1990 portant amendement aux soins infirmiers (Nurses Amendment Act 1990) a augmenté les possibilités de choix, pour les femmes et leurs familles, au moment de la grossesse et de l'accouchement. Cette loi autorise les sages-femmes et/ou les médecins à prodiguer des soins durant la grossesse, l'accouchement et la période postnatale. Autrefois, seul un médecin pouvait assumer cette responsabilité.

Actuellement, les femmes ont la possibilité de choisir leur dispensateur de soins et l'endroit où elles souhaitent accoucher; et de disposer, si nécessaire, de services d'aide complets. Les sages-femmes indépendantes perçoivent les mêmes honoraires que les médecins.

Toutes les femmes néo-zélandaises bénéficient de soins de grossesse et d'accouchement gratuits. Les soins de grossesse et d'accouchement ne font pas partie du système de ticket modérateur qui a été fixé dans le cadre des récentes réformes de santé.

CONTRACEPTION

Les Néo-Zélandais utilisent largement les moyens contraceptifs. A la suite de son introduction dans les années 60, le contraceptif oral (pilule) a été utilisé par une proportion croissante de femmes. Depuis lors, sa popularité a diminué, principalement à cause des préoccupations liées à ses effets secondaires, mais la pilule reste toujours le moyen contraceptif préféré. Une tendance se manifeste en faveur de formes plus permanentes de contraception, par exemple, stérilisation. Les études qui ont été entreprises indiquent que la stérilisation est devenue le moyen de contrôle de fécondité le plus répandu pour les femmes et les hommes d'un certain âge, alors que les jeunes recourent généralement aux contraceptifs oraux et aux préservatifs.

Le stérilet (IUCD) est la deuxième forme majeure de contraception, même si le nombre de femmes qui l'utilisent est relativement faible (5-8 % des femmes en âge de reproduction). Les adjuvants de type Dalkon Shield et Cooper 7 ont été retirés du marché en 1985, et le Lippes Loop n'est plus disponible. En 1987, un troisième modèle de stérilet - Gravigard - a été retiré du marché. Le Dalkon Shield a fait l'objet de 300 réclamations de la part de femmes néo-zélandaises dont la santé avait été altérée par suite

de son utilisation et un accord est intervenu récemment. A ce jour, 250 réclamations ont été introduites contre le fabricant de l'adjuvant Copper 7.

La Nouvelle-Zélande est l'un des rares pays développés où l'on prescrit le contraceptif injectable Depo-Provera. Cependant, en raison des préoccupations qui concernent sa sûreté, et qui ont reçu une vaste publicité, ce contraceptif n'est utilisé que par un très petit nombre de femmes (environ 1 %).

La New Zealand Family Planning Association (FPA) (Association néo-zélandaise de planification de la famille) est le principal dispensateur de soins en Nouvelle-Zélande, concernant la sexualité et la reproduction; elle a été fondée en 1936. Durant les années 80, la FPA a été subventionnée à 50-60 % par le Département de la santé; le solde est couvert en majeure partie par les consultations accordées aux "clients", et dont le coût est inférieur à celui des consultations auprès de médecins généralistes. En 1991-1992, les subsides octroyés par l'Etat ont atteint 4,59 millions de dollars. La FPA dispose de plus de douze filiales qui recouvrent l'ensemble du territoire de la Nouvelle-Zélande, et de 37 à 44 centres, y compris un dispensaire ambulant situé dans la région rurale de Northland.

Les femmes constituent plus de 90 % de la clientèle de la FPA. En plus de la fourniture de contraceptifs et d'informations sur la contraception, la FPA offre toute une gamme de services liés à la sexualité, par exemple, prélèvement de frottis du col de l'utérus, test de dépistage et traitement des maladies sexuellement transmises, centres de ménopause spécialisés et conseils. La FPA emploie 25 éducateurs, en majorité à mi-temps; il s'agit d'instructeurs chargés d'informer le personnel enseignant et les élèves en matière d'hygiène sexuelle. La Loi de 1977 sur la contraception, la stérilisation et l'avortement (Contraception, Sterilisation and Abortion Act 1977) a été amendée en 1990 afin de supprimer le caractère illégal des cours de contraception dispensés aux jeunes de plus de 16 ans. Cette nouvelle disposition a facilité le travail effectué par la FPA en matière de sensibilisation des jeunes à la sexualité et à la contraception.

La FPA (Association pour la planification de la famille) organise des ateliers destinés à former les médecins généralistes aux méthodes contraceptives; elle offre une formation aux étudiants en médecine, notamment en ce qui concerne l'examen du bassin par méthode non traumatisante.

Compte tenu des différentes approches culturelles qui existent en Nouvelle-Zélande, en matière de sexualité et de planification de la famille, la FPA a créé en 1989 une Commission maorie de planification de la famille (Te Puawai Tapu). Cette Commission dispose d'un budget autonome qui lui permet de développer une approche "maorie" à l'égard de la planification de la famille. En 1989, et 1990, la FPA a organisé des ateliers de planification de la famille dans plusieurs îles du Pacifique (Tonga, Palau, Iles Marshall et Etats fédérés de Micronésie). Ces ateliers avaient pour but d'aider ces pays à créer leurs propres réseaux de planning familial et d'éducation. La FPA participe activement aux programmes de la Fédération Internationale de Parenté planifiée (International Planned Parenthood Federation), en particulier dans la région Asie/Pacifique.

Citons également l'existence de la New Zealand Association of Natural Family Planning (Association néo-zélandaise de planification naturelle de la famille), qui enseigne les méthodes de planification "naturelle", par exemple, grâce à l'identification de la fécondité momentanée et à l'interdiction des rapports sexuels durant cette période. En 1991-1992, cette association a reçu des subsides gouvernementaux pour un montant total de 309 000 dollars.

AVORTEMENT

En Nouvelle-Zélande, l'accès à l'avortement est régi par le Code pénal (Crimes Act) et par la Loi de 1977 sur la contraception, la stérilisation et l'avortement (Contraception, Sterilisation and Abortion Act 1977). Les deux principaux critères en matière d'autorisation d'avorter sont la possibilité d'un préjudice grave pour la santé physique et d'un traumatisme mental, en cas de poursuite de la grossesse. Dans la pratique, 95 % des femmes néo-zélandaises qui se font avorter légalement invoquent le critère de la santé mentale, qui est en général interprété au sens large par les médecins. La plupart des femmes qui subissent un avortement (55-60 %) n'ont jamais été mariées, et seulement une légère majorité (51-55 %) n'ont jamais eu d'enfant. Pour être autorisée à avorter, il faut que deux médecins attestent

que la demande formulée par la femme est légalement justifiée. L'avortement a lieu dans une clinique publique d'avortement, dans une clinique privée ou dans un hôpital public. Toutes ces institutions donnent des conseils en matière d'avortement.

Le principal risque pour la santé, qui résulte de cette procédure, est qu'il faut parfois attendre longtemps pour obtenir une autorisation notamment lorsqu'il y a pas de consultant, d'hôpital ou de clinique offrant ce service, dans le voisinage immédiat. Le nombre des avortements effectués en Nouvelle-Zélande est passé de 8 079 en 1986 à 11 173 en 1990.

Taux d'avortement des femmes maories et non maories 1985-1990 *

	Maories	Non Maories
1985	9,4	7,0
1986	10,9	7,8
1987	11,9	8,4
1988	12,1	9,7
1989	11,9	9,9
1990	14,2	10,6

* pour 1 000 femmes âgées de 10-49 ans

Note: Les non Maories incluent les femmes originaires des îles du Pacifique résidant en Nouvelle-Zélande.

CANCER DU COL DE L'UTERUS

Durant la période couverte par le présent rapport, le dépistage du cancer du col de l'utérus est devenu l'un des principaux problèmes de santé en ce qui concerne la population féminine.

Certains groupes s'intéressant à la santé des femmes ont affirmé qu'au cours d'une période de 22 ans, depuis les années 60, les femmes observées au National Women's Hospital d'Auckland et qui présentaient des frottis anormaux du col et des carcinomes in situ, avaient participé, sans leur consentement, à une expérience visant à déterminer si l'absence de traitement était aussi efficace qu'une thérapie destinée à prévenir ou à retarder le décès dû au cancer du col. Il a été déclaré que l'expérience avait été mal conçue; que sa valeur scientifique était insignifiante; et qu'elle avait entraîné des souffrances considérables chez les femmes concernées, entraînant, dans certains cas, l'apparition d'un cancer invasif et le décès de la patiente. En 1987, le gouvernement a nommé le Juge Silvia Cartwright à la présidence d'une Commission d'enquête chargée d'examiner ces accusations.

La Commission d'enquête a estimé que de nombreuses affirmations concernant le traitement inadéquat ou le non traitement des patientes étaient justifiées; et les femmes dont la santé avait été altérée à la suite de leur participation involontaire à l'expérience ont reçu une indemnisation financière peu de temps après la fin de la période couverte par le présent rapport. Des efforts considérables ont été faits afin de localiser toutes les femmes reprises dans l'expérience et pour vérifier si leur traitement médical en cours était adéquat.

Le rapport d'enquête, publié en août 1988, a mis l'accent sur les problèmes rencontrés par les patientes au niveau du système de santé et a recommandé qu'une politique soit adoptée afin de développer un programme national de dépistage. Dans son rapport, le Juge Cartwright a déclaré que le corps médical avait failli à son devoir fondamental à l'égard des patientes dont il avait la charge. A la suite de cette enquête, il a été exigé que des mesures soient prises pour renforcer la responsabilité à l'égard des patients, dans le système médical.

Une norme nationale relative aux comités d'éthique des hôpitaux a été rédigée en 1988, et des comités d'éthique ont été créés au sein de chaque Comité sanitaire régional. Un avocat pour patientes a été nommé en 1989 au National Women's Hospital, et plus de 300 personnes ont demandé son assistance en 1990. Un projet de loi a été présenté au Parlement en 1990, demandant la création d'un poste national de Health Commissioner (Commissaire à la santé) afin de renforcer les droits des consommateurs de soins de santé et de créer un service d'assistance juridique. Ce projet de texte n'a pas encore été transformé en loi. En 1991, le Département de la santé a publié un document intitulé "Principles and guidelines for informed choice and consent, for all health care providers and planners" (Principes et directives pour un choix et un accord informé, destinés à l'ensemble des dispensateurs et planificateurs de soins de santé).

Chaque année, environ 100 femmes néo-zélandaises décèdent d'un cancer du col de l'utérus, et 250 femmes sont diagnostiquées comme ayant un cancer invasif du col. Les femmes maories ont environ trois fois plus de chances de développer cette maladie que les néo-zélandaises d'origine européenne. Les femmes originaires de îles du Pacifique, les femmes âgées et les femmes à faibles revenus constituent des groupes spécifiques à risque élevé. Depuis l'enquête, des programmes de dépistage du cancer du col de l'utérus ont été mis à l'épreuve dans deux régions du pays, et un programme national de dépistage est actuellement en cours d'élaboration. Une campagne nationale est entreprise par les médias afin de promouvoir le dépistage du cancer du col.

Les groupes prioritaires, au niveau du programme national de dépistage, sont les femmes de plus de 35 ans, les femmes maories et les femmes originaires des îles du Pacifique. Les objectifs politiques sont les suivants : élaboration d'un programme coordonné au niveau national et appliqué au niveau régional, destiné à réduire la mortalité et l'incidence du cancer du col; abaissement de l'incidence du cancer du col pour atteindre moins de 180 cas par an avant l'an 2000; prélèvement de frottis du col de l'utérus à intervalle de trois ans; création d'un registre national qui servira de système informatisé de collecte de données épidémiologiques et de mécanisme permettant de reconvoquer les patientes et d'assurer leur suivi, et de contrôler la qualité du prélèvement des frottis.

CANCER DU SEIN

En Nouvelle-Zélande, l'incidence du cancer du sein est élevée en comparaison de certains autres pays. Chaque année environ 1 300 nouveaux cas sont diagnostiqués, et plus de 600 décès sont attribués à cette maladie. Le sein est le site d'élection du cancer chez les femmes maories.

Le gouvernement a financé deux programmes pilotes afin de voir si le dépistage par mammographie est efficace, en Nouvelle-Zélande. Ces programmes comportent un dépistage bisannuel des femmes âgées de 50 à 64 ans, et permettra d'évaluer l'efficacité et l'acceptabilité du dépistage par mammographie. La Cancer Society of New Zealand a financé une évaluation indépendante de ces programmes pilotes.

En 1991, le Ministère de la condition féminine et la Cancer Society of New Zealand ont publié, aux fins de discussions politiques, un document concernant le dépistage du cancer du sein.

NOUVELLES TECHNOLOGIES DE REPRODUCTION

La période couverte par le présent rapport a été marquée par une augmentation de la complexité et de l'utilisation des "nouvelles technologies de reproduction", par exemple, fécondation *in vitro*. Les programmes et les technologies de lutte contre l'infécondité sont coûteux, et leur dispensation publique et gratuite n'a pas été jugée comme étant prioritaire par les Comités sanitaires régionaux. La plupart des femmes qui décident de recourir à ce traitement doivent en assumer elles-mêmes le coût.

La reproduction assistée est soumise à un nombre limité de contraintes éthiques et juridiques. Alors que les dispensaires des hôpitaux disposent de procédures très claires en ce qui concerne le sperme du donneur et l'insémination, l'insémination privée n'est soumise à aucun contrôle. Des ovules provenant de donneurs sont de plus en plus souvent utilisés pour le traitement de l'infécondité.

Le problème des mères de substitution est également apparu en Nouvelle-Zélande. On sait que quelques femmes ont accepté, contre paiement, d'agir en tant que mères porteuses, durant la période couverte par le présent rapport. Les consultations et les discussions qui ont actuellement lieu, ont pour objet d'identifier les secteurs de reproduction assistée qui devraient être laissés au choix personnel, et ceux qui nécessitent une réglementation et des textes de lois.

Les aspects légaux des nouvelles technologies de reproduction sont discutés en détail à l'Article 16.

SIDA

Depuis la découverte du premier cas de Sida en Nouvelle-Zélande, en 1984, et jusqu'à la fin du premier trimestre de 1991, 257 cas de Sida ont été notifiés, ainsi que 653 cas de séropositivité. Sept (2,7 %) des 257 cas de Sida sont de sexe féminin, ainsi que 33 (5,1 %) cas de séropositivité. En 1991, 78 cas de Sida ont été notifiés, dont seulement trois femmes. Sur les 111 personnes diagnostiquées comme étant séropositives en 1991, 97 sont de sexe masculin contre 14 femmes. Au total, 85 % des cas de Sida enregistrés en Nouvelle-Zélande résultent de rapports homosexuels/bisexuels, et 5 % - de contacts hétérosexuels; le solde est attribué à la transfusion sanguine et à la contamination par seringues infectées.

Les dernières statistiques relatives au virus HIV et au Sida indiquent que très peu de femmes sont contaminées. Toutefois, il est à craindre que la faible transparence des femmes, dans les programmes SIDA, entraîne un diagnostic tardif et un mauvais pronostic.

En 1990, le Département de la santé a publié une brochure intitulée "Women in the Aids puzzle" et la National People Living With Aids Union (Union pour les sidéens) a consacré le Numéro 12 de sa revue "Collective thinking" au problème des femmes et du Sida. En 1991, la Semaine du Sida (Aids Week) a été ciblée sur les femmes et le Sida.

La plupart des activités de prévention et d'éducation consacrées aux femmes ont été entreprises par des organisations non gouvernementales, par exemple, Prostitutes Collective (Collectif des prostituées), qui sont en contact avec des femmes à risques. Ces organisations s'occupent de promouvoir l'utilisation de préservatifs masculins, et donnent des conseils en matière de contacts sexuels "sûrs" et de toxicomanie "propre". Cette question a été discutée à l'Article 6.

TOXICOMANIE

Une vaste enquête effectuée en 1990 a indiqué que l'alcool est la drogue la plus généralement utilisée en Nouvelle-Zélande. Les femmes boivent moins que les hommes, dans tous les groupes d'âges; elles s'enivrent moins facilement et font état de moins de problèmes dus à l'alcool que les hommes. Leur taux de notification de difficultés alcooliques ne correspond à celui des hommes (20 %) que dans le groupe d'âges de 18-19 ans. En ce qui concerne les deux sexes, les problèmes d'ivrognerie diminuent avec l'âge. Toutefois, le taux d'admission des femmes dans les hôpitaux psychiatriques, par suite de difficultés liées à l'alcoolisme, augmente actuellement par rapport aux autres causes d'admission.

Le tabac est la deuxième drogue la plus répandue. Tandis que les hommes appartenant aux groupes d'âges plus avancés fument plus que les femmes, le groupe dont le tabagisme est plus élevé (25 %) est actuellement celui des femmes âgées de 18-19 ans. Un pourcentage élevé de jeunes femmes maories s'adonne au tabagisme et les femmes maories ont un taux de mortalité particulièrement élevé, dû au cancer du poumon, comme indiqué précédemment.

L'utilisation non médicale de drogues autorisées, par exemple, tranquillisants et barbituriques est plus élevée chez les hommes et chez les individus jeunes, tandis que leur usage médical est plus élevé chez les personnes âgées et les femmes.

CLITORIDECTOMIE

Les deux principaux groupes ethniques de la Nouvelle-Zélande (Européens et Maoris) n'ont jamais pratiqué la circoncision féminine, ni les principaux groupes minoritaires (population originaire des îles du Pacifique, Chinois, Indiens). Pour autant que l'on sache, cette pratique n'a pas cours en Nouvelle-Zélande.

VIOLENCE A L'EGARD DES FEMMES

La violence continue d'être un des problèmes majeurs auxquels les femmes sont confrontées en Nouvelle-Zélande.

Attentat aux moeurs

Les condamnations pour attentats aux moeurs prononcées par les tribunaux ont doublé entre 1986 et 1990 :

Condamnations pour attentat aux moeurs prononcées par les tribunaux 1986 - 1990

1986	106
1987	173
1988	146
1989	205
1990	209

Selon les estimations, les cas d'attentats aux moeurs ayant entraîné une condamnation ne constituent que 5 % de l'ensemble des attentats aux moeurs commis en Nouvelle-Zélande. En conséquence, on ignore si l'augmentation du nombre de condamnations représente un accroissement absolu des délits, où s'il ne s'agit que d'une augmentation des poursuites ayant débouché sur un résultat positif.

Violence dans la famille

Hormis la protection contre les sévices qui est accordée à tous les citoyens dans le cadre du Code pénal de 1961 (Crimes Act), il existe également une Loi de 1982 sur la protection de la famille (Domestic Protection Act 1982) qui a pour objet d'assurer une plus grande protection aux victimes de sévices familiaux. Conformément à cette loi, un partenaire marié ou de facto, qui fait l'objet de brutalités peut porter plainte et bénéficier des dispositions relatives à la lutte contre la violence et les sévices. La première procédure s'applique lorsque les parties vivent sous le même toit; la deuxième exige que l'auteur des sévices se tienne à l'écart de sa victime et du domicile de celle-ci. Un changement au Code pénal et à la Loi de 1957 sur la procédure sommaire (Summary Proceedings Act) est entré en vigueur le 1er décembre 1991, rendant plus difficile la libération sous caution des responsables de violences.

Les arrêtés relatifs aux brutalités peuvent être appliqués, si nécessaire, par la police et celle-ci a le droit d'intervenir en tout temps dans les disputes familiales et d'inculper l'auteur d'actes de violence. La difficulté, du point de vue de l'octroi d'indemnités aux femmes victimes de brutalités, est que la police et la communauté ont toujours eu tendance à considérer que les violences familiales sont moins réelles et moins importantes que les autres formes de sévices. Depuis 1987, la police néo-zélandaise adopte une attitude plus "pro-active" à l'égard de la violence familiale, et procède désormais à des arrestations lorsqu'il est prouvé que des violences ont eu lieu, même si la victime ne porte pas plainte. La police rassemble ensuite les preuves à charge de l'auteur des brutalités, sans participation de la victime, sauf s'il apparaît que les poursuites risquent d'échouer sans l'intervention de la victime.

Les victimes peuvent porter plainte même lorsque la police n'est pas disposée ou en mesure de procéder à une inculpation. Etant donné que la police a pris pour habitude d'inculper les partenaires violents lorsqu'elle est appelée à intervenir dans des cas de dispute familiale, on s'est aperçu que 80 % des inculpés décident de plaider coupable avant même que l'affaire passe devant le tribunal. Autrefois, les violences familiales étaient généralement sanctionnées par une amende; actuellement, il s'agit le plus souvent d'une mise à l'épreuve, d'une détention provisoire ou d'une peine d'emprisonnement.

Le dédommagement des victimes de sévices familiaux est assuré par la Caisse d'indemnisation des accidents (Accident Compensation Corporation - ACC), qui couvre les blessures résultant d'actes de brutalité y compris les préjudices physiques et psychologiques. Elle couvre également les cas où les sévices ne sont pas notifiés à la police. Le dédommagement comprend les mesures suivantes : paiement des frais de traitement médical, conseils, dentisterie ou physiothérapie; compensation pour perte de salaire et pour les dépenses relatives aux suites des violences, par exemple, frais de transport, aide et soins à domicile, remplacement des biens personnels endommagés, paiement d'indemnités forfaitaires.

Prévention de la violence

La législation néo-zélandaise stipule clairement que la violence à l'égard des femmes est inacceptable, mais elle ne peut ni prévenir ni guérir cette forme de violence. Durant la période couverte par le présent rapport, les organisations concernées par la violence ont initié des activités importantes destinées à renforcer leurs liens réciproques ainsi que leurs rapports avec les collectivités locales. Un Comité de coordination pour la prévention de la violence familiale (Family Violence Co-ordinating Committee - FUPCC) a été créé en 1986 afin d'établir un réseau officiel reliant les groupes établis. Les principaux groupes non gouvernementaux suivants sont affiliés à la FUPCC : National Collective of Independent Women's Refuges (Collectif National des foyers indépendants pour femmes); National Collective of Rape Crisis (Collectif national de lutte contre le viol) et groupes faisant partie d'Aotearoa; National Men for non-violence network (réseau national des hommes contre la violence); Te Kakano o te Whanau (Service maori de lutte contre la violence sexuelle), Runanga Tane (Mouvement masculin maori pour la non violence); New Zealand Child Abuse Prevention Society (Société néo-zélandaise pour la prévention de la violence à l'égard des enfants); Parentline; Parent Help, Childhelp Line; et le projet Aotearoa destiné aux femmes originaires des îles du Pacifique.

La tendance en matière de protection contre la violence et de prévention, en Nouvelle-Zélande, consiste à adapter les services aux besoins des clients. Les services sont dispensés en tenant compte des différentes formes de violence (par exemple, viol, sévices familiaux, viol d'enfants etinceste); ils sont accordés séparément aux hommes et femmes, et aux populations maories, européennes et originaires des îles du Pacifique. Ceci signifie que les expériences particulières de vie et la culture des clients sont prises en considération lors de la fourniture de services. Dans la majorité des cas, cette diversité au niveau des services peut être assurée grâce à un processus de "développement parallèle" : par exemple, les foyers pour femmes maories se développent en coopération avec les foyers pour femmes non maories. De même, Runanga Tane s'occupe de la prévention de la violence chez les hommes maoris, en parallèle avec l'action du National Men for Non-violence Network, destiné à la population masculine non maorie. Les organisations féminines mettent leurs services à la disposition des victimes; les organisations masculines aident les auteurs d'actes de violence à changer leur comportement.

La plupart des agences de lutte contre la violence reçoivent une aide financière gouvernementale, à différents niveaux. Seul le FUPCC est complètement subventionné par l'Etat, c'est-à-dire par le Département des affaires sociales (Department of Social Welfare) et par la Caisse d'indemnisation des accidents (Accident Compensation Corporation). Les foyers d'accueil, les centres de crise en cas de viol et les autres organisations sont également subventionnées par d'autres sources, par exemple, dons et subventions provenant de personnes privées et de fondations et/ou paiements effectués par les clients.

Foyers pour femmes

En Nouvelle-Zélande, la principale organisation chargée de la protection contre la violence est le mouvement des foyers pour femmes : celui-ci disposait en 1991 d'une chaîne de 57 foyers répartis dans tout le pays. La plupart de ces foyers sont des maisons familiales mises à disposition par la Housing Corporation, capables d'accueillir en même temps plusieurs femmes et leurs enfants. Les frais de

fonctionnement sont couverts par des fonds octroyés par le Département des affaires sociales et par les recettes que les foyers parviennent à recueillir. Les adresses de ces foyers sont gardées secrètes, de façon à ce que les femmes qui s'y réfugient ne soient pas découvertes et victimes de représailles de la part des auteurs des sévices qu'elles ont subis. Le personnel de ces foyers est composé de collaborateurs rémunérés et bénévoles.

Au cours des trois dernières années, le taux d'utilisation de ces foyers a augmenté de plus de 20 % par an. Durant chaque semaine de 1990, 2 000 lits ont été occupés et 128 enfants ont été admis avec leurs mères. Plus de la moitié de ces enfants étaient âgés de moins de cinq ans; ils ont séjourné dans ces foyers pendant quatre semaines en moyenne.

Proportionnellement, les femmes maories sont plus susceptibles d'utiliser les services de ces foyers que les femmes non maories : durant l'année qui s'est écoulée jusqu'en juin 1991, elles représentaient 47,8 % des admissions. Le Collectif national des foyers pour femmes (National Collective of Women's Refuges) estime que ces statistiques reflètent la politique de promotion parallèle qui a été adoptée pour ces foyers. Au total, 43,2 % des avocats travaillant avec les foyers sont des Maoris. Cette situation est en conformité avec la politique poursuivie par le Collectif qui consiste à choisir les avocats en fonction de leur clientèle.

Conseils en matière d'abus sexuels

Les conseils en matière de viol sont généralement prodigués par le biais des centres d'aide (Help Centres) et des centres d'abus sexuels. Certains centres de crise en cas de viol donnent également des conseils en la matière. Le but de ces activités de conseil est d'aider les personnes à réorganiser leur vie, et d'éviter la tendance généralisée qu'ont les victimes d'abus sexuels à s'engager sur la voie du crime, de la toxicomanie, du suicide, des problèmes relationnels, et des institutions psychiatriques.

La demande est très forte, en ce qui concerne ces services. Le délai d'attente, pour obtenir un rendez-vous, est en moyenne de deux semaines pour les cas urgents et de trois mois pour les cas qui ne présentent pas un caractère urgent. Actuellement les ressources financières disponibles ne permettent pas de répondre à la demande.

Te Kakano o te Whanau est une organisation maorie, au plan national, créée en 1984, qui met des services à la disposition des Maories victimes d'inceste, de viol, d'abus sexuels et d'autres sévices. Durant l'année qui s'est achevée en juin 1991, 2 874 cas ont été traités par Te Kakano.

Une tendance positive a été généralement observée par les agences d'aide (par exemple, Te Kakano) et par les foyers pour femmes: les femmes maories, victimes de violences, sont de plus en plus conscientes de l'appui qu'elles peuvent recevoir de la part des organisations communautaires; par conséquent, elles cherchent obtenir à une assistance plutôt que d'ignorer le problème de violence auquel elles sont confrontées. L'accent est mis sur la création d'une forte identité culturelle et sur l'organisation de cours d'affirmation du Moi, pour les femmes maories qui sont impliquées dans des relations violentes.

Aide aux victimes

Tout en accordant des facilités d'hébergement, un appui personnel et d'autres services, les agences de lutte contre la violence s'occupent également de recherche et d'éducation. En 1988, le Comité de Coordination pour la prévention de la violence dans la famille (FUPCC) a publié un document intitulé "Attitudes to family violence : a study across cultures" (Approche à l'égard de la violence familiale : étude interculturelle). En 1988/89, le Comité a organisé une campagne dans les média (Reach out) contenant des messages de non violence destinés aux hommes et aux femmes, et a distribué 260 000 exemplaires de sa brochure "Reach out". En 1988, le Collectif national des foyers indépendants pour femmes a publié une seconde édition de "Fresh Start : a self-help book for New Zealand women in abusive relationship"; suivie, en 1991, par "Treasure the child : children living without violence" décrivant l'utilisation des foyers pour enfants et les soins prodigués à ces enfants durant leur séjour en foyer.

Harcèlement sexuel

Depuis le début des années 80, les syndicats néo-zélandais organisent des campagnes de lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. La plupart des syndicats à forte "intensité" de femmes ont négocié afin que des dispositions explicites soient prévues dans les contrats d'emploi, ou ont conclu un accord avec les employeurs en indiquant qu'ils étaient décidés à représenter avec succès les travailleuses se plaignant de harcèlement sexuel et qu'ils obtiendraient pour ces travailleuses, des dédommagements auprès du Tribunal du travail, au cas où l'employeur ne trouverait pas immédiatement une solution acceptable. Des campagnes de sensibilisation sur la prévalence et l'inacceptabilité du harcèlement sexuel ont été, et sont encore organisées par les syndicats, par le biais de leurs moyens de communication, et les salariées sont informées de leurs droits. Le personnel des syndicats et les délégués syndicaux reçoivent une formation leur permettant de traiter les cas de harcèlement sexuel.

La Loi de 1991 relative aux contrats de travail (Employment Contracts Act) stipule que tout contrat d'emploi doit inclure des procédures permettant de régler les griefs personnels et les conflits. Le harcèlement sexuel est considéré comme justifiant la présentation d'un grief personnel. Lorsqu'un grief pour harcèlement sexuel ne peut être résolu directement entre l'employeur et l'employée, chacune des parties peut s'adresser au Tribunal du travail en vue de procéder à une médiation ou d'obtenir un jugement. Un appel peut être interjeté contre la décision du tribunal, devant le Tribunal de l'emploi (Employment Court).

Dans certains cas, les employées peuvent porter plainte conformément à la Loi de 1977 relative à la Commission des droits de l'homme. La Commission des droits de l'homme (Human Rights Commission) s'occupe de cas de harcèlement sexuel depuis le début des années 80, et les plaintes formulées pour ce motif constituent une partie importante du travail de la Commission, c'est-à-dire environ 20 % du total des plaintes formulées chaque année. La Commission des droits de l'homme a récemment publié un document intitulé "Sexual harassment in the workplace", qui fixe des directives pour les employés et pour les employeurs. Le personnel de la Commission organise des cycles de cours destinés à renforcer la prise de conscience à l'égard du harcèlement sexuel et des procédures applicables, à la fois dans les secteurs public et privé.

L'employée qui est victime de harcèlement sexuel doit décider si elle portera plainte devant la Commission des droits de l'homme ou si elle utilisera la procédure relative aux griefs personnels qui est prévue dans la Loi sur les contrats de travail. Les employées ne peuvent pas recourir aux deux procédures à la fois.

Autodéfense

Durant la période couverte par le présent rapport, les cours d'autodéfense destinés aux femmes ont continué de proliférer. La YMCA (Alliance des Unions chrétiennes féminines) a été la première association à créer des cours d'autodéfense en Nouvelle-Zélande. Cette association a l'intention d'organiser à titre d'essai, des cours d'autodéfense dans les établissements scolaires, durant le premier semestre de 1992. Ces institutions d'éducation et les associations féminines organisent également des cours de ce genre. Les écoles primaires, en coopération avec la police, ont préparé des programmes "Keeping Safe", dont le but est d'indiquer aux enfants la différence qui existe entre les attouchements acceptables et non acceptables, de leur apprendre à éviter les dangers et à trouver de l'aide.

ARTICLE 13

VIE ECONOMIQUE ET SOCIALE

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

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

PRESTATIONS FAMILIALES

En 1991, l'allocation universelle restreinte qui était versée aux personnes ayant des enfants à charge et payable jusqu'à l'âge de 16 ans, ou de 18 ans en cas de scolarité à plein temps, a été supprimée et remplacée par une augmentation du soutien financier accordé aux familles à faibles revenus.

Les politiques adoptées en matière d'assistance sociale sont de plus en plus axées sur les revenus des couples ou des familles. Par exemple, on a assisté à l'introduction d'une nouvelle politique en matière de soins de santé, qui comprend un régime de paiement partiel à trois étapes, en fonction des revenus de la famille. Ces politiques ne font pas de discrimination entre hommes et femmes.

Une allocation familiale (Domestic Purposes Benefit) est toujours versée aux parents seuls et à leurs enfants. En 1991, le taux de cette prestation a été abaissé de 11 à 13 %, et elle n'est plus accordée aux enfants âgés de moins de 18 ans (toutefois, selon les circonstances, une allocation de soutien d'urgence peut être obtenue). L'impact de cette disposition, en particulier en ce qui concerne les femmes maories, est discuté à l'Article 11.

PRETS BANCAIRES, PRETS HYPOTHECAIRES ET CREDIT

Légalement, les femmes néo-zélandaises ont le même accès que les hommes aux facilités de prêt bancaire, de prêt hypothécaire et de crédit. Elles n'ont pas besoin de l'accord de leur mari ou d'un autre homme pour obtenir un crédit. La Loi de 1977 relative à la Commission des droits de l'homme stipule l'égalité entre l'homme et la femme en matière de prêt. Durant la période couverte par le présent rapport, peu de réclamations ont été reçues à ce sujet par la Commission des droits de l'homme, c'est-à-dire moins de 20 réclamations par an, pour chaque année étudiée.

Le plus souvent, les femmes éprouvent des difficultés à obtenir un crédit parce qu'elles ne disposent pas de garanties en matière de solvabilité. Les femmes qui ont consacré une partie de leur vie à s'occuper de leurs enfants n'ont pas toujours fait des économies susceptibles d'être investies ou cherché à obtenir un crédit en leur nom propre.

La différence qui existe entre les droits légaux et les attitudes sociales a commencé à se manifester sous une forme très différente à la fin de la période couverte par le présent rapport : il a été indiqué que certaines femmes sont actuellement soumises à des pressions de la part de leurs époux et de leurs fils qui souhaitent qu'elles se portent garantes des dettes qu'ils ont contractées. Lorsque les hommes ne paient pas leurs dettes, les femmes sont obligées de rembourser des objets qu'elles n'ont jamais souhaité et dont elles n'ont pas besoin. Ce problème est devenu particulièrement important en 1991, et les Centres juridiques communautaires (Community Law Centres) ont été obligés d'organiser une Women's Debt Survival Week (semaine consacrée à l'endettement et à la survie des femmes) afin de sensibiliser les femmes à l'égard des problèmes d'endettement.

Les femmes maories sont plus susceptibles que les femmes non maories de solliciter un prêt hypothécaire, car elles ne disposent que de faibles revenus. Les statistiques du recensement de 1986 indiquent que 49 % des femmes maories sont susceptibles de vivre dans des biens locatifs. Cette proportion est pratiquement supérieure d'un facteur de 2,5 à celle des femmes non maories, dont 20 % seulement vivaient dans des habitations louées, à l'époque du recensement.

Une enquête relative à l'expérience des femmes maories en matière de logement, entreprise en 1990 par le Maori Women's Housing Research Project (Projet de recherche sur le logement des femmes maories) a indiqué que peu de femmes maories disposent d'une expérience concernant l'obtention d'une hypothèque immobilière sur le marché financier privé; en effet, leurs revenus, généralement faibles, les empêchent d'économiser en vue d'un dépôt et de rembourser leur prêt hypothécaire courant. De nombreuses familles maories reçoivent un financement pour se loger, de la part de la Housing Corporation (subventionnée par l'Etat) et, jusqu'à la fin de 1991, de la part du Département des affaires maories (Department of Maori Affairs) et de la Iwi Transition Agency.

Une enquête relative aux femmes d'affaires maories et au secteur bancaire, effectuée en 1990 pour le compte du Ministère de la condition féminine a révélé qu'il existe un manque considérable de compréhension entre les institutions de prêt et les femmes maories, concernant leurs besoins et leurs exigences réciproques. Souvent, les femmes ne comprennent pas que les banques soient uniquement intéressées par le bénéfice net plus amortissement (cashflow) et par la capacité de remboursement de l'emprunteur. De leur côté, les banques adoptent souvent une attitude négative à l'égard des candidats emprunteurs qui n'ont pas fourni des "informations correctes". Il a été observé que les institutions de prêt et les agences maories n'octroient pas obligatoirement de meilleurs services financiers aux femmes d'affaires maories.

En 1991, Te Ohu Whakatupu, unité politique maorie dépendant du Ministère de la condition féminine, a publié un document intitulé "Maori women as borrowers : guidelines for you and your business" couvrant tous les aspects de la planification initiale d'une entreprise commerciale, et indiquant la procédure à suivre pour s'adresser aux institutions de prêt. Un ensemble de documents - "Maori women : steps to enterprise" - a également été diffusé par le Te Ohu Whakatupu et d'autres publications sont prévues dans ce domaine.

Un fonds de développement pour femmes maories (Maori Women's Development Fund) a été créé sous les auspices de la Maori Women's Welfare League, afin d'accorder une source alternative de financement à risques aux femmes d'affaires maories. D'autres initiatives destinées à aider les femmes d'affaires maories sont discutées à l'Article 4.

ACTIVITES RECREATIVES, SPORTS ET CULTURE

La Hillary Commission for Recreation and Sport a été créée en 1987. Il s'agit d'un organisme gouvernemental chargé de promouvoir la santé et le bien-être communautaire grâce aux activités physiques. Une des premières tâches de la Commission Hillary a été de rassembler des informations sur les structures de santé et d'activité des Néo-Zélandais. En 1989, la Commission a entamé une enquête recouvrant 11 000 personnes choisies sur une base aléatoire, dans le but d'étudier leurs activités physiques et leurs habitudes alimentaires. Un rapport concernant cette enquête a été publié en 1990 ; il contient les informations les plus complètes à ce jour sur les différences qui existent entre les activités sportives et récréatives des hommes et des femmes, en Nouvelle-Zélande.

Activité physique

L'enquête indique que les femmes entreprennent des activités physiques moins vigoureuses que les hommes. Au total, 32 % d'hommes et 24 % de femmes se livrent à des exercices physiques dont la quantité et la qualité correspondent à la forme physique requise par la gymnastique aérobique, tandis que plus de 40 % des femmes et moins de 40 % d'hommes ont des activités physiques modérées. La différence résulte en majeure partie des travaux ménagers qui sont exercés par 93 % de femmes et seulement par 59 % d'hommes. Les activités physiques vigoureuses diminuent avec l'âge, aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

Jusqu'à l'âge de 11 ans, les garçons et les filles ont une activité comparable, mais l'activité masculine augmente légèrement au-delà de 11 ans (de 2 %) tandis que l'activité féminine diminue (de 10 %). Il existe une nette différence en ce qui concerne les activités physiques choisies par les filles et par les garçons : les filles préfèrent la danse, l'équitation et le netball, tandis que les garçons préfèrent le cricket, le rugby, le skateboard et le football. Le programme d'éducation physique des établissements scolaires est discuté d'une manière plus détaillée à l'Article 10.

Les femmes sont moins intéressées que les hommes par la course à pied ou par le jogging (27 % de femmes, 41 % d'hommes), mais elles sont plus attirées par la natation (29 % de femmes, 26 % d'hommes). La marche est aussi populaire chez les femmes que chez les hommes. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de faire de la gymnastique à la maison, ou de se rendre dans une salle de mise en forme. Elles pratiquent les exercices d'une manière plus solitaire. La participation aux activités récréatives physiques varie en fonction du sexe et de l'âge. Les trois activités les plus populaires en ce qui concerne les femmes sont la natation, le vélo et la gymnastique aérobique ; pour les hommes, il s'agit de la natation, du billard/snooker et du vélo. Les jeunes hommes (en-dessous de 18 ans) jouent également au rugby et au tennis; les jeunes femmes - au tennis. Les hommes et les femmes plus âgés jouent au golf et aux boules.

Activités récréatives

L'enquête a indiqué que les Néo-Zélandais, hommes et femmes, apprécient de la même façon les cinq principales activités récréatives suivantes : lecture, télévision/films vidéo, visites chez les amis/famille, musique (écoute) et jardinage. Les femmes sont nettement plus susceptibles de lire, de rendre visite à des amis et de faire du jardinage, et moins intéressées par la télévision et par les vidéos. Les hommes dépensent plus d'argent pour leurs activités récréatives que les femmes; pour les deux sexes, les principaux postes de dépense sont les équipements, suivis par les voyages et les vêtements/chaussures. Les lieux de distraction préférés par les femmes sont les centres commerciaux, les restaurants et les bibliothèques. Les hommes sont plus intéressés par les clubs, et ensuite par les plages/rivières. Au total, 58 % d'hommes sont inscrits dans des groupes récréatifs ou dans des clubs sportifs, contre 38 % de femmes.

Travail bénévole

Les hommes et les femmes ont la même propension à exercer des activités bénévoles (31 % de femmes, 29 % d'hommes), mais ils y participent à des âges différents. Les hommes ont tendance à exercer leurs activités bénévoles dans le cadre de clubs sportifs, de clubs de services et de groupes sociaux; les femmes préfèrent travailler bénévolement dans des groupes éducatifs, des groupes récréatifs, des organisations sociales et des groupes communautaires. Cet aspect des activités féminines et également discuté à l'Article 11.

Discrimination dans les sports, les activités récréatives et les activités culturelles

En Nouvelle-Zélande, il n'y a pas de discrimination formelle à l'égard des femmes dans le domaine des activités culturelles arts, littérature, musique, etc.). La discrimination informelle a cessé à la suite des campagnes féministes énergiques qui ont été organisées pour promouvoir les femmes dans les arts, l'écriture, la musique, etc. La manière dont les arts sont organisés, en particulier sous forme d'activités individuelles (écriture, peinture) ou collectives (théâtre, musique) constitue un obstacle à la discrimination et permet de mieux assurer la promotion des femmes.

La situation est différente en ce qui concerne les sports, car ceux-ci sont organisés dans le cadre de clubs. Ces clubs sont considérés comme privés et échappent à l'application de la Loi relative à la Commission des droits de l'homme. Ils sont donc libres d'exclure les femmes de leurs activités. Toutefois, cette situation a cessé d'exister dans la plupart des sports n'impliquant pas de contact corporel, par exemple, alpinisme, équitation, yachting, football, golf et boules.

Certains sports - par exemple, rugby, football, netball - ont toujours été exclusivement réservés aux hommes ou aux femmes. Cette attitude s'est estompée au cours des dix dernières années : actuellement, des femmes font du football et du rugby et certains hommes jouent au netball. Au niveau

junior (en-dessous de 12 ans), les filles font partie d'équipes de football mixtes; cependant, au niveau senior, les équipes sont réservées à un seul sexe (voir également Article 10).

Durant la période couverte par le présent rapport, des pressions ont été exercées pour assurer une plus grande couverture télévisuelle des sports féminins.

Bien que la parité n'ait pas encore été assurée dans ce domaine, et que le rugby et le cricket masculin continuent de dominer à la télévision, le temps d'antenne consacré au netball féminin a augmenté et les matchs internationaux de série de 1991 organisés en Nouvelle-Zélande, ont été suivis à la télévision par un large public local.

La principale préoccupation des professionnels travaillant dans le secteur des loisirs et des sports, soucieux de promouvoir la participation des femmes dans ces activités, a été de mettre un terme à la diminution de l'activité physique féminine au-delà de l'âge de 11 ans, qui avait été détectée par la Commission Hillary ; et d'augmenter la gamme des activités sportives/récréatives mises à la disposition des femmes. Un groupe de travail spécial sur les femmes dans les activités récréatives et les sports (Task force) a été formé par la Commission Hillary durant la période couverte par le présent rapport, afin d'étudier ces questions et d'autres problèmes connexes. Le groupe de travail spécial a préparé et publié un document intitulé "National Policy for Women in Physical Recreation and Sport".

ARTICLE 14

FEMMES RURALES

- 1) *Les Etats parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par le travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente convention aux femmes des zones rurales.*
- 2) *Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit:*
 - a) *de participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;*
 - b) *d'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;*
 - c) *de bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;*
 - d) *de recevoir tout type de formation et d'éducation scolaire ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;*
 - e) *d'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité des chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;*
 - f) *de participer à toutes les activités de la communauté;*
 - g) *d'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;*
 - h) *de bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.*

CADRE GENERAL

En 1986, environ 16 % de la population de la Nouvelle-Zélande et environ 19 % de la population maorie vivaient dans les régions rurales.

Les femmes rurales ne représentent toujours qu'un faible pourcentage (environ 14 %) de la population féminine totale, y compris les femmes vivant dans les centres de population et dans les exploitations agricoles (le terme "rural" est défini comme correspondant aux zones situées en dehors des centres de population d'au moins 1 000 habitants).

Les femmes rurales ont toujours été bien organisées en Nouvelle-Zélande. L'Institut pour les femmes rurales (Country Women's Institute) a cimenté les liens sociaux; la section féminine de la

Fédération des agriculteurs (Women's Division Federated Farmers - WDFF) est un groupe de pression au sein de Federated Farms (principale association agricole de la Nouvelle-Zélande) qui établit des liens entre les agricultrices et le reste de la société; et depuis 1980, Women in Agriculture (WAG - Femmes dans l'agriculture) est un réseau de soutien destiné aux femmes qui s'orientent vers des rôles non traditionnels et qui sont employées dans le secteur agricole. Le bulletin d'information de Women in Agriculture (WagMag) a été financé de 1985 à 1991 par le Ministère des affaires féminines; il est actuellement publié par les femmes rurales d'une manière autonome.

Une Section des affaires rurales a été créée en 1991 dans le cadre du Ministère de l'agriculture et de la pêche. Son but est de donner des conseils politiques au gouvernement sur les problèmes qui concernent les populations rurales, de garantir que les collectivités rurales auront accès aux services de base et qu'elles recevront des informations sur les politiques et des programmes gouvernementaux, et de suivre de près les questions qui présentent de l'importance pour les communautés rurales. En février 1992, le directeur de cette Section était une femme.

ACTIVITES DES FEMMES RURALES

Une enquête effectuée en 1989 par les organisations féminines rurales a permis d'obtenir les indications suivantes :

- les femmes qui vivent dans les fermes effectuent 80 % des tâches ménagères;
- 60 % des exploitations agricoles n'emploient que des membres de la famille; 40 % ont un seul ouvrier agricole non rémunéré (généralement payé sous forme de logement, nourriture, etc.); et 70 % n'ont pas d'ouvriers salariés;
- 80 % des femmes, dans les exploitations agricoles, s'occupent du bétail, mais elles ne prennent en général aucune décision quant au travail à effectuer et la façon de le faire;
- 30 % seulement des femmes se considèrent comme étant des fermières; la plupart estiment qu'elles sont avant tout des ménagères, mais que l'on attend d'elles qu'elles participent aux travaux de la ferme, si nécessaire, et à bref délai, le plus souvent sans rétribution;
- 40 % des femmes des exploitations agricoles exercent un emploi rémunéré en-dehors des fermes, et 30 % estiment que cet emploi rémunéré est indispensable pour compléter les revenus de la ferme. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler en-dehors de la ferme, mais elles sont limitées par le manque d'occasions de travail dans les zones rurales, ainsi que par le coût élevé des transports. Plusieurs femmes des exploitations agricoles ont accepté un emploi salarié dans les villes et ne reviennent dans les fermes que pour le week-end.

PARTICIPATION

Depuis la publication du dernier rapport, aucune augmentation n'a été enregistrée du nombre de femmes faisant partie des autorités locales, au sein desquelles elles sont encore sous-représentées. La commercialisation des produits de base est assurée par sept Conseils de producteurs, mais une seule femme siège dans un de ces organismes. Une femme est devenue directeur d'une compagnie laitière durant la période étudiée, et une femme siège au conseil d'administration d'une entreprise de boucherie. En décembre 1991, on comptait 29 organismes officiels et comités s'occupant de questions relatives à la protection rurale et aux produits de base : les femmes n'étaient représentées que dans huit de ces organismes. Trois femmes rurales seulement font partie de la direction d'autres agences de la Couronne et d'entreprises publiques.

ACCES AUX SOINS DE SANTE

Les femmes rurales ont plus difficilement accès aux soins de santé, en particulier à la suite de la centralisation des hôpitaux et des autres services. Les centres de planification de la famille, les services de médecine spécialisée et les services de guidance ne sont généralement pas disponibles au niveau local et les femmes sont obligées de se rendre dans la ville ou dans l'agglomération la plus proche pour obtenir ce type de soins.

Le Département de la santé gère des programmes dont le but est d'assurer la disponibilité de soins de santé primaire dans les zones rurales. Ces programmes comportent des stimulants financiers et autres, susceptibles d'attirer les médecins généralistes dans ces régions rurales; certaines zones ont été désignées en tant que "zones sanitaires spéciales" (Special Medical Health Areas) afin d'assurer des soins infirmiers dans les zones qui n'ont pas d'omnipraticiens. Par la suite, des réformes récentes de la santé publique, une seule région, située au nord de la Nouvelle-Zélande, est actuellement désignée comme étant une Zone sanitaire spéciale.

Durant la période couverte par le présent rapport, les services de protection maternelle ont été réduits et les femmes rurales ont actuellement un moins grand choix que les femmes des zones urbaines, dans ce domaine. Souvent, les centres d'accouchement des zones rurales n'ouvrent leurs portes que quelques heures pour permettre aux femmes d'accoucher; ensuite, la mère et l'enfant sont renvoyés à leur domicile, sauf si des complications justifient leur transfert dans un hôpital urbain. Les frais de déplacements et les autres coûts liés aux naissances à domicile peuvent être très élevés, et une étude a été entreprise afin de modifier les allocations de maternité et d'aider les femmes rurales d'une manière plus efficace.

Bien qu'il y ait relativement moins de femmes âgées dans les zones rurales, par rapport aux zones urbaines, le nombre de femmes rurales âgées qui vivent seules est en augmentation. Le manque de services, par exemple, transports publics, fourniture de repas à domicile et aide familiale, est susceptible de créer un isolement et ce problème préoccupe particulièrement les organisations féminines rurales.

SECURITE SOCIALE

Les femmes rurales disposent du même accès aux services sociaux que les femmes des zones urbaines. En 1986, les prestations sociales versées aux femmes des zones rurales et des petites zones urbaines ont été légèrement supérieures aux prestations accordées aux femmes des grandes zones urbaines. Cette situation résulte probablement du fait qu'un nombre plus élevé de femmes de 60 ans et plus, recevant une pension de vieillesse, vivent dans les petites agglomérations urbaines.

FORMATION ET EDUCATION

Les femmes qui vivent dans les exploitations agricoles ont moins d'instruction et de qualifications professionnelles que leurs homologues des villes, mais elles sont plus susceptibles que les hommes ruraux d'avoir obtenu une formation dépassant l'enseignement obligatoire. L'enquête de 1989 a indiqué que 43 % des femmes qui vivent dans des exploitations agricoles ont un niveau d'instruction supérieur au diplôme de fin d'études secondaires, contre 35 % d'hommes.

La Nouvelle-Zélande possède un réseau adéquat d'établissements d'éducation rurale, accessible aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Au-delà du niveau d'instruction postobligatoire (à l'âge de 16 ans), les principaux obstacles à la participation des femmes à l'éducation continue sont le temps disponible et le coût des déplacements.

Les femmes constituent environ 1/3 des étudiants qui reçoivent une formation en agriculture, horticulture, gestion des exploitations agricoles, laiterie et autres aptitudes professionnelles rurales.

Les femmes n'atteignent 50 % des étudiants que dans le secteur non officiel, qui n'offre aucun avantage du point de vue de la carrière ou des revenus.

Une formation sur le tas est organisée à l'intention des élèves qui quittent l'école, grâce à un système d'apprentissage en exploitations agricoles, qui a tendance à favoriser les garçons, en particulier dans les élevages de moutons et de boeufs, ainsi que dans les exploitations de culture. Les jeunes femmes sont mieux représentées dans les élevages de chevaux, les exploitations fruitières et les cultures maraîchères, où elles sont considérées plus favorablement par les agriculteurs.

Pourcentage de femmes dans les effectifs participant à la formation professionnelle et à l'éducation dans le secteur primaire 1989

EDUCATION	Nombre total d'étudiants	Pourcentage de femmes
Niveau 3: éducation continue, certificat commercial en gestion d'exploitations agricoles, agriculture/laiterie, horticulture/jardinage	535	24
Autre formation niveau 3: agriculture, science animale et végétale, horticulture commerciale, technologie de culture, horticulture, gestion horticole, agents de contrôle du bétail et agents de station	926	36
Niveau 5: certificat avancé en gestion d'exploitation agricole	166	13
Autre formation niveau 5: horticulture, gestion horticole, certificat en gestion d'exploitation agricole	482	35
Niveau 8 préprofessionnel: horticulture-aménagement, aptitudes en horticulture, viticulture, aménagement du sol	50	32
Niveau 9 non officiel: élevage, exploitation agricole/laiterie, dressage des chevaux/équitation, horticulture et jardinage	236	47
Postuniversitaire: licences spéciales, diplômes postuniversitaires en économie agricole, agronomie, horticulture, sciences horticoles, laiterie et technologie, études rurales	398	34
Universitaire: licences, diplômes universitaires en agriculture, économie agricole, agronomie, horticulture, sciences horticoles, technologie laitière, agriculture et environnement, gestion des exploitations agricoles, horticulture, gestion horticole	1 258	27

COOPERATIVES ET ACTIVITES COMMUNAUTAIRES

A une époque caractérisée par la restructuration de l'économie rurale, les femmes rurales ont fait preuve d'une plus grande activité que les hommes de ces régions en ce qui concerne la création de coopératives, et notamment la production et la vente de savoir-faire manuel et de plantes. L'emploi continue de poser un problème pour les femmes qui n'ont aucune compétence. Dans les campagnes de Nouvelle-Zélande, la conclusion de contrats de main-d'œuvre reste une prérogative essentiellement masculine, car elle nécessite des aptitudes (par exemple, tonte des moutons) que les femmes doivent encore acquérir. Toutefois, la participation des femmes dans les contrats agricoles est passée de 5 % à 24 % entre 1951 et 1986.

Afin de contribuer à la célébration du centenaire du suffrage féminin en Nouvelle-Zélande (1993), le Ministère de l'agriculture et de la pêche subventionne actuellement des activités de recherche sur la contribution des femmes dans l'économie rurale.

Dans les zones rurales de la Nouvelle-Zélande, la participation aux activités communautaires a tendance à suivre des modèles stéréotypés : les hommes fournissent le travail physique, et les femmes apportent leurs compétences ménagères. Les activités communautaires rurales sont en déclin, car de plus en plus de fermiers travaillent et organisent leurs loisirs en dehors des exploitations agricoles et des communautés rurales.

La reconnaissance publique et l'appui apporté aux femmes qui participent aux activités agricoles et communautaires sont généralement faibles. Les récompenses, en agriculture, sont actuellement accordées aussi bien aux maris qu'aux épouses, mais le mari en tire généralement le plus de prestige. Les deux bourses rurales les plus lucratives et les plus prestigieuses, en Nouvelle-Zélande, sont exclusivement réservées aux personnes de moins de 40 ans; cette disposition constitue un obstacle pour les femmes qui doivent exercer des responsabilités familiales jusqu'à cet âge.

Les femmes maories, qui vivent dans les zones rurales, ont réagi à la crise économique et à la restructuration en créant des services d'aide aux populations maories locales et à leurs familles. Des centres de santé et d'entraide ont été créés, et on a assisté notamment à un renouveau de la médecine traditionnelle et de la pharmacopée maorie. Tout comme leurs soeurs habitant dans les villes, les femmes rurales maories ont été le fer de lance du mouvement Kohanga Reo qui dispense une instruction précoce aux enfants maoris, en ce qui concerne l'apprentissage de la langue et de la culture locale; les femmes jouent un rôle dynamique dans les activités sociales et culturelles marae.

Le Ministère de l'agriculture et de la pêche sponsorise actuellement des activités de recherche sur l'efficacité de programmes gouvernementaux destinés à la population rurale maorie.

PROPRIETE DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

Les femmes possèdent en leur nom propre moins de 5 % des exploitations agricoles. La plupart de ces exploitations proviennent de leur héritage en tant que veuve ou fille, et non sous forme d'acquisition indépendante. Les institutions de prêt n'ont indiqué que quelques cas de femmes ayant acheté des terres agricoles pour leur propre compte. Une tendance se manifeste selon laquelle les femmes sont mentionnées de plus en plus dans les titres de propriété des exploitations agricoles, et ce phénomène est plus susceptible de se produire lorsque les femmes sont jeunes (en-dessous de 50 ans) et quand les exploitations sont de petite taille (en particulier laiteries, vergers et fermes mixtes), et moins lorsqu'il s'agit d'élevages de moutons ou de boeufs. Cette tendance à la copropriété féminine résulte principalement des changements apportés à la Loi sur l'imposition des revenus, qui ne crée plus d'obstacles au transfert de biens aux épouses. En conséquence, ce transfert ne correspond pas toujours pour la femme, à un désir véritable de participer à la gestion de l'exploitation agricole et à son mode de propriété. Toutefois, les femmes qui possèdent un titre de propriété sont plus susceptibles de participer aux activités de l'exploitation et à sa gestion financières, même si tel n'est pas toujours le cas. L'attitude des bailleurs de fonds évolue lentement, et la plupart s'attendent actuellement à discuter finances avec les deux partenaires, ou même seulement avec la femme.

Dans la pratique, le fils aîné continue d'être prioritaire en ce qui concerne l'héritage de l'exploitation agricole familiale, mais les filles peuvent désormais être prises en considération, en particulier lorsque tous les enfants sont de sexe féminin. Lors de la dissolution d'un mariage qui a duré au moins trois ans, la Loi de 1976 sur les biens conjugaux (Matrimonial Property Act 1976) accorde à la femme le droit légal à obtenir une part égale à celle de l'homme des biens immobiliers et financiers acquis dans le mariage. Toutefois, lorsque des biens importants sont en jeu (comme cela est souvent le cas pour les biens agricoles), le droit de la femme à obtenir la moitié du patrimoine est souvent contesté devant les tribunaux. Malgré cela, des cas ont été observés où les femmes dont le mariage avait été dissous ont obtenu de meilleures conditions financières que les femmes dont le mari était décédé. Cette inéquité préoccupe les organisations féminines rurales. Le problème est discuté en plus de détails à l'Article 16.

CONDITIONS DE VIE

Les femmes qui vivent dans des exploitations agricoles dont elles sont copropriétaires et/ou dans lesquelles elles travaillent sont généralement bien logées et desservies, même si certaines habitations rurales de location ne correspondent pas toujours à cette qualité de vie. Le manque de moyens de transport public, de soins infantiles, de médecins et d'autres services crée de nouvelles pressions au niveau des groupes d'assistance bénévole tels que le WDFF Homecare Scheme.

En 1990, les conditions de vie des femmes maories ont été étudiées par le Maori Women's Housing Research Project. L'enquête a montré que de nombreuses familles maories vivent dans des habitations qui ne correspondent pas aux normes, en particulier dans les zones rurales. Les logements locatifs appartenant à l'Etat ne sont généralement pas disponibles dans les zones rurales isolées, et plusieurs de ces zones, qui hébergent une importante population maorie, ont été identifiées comme ayant particulièrement besoin de logements.

ARTICLE 15

EGALITE DEVANT LA LOI

- 1) *Les Etats parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.*
- 2) *Les Etats parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.*
- 3) *Les Etats parties conviennent que tout contrat ou tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.*
- 4) *Les Etats parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.*

STATUT LEGAL DES FEMMES

La législation de la Nouvelle-Zélande reconnaît l'égalité de l'homme et de la femme devant la loi. Les dispositions du droit pénal, telles qu'indiquées dans le Code pénal de 1961 (Crimes Act 1961), sont identiques pour l'homme et la femme, sauf si nécessaire, dans le cas de délits sexuels. Les différentes sanctions et condamnations prévues dans les clauses relatives aux crimes ou délits sont les mêmes pour les hommes et les femmes. Les femmes ont la capacité, dans tous les cas, de témoigner devant un tribunal. Aucun époux n'est obligé de fournir des preuves à charge de son conjoint.

Les hommes et les femmes sont éligibles pour faire partie d'un jury, sauf en cas de maladie mentale, de cécité ou de surdité ou autre handicap physique les rendant incapables de s'acquitter de cette fonction. Les femmes peuvent obtenir des qualifications et exercer en tant que juristes. En mars 1992, on dénombrait 6 069 avocats inscrits à l'Ordre et en exercice, dont 1 345 femmes (22 %). Toutefois, à l'heure actuelle, 50 % des étudiants en droit sont des femmes. D'autres femmes possédant des qualifications juridiques travaillent dans les institutions gouvernementales et dans l'industrie et n'ont pas l'autorisation d'exercer en tant qu'avocat. Les femmes n'ont commencé à accéder en nombre important aux carrières juridiques qu'à la fin des années 70 ; ceci explique en partie pourquoi il n'y a pas actuellement de femmes juges à la Cour d'Appel ou à la High court (Haute Cour).

Une femme a été nommée Master à la High Court et le premier Président du Tribunal de 1ère instance est également une femme (Chief District Court Judge). Sur 100 juges siégeant dans les tribunaux de 1ère instance et les tribunaux d'arrondissement, 12 sont des femmes.

DROIT CIVIL ET CONTRATS

Les femmes ont la même capacité juridique que les hommes dans toutes les affaires civiles. La Loi de 1976 sur la propriété des biens conjugaux (Matrimonial Property Act 1976) stipule que les droits, priviléges, pouvoirs, capacités, devoirs et responsabilités d'une femme mariée sont les mêmes que ceux d'un homme marié.

Une assistance judiciaire civile est mise à la disposition des personnes à faibles revenus et ayant peu de ressources financières, dans le cadre de la Loi de 1991 relative aux services juridiques (Legal Services Act 1991). Les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à recevoir une assistance judiciaire. Une assistance judiciaire civile a été principalement accordée dans le cas de procédures familiales

(tribunaux familiaux) et plus de femmes que d'hommes sont éligibles en matière d'assistance judiciaire, car leurs revenus sont plus faibles.

RESTRICTION DE LA CAPACITE JURIDIQUE DES FEMMES

Comme indiqué précédemment dans la Première Partie, la Loi de 1977 relative à la Commission des droits de l'homme (Human Rights Commission Act 1977) interdit toute discrimination dans les matières suivantes : accès du public aux lieux, véhicules et installations; fourniture de biens et services; octroi de biens fonciers; logements et autres facilités; établissements d'enseignement. En conséquence, la Loi de 1977 couvre de nombreuses situations dans lesquelles les femmes seront impliquées sur une base contractuelle. Il existe encore des situations, par exemple, statuts de certains clubs privés où les femmes peuvent être exclues ou avoir un rôle réduit conformément aux règles et aux pratiques du club en question.

MOUVEMENTS ET DOMICILE

La Loi de 1977 sur la citoyenneté (Citizenship Act 1977) accorde à l'homme et à la femme des droits égaux en matière de citoyenneté par la naissance, le mariage et la descendance.

Conformément à la Loi de 1976 sur le domicile (Domicile Act 1976), le domicile d'une femme mariée est déterminé comme si elle n'était pas mariée et, si la femme est mineure, comme si elle était adulte. Toute personne est considérée comme capable d'avoir un domicile indépendant si elle a atteint l'âge de 16 ans.

ARTICLE 16

LOIS SUR LE MARIAGE ET LA FAMILLE

- 1) *Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :*
 - a) *le même droit de contracter mariage;*
 - b) *le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;*
 - c) *les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;*
 - d) *les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;*
 - e) *les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;*
 - f) *les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt de l'enfant est la considération primordiale;*
 - g) *les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix de nom de famille, d'une profession et d'une occupation;*
 - h) *les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de déposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux;*
- 2) *Les fiançailles et les mariages d'enfants n'ont pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris de dispositions législatives, sont prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.*

MARIAGE

Les femmes et les hommes ont le même droit de contracter mariage. Le choix du partenaire au mariage est une affaire strictement personnelle, pour l'homme et la femme. La Loi de 1980 sur la procédure en matière familiale (Family proceedings Act 1980) stipule qu'un mariage conclu sans le libre consentement de chacun des époux est nul. L'absence de consentement a toujours été un motif d'annulation du mariage, conformément à la Common Law (droit coutumier et jurisprudentiel), en Nouvelle-Zélande, et cette disposition fait partie du droit écrit depuis 1953. La Polygamie n'est pas autorisée par la loi et n'est pas pratiquée.

DROITS ET RESPONSABILITES

Chaque conjoint est autorisé à posséder et à conserver des biens, à titre personnel, durant le mariage et d'en disposer comme il l'entend. Lorsque les parties se séparent ou si l'une des parties dilapide les biens conjugaux, chacune des parties peut s'adresser à un tribunal, conformément à la Loi

de 1976 sur la propriété des biens conjugaux (Matrimonial Property Act 1976) afin de déterminer les droits de l'épouse et du mari sur les biens appartenant à chacune des parties.

Chaque conjoint a pour obligation de subvenir aux besoins de l'autre conjoint dans la mesure où cet entretien est nécessaire pour répondre aux besoins raisonnables de l'autre partie, lorsque cette dernière ne parvient pas à satisfaire à l'entièreté ou à une partie de ces besoins en raison des effets du mariage lui-même, par exemple, à la suite de la répartition des fonctions à l'intérieur du mariage, y compris la garde des enfants. Durant le mariage, l'incapacité physique ou mentale du demandeur et l'impossibilité pour celui-ci, d'obtenir un emploi, sont également prises en considération.

Après la dissolution du mariage, les obligations alimentaires restent applicables entre conjoints, dans un nombre plus limité de circonstances et pendant une période restreinte.

Après la dissolution du mariage, chaque conjoint doit assumer la responsabilité de répondre à ses propres besoins, dans un délai raisonnable. Le tribunal peut exiger que l'obligation alimentaire soit poursuivie pendant une plus longue période en égard à l'âge du mari et de la femme et à la durée du mariage.

En Nouvelle-Zélande, toutes les personnes paient l'impôt sur le revenu à titre individuel; les revenus des conjoints ne sont pas cumulés aux fins d'imposition.

Il n'existe qu'un motif pour la dissolution du mariage: le couple doit être séparé depuis au moins deux ans avant d'introduire une demande de dissolution. La demande peut être introduite par l'un des époux ou, en même temps, par les deux conjoints. Au cours des dernières décennies, le nombre de dissolutions de mariages a considérablement augmenté. En 1991, 9 140 dissolutions ont été prononcées par les Tribunaux de la famille, soit un taux de 12,28 dissolutions pour 1 000 femmes mariées. Au total, 52 % de ces dissolutions impliquaient des enfants. Sur l'ensemble des couples mariés en 1981, environ 1 sur 6 avait divorcé avant le dixième anniversaire de mariage, contre 1 sur 10 pour les couples mariés en 1971.

Les dispositions législatives et la situation des femmes concernant la violence dans la famille sont discutées à l'Article 12.

DROITS ET RESPONSABILITÉS DES PARENTS

Il n'existe aucune différence, du point de vue du statut légal, entre les enfants nés en dehors du mariage et ceux qui sont nés dans le mariage (Loi de 1969 relative au statut des enfants/ Status of Children Act 1969).

Lorsqu'un enfant naît d'une femme mariée, la femme ou le mari peut déclarer la naissance. Si les parents ne sont pas mariés, le nom du père ne peut être indiqué sur le certificat de naissance qu'avec le consentement de la mère. Si le père s'adresse à un tribunal et prouve sa paternité conformément à la Loi de 1969 relative au statut des enfants, son nom peut être mentionné sur le certificat de naissance, malgré l'opposition de la mère.

Lorsque les parents sont mariés l'un à l'autre, tous deux sont considérés comme étant les tuteurs de leurs enfants et ont droit à la garde de ceux-ci (soins physiques et autorité). La tutelle donne le droit de diriger l'éducation de l'enfant et ce pouvoir ne disparaît pas lorsque les parents se séparent.

Les parents qui ne sont pas mariés mais qui vivent ensemble à la naissance de l'enfant ont tous deux des droits en ce qui concerne la tutelle et la garde de l'enfant.

Lorsque les parents ne sont pas mariés, ou vivent ensemble au moment de la naissance d'un enfant, le père ne jouit pas automatiquement de droits de tutelle, mais il peut s'adresser au tribunal afin d'être désigné comme tuteur.

En cas de séparation des parents, chacun d'eux peut demander la garde des enfants. Conformément à la Loi de 1968 relative à la tutelle (Guardianship Act 1968), le bien-être de l'enfant est la considération primordiale pour toute décision en matière de garde. Le parent qui ne jouit pas de la garde de l'enfant

peut demander à bénéficier d'un droit d'accès au domicile de l'enfant ou d'un droit de visite. Une fois la séparation effective, les tribunaux de la famille encouragent les deux parents à poursuivre leurs rapports avec l'enfant. Il arrive fréquemment que des dispositions soient prises afin d'assurer conjointement les soins, la garde ou le droit de visite, grâce auxquelles chaque parent peut passer au moins plusieurs jour par mois avec l'enfant.

Les parents sont obligés de pourvoir aux besoins de leurs enfants indépendamment de leur état matrimonial ou qu'ils soient ou non les gardiens de ces enfants. Les dispositions concernant l'entretien des enfants sont contenues dans la Loi de 1991 sur les enfants à charge (Child Support Act 1991). La personne qui assure la garde de l'enfant peut demander qu'une pension soit accordée à l'enfant par l'autre parent en s'adressant au Service des Impôts afin de déterminer le montant de la pension alimentaire. Le paiement de la pension alimentaire est alors exigé par le Service des impôts. Le Tribunal de la famille peut procéder à une réévaluation du montant de la pension alimentaire à la demande de l'un ou de l'autre des parents, mais uniquement sur base de critères très stricts. Cette nouvelle législation entrera en vigueur en juillet 1992 ; il est à espérer qu'elle augmentera le nombre de parents qui devront payer une pension alimentaire pour leurs enfants, et que ces dispositions seront appliquées d'une manière plus efficace.

Le parent qui a un enfant à charge a droit à des prestations sociales et des déductions fiscales, que ce parent soit une femme ou un homme. Toutefois, le parent qui est âgé de moins de 18 ans n'a droit à une allocation complète de parent seul que dans des circonstances précises. En novembre 1991, 97 856 personnes ont reçu une allocation de parent seul, dont 88 344 femmes (90,2 %).

Les enfants qui sont conçus grâce à un don de sperme ou d'ovules sont considérés comme étant les enfants de leurs "parents sociaux". Par exemple, lorsqu'une femme est enceinte à la suite d'une insémination artificielle par sperme ou ovules provenant d'un donneur, cette femme et son mari sont considérés comme étant les parents légaux de l'enfant et le donneur n'a aucun statut légal vis-à-vis de l'enfant. Il n'existe aucune loi régissant la maternité subrogée, et la mère porteuse est considérée comme étant la mère légale de l'enfant, que l'on ait utilisé ou non ses propres ovules ou ceux d'une donatrice. Lorsque des dispositions ont été prises en vue d'une maternité subrogée, les "parents sociaux" peuvent demander à adopter l'enfant et se voient accorder le statut légal de parents, à condition que la mère porteuse donne son accord pour l'adoption. La question de la reproduction assistée et des nouvelles technologies de procréation est discutée d'une manière plus détaillée à l'Article 12.

PLANIFICATION DE LA FAMILLE

L'homme et la femme ont des droits égaux à l'accès aux informations, à l'éducation et aux techniques de planification de la famille. Légalement, chaque femme ou homme peut demander à être stérilisé(e). La contraception et l'avortement sont discutés en détail à l'Article 12.

TUTELLE, TUTELLE JUDICIAIRE, CURATELLE ET ADOPTION

Tuteurs non parents

Conformément à la Loi de 1968 relative à la tutelle (Guardianship Act 1968), des personnes autres que les parents peuvent demander à être désignées comme tuteur d'un enfant au même titre que les parents de l'enfant ou à leur place. La mère ou le père ne peuvent pas être privés de leur droit de tutelle, sauf pour motif grave, par exemple, lorsqu'il est considéré que le parent est incapable de s'occuper de l'enfant ou ne désire pas s'en charger. Les beaux-parents ou les parrains peuvent solliciter la tutelle de l'enfant et établir un lien légal avec celui-ci sans exclure totalement pour autant les parents naturels, comme par exemple, lors d'une adoption légale.

Tutelle judiciaire

Toute personne peut demander qu'un enfant devienne pupille sous tutelle judiciaire (Ward of the High Court) ou soit placé sous la tutelle d'un Tribunal de la famille. Dans son jugement, le Tribunal doit

tenir compte avant tout du bien-être de l'enfant. Une demande de mise sous tutelle judiciaire est généralement formulée lorsqu'un citoyen estime qu'il est fait mauvais usage des droits de tutelle. Lorsque l'Etat souhaite intervenir au nom d'un enfant, il est fait application des dispositions de la Loi de 1989 relative aux enfants, aux mineurs et à leur famille (Children, Young Persons, and their Families Act 1989).

Tuteurs et curateurs

L'homme et la femme sont éligibles, au même titre, en tant que curateurs des biens des enfants ou peuvent devenir les tuteurs d'enfants dont les parents sont décédés. Le père ou la mère peut désigner un tuteur, pour son enfant, par testament ou par acte.

Soins et protection

Les enfants qui ont besoin de soins et de protection parce qu'ils encourent des risques physiques et psychologiques ou qu'ils font l'objet de sévices sexuels dans leur famille, rentrent sous le couvert de la Loi de 1989 relative aux enfants, aux mineurs et à leurs familles (Children, Young Persons and their Families Act 1989). Cette loi exige que les enfants et que les adolescents soient protégés contre tout préjudice; leurs droits préservés; et leur bien-être assuré. L'accent est mis sur la famille et sur la reconnaissance du fait qu'il est souhaitable qu'un enfant vive en association avec sa famille. Les demandes concernant le placement d'enfants sont généralement adressées aux tribunaux par les assistants sociaux du Département des affaires sociales. Un Conseil de famille est toujours organisé afin d'essayer de trouver une solution.

Adoption

La Loi qui concerne l'adoption a été promulguée en 1955. Les deux conjoints peuvent ensemble adopter un enfant, tout comme un(e) célibataire. Un célibataire de sexe masculin ne peut adopter un enfant de sexe féminin que si le tribunal est assuré qu'il en est le père, ou dans des circonstances particulières. La Loi mentionnée ci-dessous stipule que l'adoption doit répondre au bien-être de l'enfant et promouvoir ses intérêts. Les personnes qui ne sont pas mariées ne peuvent pas faire une demande conjointe d'adoption.

La Loi de 1985 relative à l'information des adultes en matière d'adoption (Adult Adoption Information Act 1985) autorise les adultes qui ont été adoptés à avoir accès aux dossiers concernant leurs parents naturels, et vice-versa, mais chaque partie peut mettre un embargo sur la divulgation de ces informations. L'adoption de nouveaux-nés par des personnes qui ne sont pas membres de la famille est actuellement peu fréquente, mais la procédure d'adoption est toujours utilisée pour les enfants plus âgés, ainsi que lors de la reconstitution des familles et en ce qui concerne les parrains.

NOM DE FAMILLE ET OCCUPATION

En Nouvelle-Zélande, il n'existe aucune loi exigeant qu'une personne utilise un nom particulier. La tradition fait que la femme adopte le nom de son époux au moment du mariage, mais cette disposition n'est pas obligatoire aux termes de la loi. Au cours de ces dernières années, les femmes ont été de plus en plus nombreuses à garder leur nom de jeune fille et à ne pas prendre celui de leur mari. En outre, certaines femmes donnent leur nom de jeune fille à leurs enfants. En cas de dissolution du mariage, la femme qui a pris le nom de son mari est libre de reprendre son nom de jeune fille, si elle le désire. Elle peut faire une déclaration officielle destinée, par exemple, à sa banque, mais elle n'est pas obligée de procéder à un acte unilatéral, sauf si elle souhaite utiliser un nom qui n'a jamais été son nom légal.

La loi ne fait aucune différence entre les conjoints en ce qui concerne le choix d'une profession ou d'une occupation.

DROITS DE PROPRIETE

Droits de propriété des biens conjugaux

Les droits de propriété des conjoints sont repris par la Loi de 1976 sur la propriété des biens conjugaux (Matrimonial Property Rights 1976), qui établit un système de participation différé. Chaque partie peut posséder et gérer des biens comme elle le souhaite, durant le mariage. Cependant, lors de la dissolution du mariage ou si l'une des parties dilapide les biens de l'autre conjoint, une demande peut être adressée au tribunal afin d'obtenir un jugement concernant l'état et la division de l'ensemble des biens appartenant à chaque conjoint.

Avant le mariage, ou à tout moment durant celui-ci, les conjoints sont libres de renoncer à l'application des dispositions de la loi de 1976, et de conclure un accord par consentement réciproque. Chaque partie doit être conseillée à titre individuel, et l'avocat de chacune des parties doit attester que les clauses et implications de l'accord ont été expliquées à son client. Peu de Néo-Zélandais renoncent à l'application de ces dispositions légales. Cette option est parfois utilisée par certaines familles aisées ou par des personnes qui se marient une deuxième fois ou relativement tard dans leur existence et qui ont accumulé des biens, ou qui ont des enfants dont ils souhaitent protéger les intérêts.

La Loi de 1976 relative à la propriété des biens conjugaux est le plus souvent appliquée pour déterminer la quotité des biens appartenant à chacun des conjoints, lors de la dissolution du mariage. Les parties peuvent résoudre cette question en concluant un accord par consentement mutuel sur les biens conjugaux, et chaque partie doit être conseillée à titre personnel avant de signer cet agrément. Si les parties ne parviennent pas à un accord, le cas peut être porté devant le tribunal. Mais, même lorsqu'un accord intervient, il doit être basé sur les principes qui sont stipulés dans la Loi de 1976 relative à la propriété des biens conjugaux.

Aux termes de cette loi, les biens sont répartis en deux catégories : biens conjugaux et biens personnels. En général, les biens conjugaux recouvrent l'ensemble des biens acquis par chacun des époux depuis la date du mariage. Les biens conjugaux incluent également le domicile conjugal et les biens et droits familiaux, meubles et immeubles autres que la propriété immobilière, même lorsqu'ils ont été acquis avant le mariage. Le domicile conjugal et les biens familiaux sont divisés en parts égales entre les conjoints, sauf dans des circonstances très exceptionnelles qui font que la justice répugnait à effectuer une division en parts égales. En ce qui concerne le domicile conjugal et les biens familiaux, il est extrêmement difficile de s'écartez du principe de l'égalité de partage. Les autres biens conjugaux sont d'habitude divisés en parts égales entre les conjoints, mais ils peuvent aussi être divisés inégalement lorsque la contribution d'un des conjoints au patrimoine conjugal a été supérieure à celle de l'autre conjoint. Les contributions au patrimoine conjugal (partenariat) sont définies comme englobant les apports monétaires et non monétaires, de telle sorte que la femme qui a entretenu le domicile conjugal et élevé ses enfants peut, dans tous les cas, recevoir la moitié des biens conjugaux.

Lorsque les biens conjugaux sont particulièrement considérables et de grande valeur, la division risque d'être inégale; elle favorisera plus souvent le conjoint qui a apporté ces biens matériels. Il n'existe pas de cas où un conjoint qui a fait des apports non monétaires exceptionnels a reçu plus de la moitié des biens, mais de nombreux cas ont été observés où, par exemple, le conjoint qui a développé des affaires importantes durant le mariage a reçu une part supérieure à la moitié des biens conjugaux, afin de tenir compte de son exceptionnelle contribution en argent.

Il faut se souvenir que, dans la majorité des mariages où les biens doivent être divisés, il s'agit généralement d'avoirs relativement modestes se composant le plus souvent de la maison conjugale, des différents biens familiaux et de l'épargne du couple, qui peuvent être divisés en parts égales, sauf dans des circonstances particulièrement exceptionnelles.

Il est parfois difficile d'arriver à une division équitable des biens conjugaux lorsque les parties disposent d'actions dans une entreprise familiale privée. Le conjoint qui souhaite garder ces parts réussit parfois à cacher la valeur et les avantages liés à ce mode de propriété, pour que l'autre conjoint ne reçoive pas un prix équitable pour les biens et titres en question. En outre, la Loi de 1976 ne contient

aucune disposition adéquate permettant de ramener dans le patrimoine conjugal des biens qui ont été inéquitablement détournés dans des trusts familiaux, au préjudice d'un des conjoints.

Les biens personnels appartenant à l'un ou à l'autre des conjoints ne peuvent pas être divisés entre ces derniers. Les biens personnels sont définis comme incluant l'ensemble des biens acquis avant le mariage (mais ils n'englobent ni la maison conjugale ni les biens familiaux) ainsi que tout bien acquis par l'un des conjoints sous forme d'héritage ou de donation durant le mariage qui n'a pas été repris dans le patrimoine conjugal et dont l'origine ne peut pas être établie. Le fait qu'un conjoint est devenu propriétaire de biens avant le mariage est susceptible d'avoir perçu des revenus provenant de ces biens durant le mariage, peut également entraîner des injustices, car les biens acquis avec des revenus séparés sont également répertoriés en tant que biens séparés et ne peuvent pas être divisés au moment de la dissolution du mariage.

Etant donné que les femmes sont souvent obligées d'interrompre leur carrière et qu'elles ont des revenus inférieurs à ceux des hommes; et considérant qu'elles sont également plus susceptibles de devoir s'occuper des enfants après la séparation du couple, elles se trouvent en général dans une situation économique plus difficile après la dissolution du mariage, même lorsqu'elles reçoivent une part égale des biens conjugaux.

Chaque conjoint, homme ou femme, a le droit de conserver et de gérer ses biens propres durant le mariage. En conséquence, si un des conjoints accumule des dettes importantes ou est déclarée en faillite, l'autre conjoint ne peut pas toujours recevoir sa juste part des biens conjugaux et être privilégié par rapport aux autres créanciers. Etant donné que le mari est plus susceptibles de faire des dettes ou de tomber en faillite, la femme est souvent désavantagée.

La Loi de 1976 relative à la propriété des biens conjugaux représente une amélioration par rapport à la loi précédente (1963), qui reconnaissait les apports non monétaires au mariage, mais qui laissait une grande marge d'interprétation aux tribunaux pour décider de la division des biens entre conjoints. Avant la Loi de 1963, le mariage ne modifiait pas le statut des conjoints en matière de propriété, et le conjoint qui était dans l'impossibilité de prouver qu'il était propriétaire légal, en montrant des actes d'achat ou autres titres, ou de faire état de ses droits en invoquant la loi sur les trusts familiaux, ne recevait pas sa part des biens accumulés dans le mariage.

Un rapport a été présenté en 1988 par un groupe de travail chargé d'effectuer une étude sur la révision et l'actualisation des dispositions législatives en matière de propriété des biens conjugaux. Le Département de la Justice étudie actuellement la possibilité de proposer d'autres options politiques.

Biens des conjoints au décès

La Loi de 1976 relative à la propriété des biens conjugaux ne contient pas de dispositions s'appliquant au mariage, en cas de décès d'un des conjoints. Lorsque, dans cette situation, des problèmes surgissent concernant la propriété des biens conjugaux, le conjoint survivant doit introduire une requête en vertu de la Loi de 1963 (Matrimonial Property Act 1963). Cette Loi prévoit que la division des biens conjugaux est laissée à l'appréciation des tribunaux et, par conséquent, le conjoint survivant n'obtient pas toujours la part égale qu'il (elle) aurait dû recevoir à la dissolution du mariage, en vertu des dispositions de la Loi de 1976 relative à la propriété des biens conjugaux.

Dispositions relative à la famille en cas de décès

Chaque conjoint, ainsi que tous les enfants de sexe masculin ou féminin (à charge ou indépendants), ont le droit d'introduire une contestation contre le conjoint décédé ou parent, conformément aux dispositions de la Loi de 1955 relative à la protection de la famille (Family Protection Act 1955). Cette loi autorise le conjoint, et tous les enfants, à faire valoir leurs droits à l'égard des biens du conjoint/parent décédé, lorsque le(s) demandeur(s) estime(nt) ne pas avoir reçu une part appropriée des biens de la personne décédée, en vertu du testament de cette dernière, ou lorsque la personne en question n'a pas laissé de testament, et quand les dispositions de la Loi de 1969 sur l'administration des biens (Administration Act 1969), applicables dans le cas 'une succession ab intestat, n'ont pas permis au(x) demandeur(s) d'obtenir leur part équitable.

Succession ab intestat

Lorsqu'une personne, homme ou femme, décède sans laisser de testament (intestat), ses biens sont distribués conformément à la Loi de 1969 relative à l'administration des biens. En vertu de cette Loi, les conjoints, homme et femme, et les membres de la famille, de sexe masculin et féminin, sont tous traités d'une manière égale, en ce qui concerne leurs droits à la succession.

Mariage de fait et partage des biens

Aucune loi officielle ne régit les rapports de propriété des hommes et des femmes qui vivent dans une union de fait. Dans certaines situations de fait, les couples acquièrent des biens conjointement et l'indiquent dans différents documents/titres de propriété. Toutefois, lorsqu'un seul des deux partenaires est considéré comme propriétaire légal, les partenaires sont traités comme s'ils étaient des étrangers, à moins que l'un d'eux puisse démontrer qu'il a des droits équitables vis-à-vis des biens de l'autre partenaire. La jurisprudence a évolué dans ce domaine et la question suivante a été récemment posée par la cour d'Appel (Gillies y Keogh [1989] 2 NZLR 327) : "Est-ce que le demandeur et le défenseur ont clairement supposé ou compris que les efforts du demandeur auraient pu résulter dans des droits à l'égard des biens du défenseur? ". Les tests appliqués par les tribunaux sont basés sur l'appréciation et il est peu probable qu'un tribunal octroiera la moitié des biens à un partenaire de fait qui n'est pas propriétaire et qui n'a pas apporté une contribution monétaire importante au patrimoine commun.

Les procédures spéciales de conciliation et les mécanismes plus souples des tribunaux de la famille ne peuvent pas être utilisés lorsqu'un(e) partenaire de fait réclame une part des biens de l'autre partenaire, étant donné que ces revendications doivent être introduites devant la High Court (Haute Cour).

Le recensement de 1986 a indiqué qu'environ 57 500 couples se trouvaient dans une relation de fait, en Nouvelle-Zélande.

AGE MINIMUM POUR LE MARIAGE

La Loi de 1955 relative au mariage (Marriage Act 1955) stipule qu'une dispense de bans ne peut pas être acceptée lorsque l'un des deux partenaires est âgé de moins de 16 ans. Toutefois, si un mineur d'âge parvient à obtenir frauduleusement une dispense de bans, il/elle peut être poursuivi(e), mais le mariage n'est pas déclaré nul. La Loi de 1955 stipule également que le mariage de toute personne doit faire l'objet d'un consentement de la part des parents ou des tuteurs de celle-ci, et que tout mariage doit être enregistré.

INFORMATION ET PUBLICITE

Durant la période couverte par le présent rapport, la publicité apportée par les autorités gouvernementales à la Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a été constituée par la publication, par, à l'époque, le Ministère des affaires étrangères (actuellement Ministère des relations extérieures et du commerce), d'un Bulletin d'information intitulé "Discrimination Against Women - NZ Report". Ce document a mentionné le premier rapport relatif à la Nouvelle-Zélande et a entrepris de répondre aux questions posées par le Comité au représentant de la Nouvelle-Zélande. Le Bulletin d'Information a également réédité le texte de la Convention ; il a été publié uniquement en anglais.

Le Bulletin d'Information est gratuit; il a été largement diffusé à la fin de l'année 1988.

Les moyens de communication de masse se sont peu intéressés au rapport initial que la Nouvelle-Zélande a présenté au Comité. Le public ne prend que lentement conscience de l'existence de la Convention.

En 1989, l'Institute of Political Studies a publié une monographie intitulée : "Women and Discrimination : New Zealand and the UN Convention", préparée par Mai Chen, professeur de droit à l'Université Victoria de Wellington. Ce document a reçu une certaine notoriété lorsqu'il a été diffusé par le services du Premier Ministre.

Une certaine publicité a été faite lors de la nomination de Dame Silvia Cartwright au sein du Comité, ainsi qu'à l'occasion de son élection à la présidence de cet organe, en 1991.

APPENDICE

SOURCES D'INFORMATION

A) CONSULTATIONS

Afin d'obtenir les informations contenues dans le présent rapport, des consultations ont été organisées avec diverses personnes, à titre privé, ainsi qu'avec toute une série d'institutions appartenant au secteur public et au secteur privé. Les Départements ministériels et organisations non gouvernementales ci-dessous ont été consultés :

Départements ministériels et organismes officiels

Department of Health/ Département de la santé; Ministry of Education/ Ministère de l'éducation; Ministry of External Relations and Trade/ Ministère des relations extérieures et du commerce; Department of Social Welfare/Département des affaires sociales; Department of Statistics/Office de la Statistique; Human Rights Commission/Commission relative aux droits de l'homme; State Services Commission/Commission de la fonction publique; Family Violence Prevention Coordinating Committee/Comité de coordination de la prévention de la violence dans la famille; Ministry of Agriculture and Fisheries/Ministère de l'agriculture et de la pêche; Rural Affairs Units/Division des affaires rurales; Department of Justice/Département de la Justice; Ministry of Maori Development - Te Puni Kokiri/Ministère du développement des Maoris; Quest Rapuara/Enquête Rapuara; Education and Training Support Agency/Agence de soutien à l'éducation et à la formation.

Organisations non gouvernementales

NZ Employers Federation/Fédération des employeurs; Finsec(financial sector unions)/Finsec (syndicat du secteur financier; NZ Nurses Union/Syndicat des infirmières; NZ Nurses Association/Association des infirmières; Post Primary Teachers Association/Association des enseignants de niveau post-primaire; NZ Educational Institute/Ecole Normale; Public Services Association/Association de la fonction publique; NZ Family Planning Association/ Association pour la planification de la famille; Local Government Association/Association des autorités locales; NZ National Party/Parti National; NZ Labour Party/Parti Travailleur; Bankers Association/Association des Banques; Workbridge.

Organisations féminines

National Collective of Independent Women's Refuges/Collectif national des foyers indépendants pour femmes; YMCA/Unions chrétiennes féminines; National Council of Women/Conseil National des femmes; Women's Division Federated Farmers/Section féminine de la Fédération des Exploitants Agricoles; Country Women's Institute/Institut pour les femmes rurales; NZ Prostitutes Collective/Collectif des Prostituées; Maori Women's Welfare League/Ligue de protection des femmes maories; Federation of University Women/Fédération des femmes universitaires; Women's Electoral Lobby/Groupe de pression électorale féminin; Federation of Business and Professional Women's Clubs/Fédération des clubs pour femmes d'affaires et exerçant une profession.

B) SOURCES PUBLIÉES

a) Généralités et introduction

- Burrowes, J F 'Statutory interpretation in New Zealand' in *New Zealand Universities Law Review* Vol 11 no 1 (1984).
- Butterworth, G V and C N Mako *Te hurihangā o te ao Maori: te whua o te iwi Maori kua whakatautauia*. Wellington: Department of Maori Affairs, 1989.
- Chen, Mai *Women and discrimination: New Zealand and the UN Convention*. Wellington: Victoria University Press for the Institute of Policy Studies, 1989.
- He tirohanga rangapu: he whakawhitiwhiti whakaaro = Partnership perspectives: a discussion paper*. Wellington: Office of the Minister of Maori Affairs, 1988.
- Horsfield, Anne *Women in the economy: a research report on the economic position of women in New Zealand*. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1988.
- Horsfield, Anne and Miriama Evans *Maori women in the economy: a preliminary review of the economic position of Maori women in New Zealand*. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1988.
- Ka Awatea: a report of the Ministerial Planning Group*. Wellington: The Group, 1991.
- NZ Cabinet Office *Cabinet Office manual* New ed. 1991. Wellington: Cabinet Office, 1991.
- New Zealand census of population and dwellings 1991: provisional national summary*. Wellington: Department of Statistics, 1992.
- New Zealand economic information*. Wellington: Economic Analysis Section, Reserve Bank of New Zealand, September 1991.
- NZ Hospital and Related Services Taskforce *Unshackling the hospitals: report* ... Wellington: The Taskforce, 1988.
- NZ Legislation Advisory Committee *Legislative change: guidelines on process and content: report No 6*. Rev. ed. Wellington: Department of Justice, 1991.
- NZ Department of Maori Affairs *Te urupare rangapu = Partnership response: policy statement*. Wellington: Department of Maori Affairs, 1988.
- NZ Ministry of Women's Affairs *Annual report* ... Wellington: The Ministry, 1987-90.
- NZ Ministry of Women's Affairs *Briefing to the incoming government*. Wellington: The Ministry, 1990.
- NZ Ministry of Women's Affairs *Statement of intent* Wellington: The Ministry, 1988-1991/92.
- New Zealand official yearbook 1990*. Wellington: Department of Statistics, 1990.
- NZ Royal Commission on Social Policy *The April report*. Wellington: The Royal Commission, 1988.
- OECD economic surveys: New Zealand 1990/91*. Paris: OECD, 1991.
- Palmer, Geoffrey *Unbridled power: an interpretation of New Zealand's constitution and government*. 2nd ed. Auckland: Oxford University Press, 1987.
- Ringer, J B *An introduction to New Zealand government*. Christchurch: Hazard Press, 1991.
- Tomorrow's schools: the reform of education administration in New Zealand*. Wellington: Minister of Education, 1988.
- Women in New Zealand*. Wellington: Department of Statistics with the Ministry of Women's Affairs, 1990.
- Your health and the public health: a statement of Government health policy*. Wellington: Minister of Health, 1991.

b) Articles 2 à 6

- Men are women too: an article from the Office of the Minister of Women's Affairs*. Wellington: The Office, 1986.
- Ministry of Women's Affairs guidelines on non-sexist language*. Wellington: The Ministry, 1986.

NZ Equal Opportunities Tribunal Decisions on sex discrimination and sexual harassment:

- HRC v Ocean Beach Freezing Co Ltd (1980) 2 NZAR 415
- Crockett v Canterbury Workers Union (1983) 3 NZAR 435
- H v E (1985) 5 NZAR 333
- Proceedings Commissioners v Air New Zealand Ltd (1988) 7 NZAR 462

N v F Unreported, 14 August 1991 EOT 15/89

Proceedings Commissioner v S (1990) NZAR 233

NZ Human Rights Commission: *Report of the Human Rights Commission and the Race Relations Conciliator for the year ended ...* Wellington: The Commission, 1987-1989.

NZ Ministerial Committee of Inquiry into Pornography *Pornography: report of the Ministerial Committee of Inquiry into Pornography*. Wellington: The Committee, 1989.

Press statement: moves to eliminate sexist language from legislation ... Wellington: NZ Attorney-General, 4 April 1986.

Sexist language: [an article from the Office of the Minister of Women's Affairs] Wellington: The Office, 1986.

c) Articles 7 à 9

NZ Ministry of External Relations and Trade *Equal employment opportunities plan 1990/91*. Wellington: The Ministry, 1990.

NZ Ministry of External Relations and Trade *EEO report 1989/90*. Wellington: The Ministry, 1991.

d) Article 10 : Education

Alton-Lee, Adrienne 'I only think of the men ... I don't think of the women' in *Set: Research Information for Teachers* Number two, item 16 (1990).

Broadening horizons: a handbook for women teachers. Wellington: Department of Education, 1988.

Countering sexism in education: a practical guide for educators. Compiled by Jo Lynch. Wellington: Department of Education, 1989.

Education statistics of New Zealand. Wellington: Department of Education, 1989-1990.

Equitable learning opportunities for women in polytechnics: an affirmative action resource. Compiled by Jenny Barclay, Jo Lynch, Esme Palliser. Wellington: Continuing Education Division, Department of Education, 1989.

A fair deal in physical education. Wellington: Department of Education, 1989.

Girls in schools: a background discussion paper. Wellington: Ministry of Women Affairs, (unpublished report, 1990).

Girls in science: a professional development guide for teachers of science. Wellington: Learning Media, Ministry of Education, 1991.

NZ Women's Advisory Committee on Education. *A national policy for the education of girls and women in New Zealand*. Wellington: Women's Advisory Committee on Education, 1988.

Neale, Jenny *Where next: a survey of the parents of disabled form four students*. Wellington: New Zealand University Students' Association Further Education for the Disabled Group, 1984.

Newton, Karen 'Teacher-talk with boys and girls' in *Broadsheet*, (November 1988), p. 20-21.

Polytechnic initiatives regarding women's participation in polytechnics. Wellington: Continuing Education Division, Department of Education, 1989.

Rathgen, Elody, Mollie Neville and Linda Hardy. *Balancing the books: gender issues in English teaching*. Wellington: NZ Association for the Teaching of English, 1987.

Research into Educational Policy Conference (1st: 1988: Wellington) *Proceedings of the 1st Research into Educational Policy Conference, NZCER, 17-19 August 1988*. Edited by Cathy Wylie. Wellington: New Zealand Council for Educational Research, 1988.

- Towards non-sexist education: a practical guide for educators. Compiled by Jo Lynch. Wellington: Continuing Education Division, Department of Education, 1989.
- Wagemaker, Hans 'Preliminary findings of the IEA Reading Literacy Study: New Zealand achievement in the national and international context'. Paper presented at the New Zealand Association for Research in Education. National Conference. (13th: 1991: Dunedin).
- Women and education in Aotearoa. Edited by Sue Middleton. Wellington: Allen & Unwin: Port Nicholson Press, 1988.
- Women in history: a from five to seven history resource. Wellington: Department of Education, 1989.

e) Article 11 : Emploi

- Cook, Helen May *Mind that child: childcare as a social and political issue in New Zealand*. Upper Hutt: Blackberry Press, 1985.
- Employer-assisted child care: guide for employers. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1991.
- May, Helen *Minding children, managing men: conflict and compromise in the lives of postwar pakeha women*. Wellington: Bridget Williams Books, 1992.
- NZ Commission for Employment Equity Into the '90s: equal employment opportunity in New Zealand: a report of the Commission for Employment Equity. Wellington: Industrial Relations Service, Department of Labour, 1991.
- NZ Department of Labour Annual report. Wellington: Department of Labour. 1987-1989.
- The New Zealand labour force. (September quarter 1991).
- NZ Working Group on Equal Employment Opportunities and Equal Pay. *Towards employment equity: report of the Working Group*. Wellington: The Working Group, 1988 (Chair: Margaret Wilson).
- NZ Working Party on Equity in Employment. *Report of the Working Party* ... Wellington: The Working Party, 1991 (Chair: Anne Knowles).
- NZ Working Party on Women in Combat. *Government review of the policy concerning women in combat 1990: the report of the Working Party* ... Wellington: The Working Party, 1990 (Chair: Mai Chen).
- Options for the valuation of unpaid work in New Zealand 1991. Wellington: Department of Statistics, 1992.
- Sarr, Patricia *Unbalanced banking: the campaign for equality for women bankers*. Wellington: New Zealand Bank Officers Union, 1988.
- Sexual harassment in the workplace. Auckland: Human Rights Commission, 1991.
- Short changed: a survey of part-time workers in the banking industry. Wellington: Finance Sector Union (FinSec), 1990.
- Slyfield, Helen, Christine Culling and Michael Parkin. *Out of school care: provision and demand*. Wellington: Ministry of Education, 1990.
- Stevens, Katrina and Peter Brosnan. *At risk: the story of women's career prospects in the insurance industry*. Wellington: Finance Sector Union (FinSec), 1990.
- Testing time: report of the 1990 Time Use Pilot Survey. Wellington: Department of Statistics, 1991.

f) Article 12 : Santé

- Adams, Joanne *Cervical screening programmes: a review of the literature and its implications for New Zealand*. Wellington: Health Research Services, Department of Health, 1991.
- Attitudes to family violence: a study across cultures. Wellington: Family Violence Prevention Coordinating Committee, 1988.
- Black, Steve and Sally Casswell *Drugs in New Zealand: a survey 1990*. Auckland: Alcohol and Public Health Research Unit, University of Auckland, 1991.
- Blaikie, Sharon *Fresh start: a self help book for New Zealand women in abusive relationships*. 2nd ed. Wellington: National Collective of Independent Women's Refuges, 1988.

- Breast cancer screening. Compiled by Robin McKinlay and Betsy Marshall. Wellington: Ministry of Women's Affairs; Cancer Society of New Zealand, 1991. (Policy discussion paper: No. 3).
- Cervical screening: towards a woman-oriented programme. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1987.
- Coney, Sandra and Phillida Bunkle 'An unfortunate experiment at National Women's in Metro (June 1987) p. 47-65.
- Cot Death Prevention Programme. Wellington: Department of Health, 1991 (kit for health workers).
- Jack, A *Disabled women: a double disadvantage*. Wellington: Department of Health, 1982. (Occasional Paper: No. 21).
- Kilgour, Ruth *Exploring women's health status: data requirements*. Wellington: Health Research Services, Department of Health, 1991.
- Malcolm Laurence, Rob Bowic' and Ichiro Kawachi *Economic and organisational factors in achieving a better future for Maori women*. Updated ed. Wellington: Department of Community Health, Wellington School of Medicine for the Ministry of Women's Affairs, 1991.
- Mitchell, E A et al 'Cot death: the New Zealand study' in *Contemporary Health Issues* (1989) p. 67-72.
- Morrell, Vivienne *Preventing low birth weight and preterm birth: a review of selected literature*. Wellington: Health Research Services, Department of Health, 1990.
- Mortality and demographic data 1986. Wellington: National Health Statistics Centre, Department of Health, 1988.
- National Collective of Independent Women's Refuges Annual Report Wellington: The Collective, 1991.
- NZ Abortion Supervisory Committee Annual report. Wellington: The Committee, 1987-1989.
- NZ Committee of Inquiry into Allegations Concerning the Treatment of Cervical Cancer at National Women's Hospital and Into Other Related Matters Report Auckland: The Committee of Inquiry, 1988 (Chair: Silvia Cartwright).
- NZ Committee of Inquiry into Violence Report Wellington: Department of Justice, 1987 (Chair: C. M. Roper).
- NZ Department of Health Annual report. Wellington: Department of Health, 1987-1989.
- New Zealand Family Planning Association Annual report. Wellington: NZFPA, 1987-1990.
- New Zealand Taskforce on Adult Sexuality Adolescent sexuality: the report of the Taskforce on Adolescent Sexuality. Wellington: Department of Health, 1990.
- Pomare, E W and G M de Boer *Hauora: Maori standards of health: a study of the years 1970-1984*. Wellington: Medical Research Council; Department of Health, 1988 (Special Report Series 78).
- Submission by the Ministry of Women's Affairs to the Committee of Inquiry into allegations concerning the treatment of cervical cancer at National Women's Hospital and other related matters. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1987 (unpublished paper).
- Think women's health: a checklist for area health board members. Compiled by Jean Drage and Jo Lynch. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1989.
- Treasure the child: children living without violence: a report. Wellington: National Collective of Independent Women's Refuges, c1991.
- Women & smoking. Compiled by Rachel Robson. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1990. (Policy discussion paper. No. 2).
- Women's health: what needs to change: a summary of the recommendations of the Cervical Cancer Inquiry and a practical guide to action. Compiled by Jo Lynch. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1989.
- Women in the Aids puzzle. Wellington: Department of Health, 1990 (pamphlet and poster).

) Article 13 : Vie économique et sociale

... for the sake of decent shelter": Maori Women's Housing Research Project Report. Wellington: Housing Corporation of New Zealand, 1991.
e tohutohu mo te tono herenga: Maori women as borrowers: guidelines for you and your business. Wellington: Te Ohu Whakatupu, Ministry of Women's Affairs, 1991.
ife in New Zealand: Commission report. Wellington: Hillary Commission for Recreation and Sport, University of Otago, 1990.
Maori women: steps to enterprise. Wellington: Te Ohu Whakatupu, Ministry of Women's Affairs, 1989.
Report on Maori women and banking prepared for the Ministry of Women's Affairs. Wellington: Strategos Consultants Ltd, 1990.

h) Article 14 : Femmes rurales

"... for the sake of decent shelter..." ibid.
Pomeroy, Ann and Sri Ramaratnam 'Characteristics of New Zealand's rural communities' in *Rural communities project*. Wellington: Ministry of Agriculture and Fisheries (in process).
Rivers, Mary Jane *The contribution of women to the rural economy: stage one, scoping report.* Wellington: MAF Policy, 1992 (MAF Policy technical paper 92/4).
Situation and outlook for New Zealand agriculture 1991. Wellington: Ministry of Agriculture and Fisheries, 1991.
[Survey on effects of social and economic change on rural women]
Compiled by Anne Hilson and Brian Ponter for the Federation of Rural Women. (Forthcoming 1991)

i) Article 16 : Lois relatives au mariage et à la famille

Atkin, W R *Living together without marriage: the law in New Zealand.* Wellington: Butterworths, 1991.
Fisher, R L *Fisher on matrimonial property.* 2nd ed. Wellington: Butterworths, 1984.

ANNEXE I

RAPPORT PRÉSENTE PAR LE GOUVERNEMENT DE NIOUÉ

PREMIERE PARTIE

Introduction

La ratification par la Nouvelle-Zélande de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le 20 décembre 1984, a eu pour conséquence d'étendre l'application de la Convention à Nioué, Etat autonome en libre association avec la Nouvelle-Zélande. Le premier rapport relatif à l'exécution de la Convention de Nioué a été examiné par le Comité en même temps que le rapport initial de la Nouvelle-Zélande, en février 1988.

Le présent document constitue le deuxième rapport périodique soumis au Comité, conformément à l'Article 18 de la Convention. Il contient des informations et des données statistiques qui ne figuraient pas dans le rapport initial, et décrit l'évolution de la situation qui s'est produite entre la soumission du premier rapport et 1992, date de la préparation du présent rapport.

Le gouvernement de Nioué a formulé les mêmes réserves que le gouvernement de la Nouvelle-Zélande, au moment de la ratification.

Une description du cadre général, social, économique, politique et juridique, au sein duquel le gouvernement de Nioué entreprend de s'acquitter de ses obligations internationales du point de vue du respect des traités auxquels il est Partie, y compris la Convention relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, peut être trouvée dans le Rapport de 1983 concernant le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (CCFR/C/10/Add.10 du 10 octobre 1983), ainsi que dans le Rapport relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui a été présenté à l'Organisation des Nations Unies en août 1992.

Situation géographique, histoire et informations générales

Nioué est la plus grande île corallienne émergée dans le monde, avec une superficie de 259 km². Elle est située en Polynésie, dans le Sud-est du Pacifique, à environ 480 km à l'est de Tonga, à 660 km au Sud-est de Samoa occidental, à 930km de Rarotonga et à une latitude de 19 degrés Sud et une longitude de 169 degrés ouest.

L'atoll est constitué de trois terrasses. Le rebord de la terrasse inférieure se situe à une altitude moyenne de 28 mètres au-dessus du niveau de l'océan. Le relief intérieur s'affaisse pour atteindre la moitié de l'altitude du rebord de la terrasse supérieure.

Une grande partie de l'île est couverte de guarriges et une épaisse forêt recouvre plusieurs milliers d'hectares. Il n'existe pas d'eaux de surface, mais des puits artésiens permettent d'exploiter la nappe phréatique pour obtenir les ressources en eau nécessaires à la population et à l'agriculture. Les habitants vivent dans 13 villages situés le long de la principale route périphérique.

La datation par radiocarbone a révélé que certains sites de l'île remontent à une période antérieure à 900 - 1300 ans. Cette découverte est en accord avec les résultats des études faites par des experts concernant la langue niouéenne, qui est dérivée du vieux tongien et des dialectes samoans. Les premiers habitants de Nioué étaient originaires de Samoa et de Tonga et ils ont été vraisemblablement influencés par les îles Fidji.

Le premier visiteur européen à avoir abordé à Nioué est le Capitaine James Cook, en 1774 qui lui a donné le nom d'Île Sauvage après avoir pris l'accueil traditionnel réservé aux visiteurs pour une

agression brutale. Ce nom est resté attaché à l'île pendant un siècle; il en résulte qu'aucun contact n'a été établi par les Européens au cours des cinquante années suivantes.

Structures sociales précoloniales

A l'instar des autres sociétés humaines, les Niouéens ont leur propre structure de pouvoir. A Nioué, les classes sociales étaient basées sur le degré de rendement des activités. Plus les activités étaient appréciées, plus le statut était élevé.

Magafaoa est un terme utilisé pour définir la famille élargie. Il variait en fonction de la puissance et des activités des familles. Les magafaoa étaient classées selon leur lignage généalogique ou leurs origines, selon un système de castes (mataohi) .

Les Mataohi ont été décrits comme suit :

Mataohi iki- origine ancestrale des chefs
Mataohi toa- origine ancestrale des héros
Mataohi talahaua- origine ancestrale des hommes célèbres
Mataohi teva- origine ancestrale des hommes paresseux
Mataohi kaiha- origine ancestrale des voleurs

Au mariage, les castes supérieures ne s'allient pas aux castes inférieures. Les frères et les soeurs des castes supérieures se marient entre eux afin de conserver la force physique, les pouvoirs et la réputation des mataohi auxquels ils appartiennent.

La société niouéenne était patrilinéaire. Le droit de propriété revenait au matenui (fils aîné) ou au fils suivant, en cas de décès du fils aîné. Les Niouéens sont caractérisés par une pratique ancestrale qui veut que le frère, et non le mari, protège ou venge la soeur mariée. Une autre tradition veut que la soeur, et non l'épouse, ait le droit de manger la ration alimentaire laissée par le frère, lorsque celui-ci est appelé au combat pendant qu'il était en train de manger. La femme est soumise au mari, mais elle continue d'appartenir au magafaoa de son père.

La polygamie était pratiquée par les familles gouvernantes. La femme qui était enlevée par un autre homme continuait de jouir de considération à condition d'être réputée pour sa beauté et de provenir d'un mataohi célèbre. En fait, le mari revenant d'avoir guerroyé aurait été déçu de retrouver sa femme à la maison, car cela aurait signifié qu'aucun homme ne la désirait.

Le système des chèferies n'existe plus actuellement à Nioué. Les aînés de chaque magafaoa exercent leur influence et décident de tout ce qui a trait à la propriété foncière. L'héritage se fait en fonction du lignage de l'homme et de celui de la femme.

Evolution politique

En 1876, les Niouéens ont élu une reine, Mataio Tuitoga. Son successeur, Fataaiki, a adressé une supplique à la reine Victoria, lui demandant de prendre Nioué sous sa protection. Cette requête ainsi que d'autres demandes formulées en 1898 et 1899 ont été rejetées, mais l'Union Jack a été arboré sur l'île en avril 1900 et un fonctionnaire britannique, Basil Thomson, a proclamé l'accession de l'île au statut de protectorat.

Nioué a été officiellement annexée à la Nouvelle-Zélande en septembre 1901, comme faisant partie des îles Cook. Elle a été dotée d'une administration séparée en 1904, disposant d'un Commissaire résident et d'un Conseil (Island Council).

La première assemblée de Nioué a été élue en 1960. Certains des pouvoirs du Commissaire résident ont été délégués à l'Assemblée, en 1966, lorsque M. Robert Rex a pris la tête du gouvernement. D'autres changements ont eu lieu en 1969 et en 1974 et Nioué s'est vue accorder le statut "d'Etat autonome en libre association avec la Nouvelle-Zélande" le 19 octobre 1974, lors de l'entrée en vigueur de la Loi constitutionnelle (Niue Constitution Act). En vertu de la Constitution, le gouvernement de la

Nouvelle-Zélande est responsable de la défense et des affaires étrangères, mais ces pouvoirs lui sont en fait délégués par le gouvernement de Nioué. L'Assemblée générale des Nations Unies a reconnu l'autonomie de Nioué dans sa résolution 3285 (XXIX) du 13 décembre 1974.

L'Assemblée législative se compose de 20 membres, dont 14 sont élus par les circonscriptions de villages et 6 à partir d'une liste commune. Le Cabinet comprend quatre ministres dont le Premier Ministre. Sir Robert Rex exerce les fonctions de Premier Ministre depuis la date de l'accession de Nioué à l'autonomie. Le Chef de l'Etat est la reine Elizabeth II représentée officiellement par le Gouverneur général de la Nouvelle-Zélande. En fait, c'est le Speaker du corps législatif constitué qui s'acquitte de l'ensemble des tâches dévolues normalement au représentant d'un Chef d'Etat absent.

L'administration locale est assurée par 14 conseils de villages élus pour trois ans.

Caractéristiques démographiques

Le niveau moyen de la population enregistré durant la deuxième moitié du 19ème siècle était d'environ 5 000 habitans; au début du 20ème siècle, il s'élevait à environ 4 000 ; de 1950 à 1960, il a légèrement dépassé les 5 000 unités; au moment de l'accession à l'autonomie, il était à peine supérieur à 4 000; et, en 1989, le niveau de la population était tombé à 2 267 habitants.

Selon le recensement agricole de 1989, les hommes représentent 51 % et les femmes 49 % de la population totale (2 267 habitants). La population est caractérisée par sa jeunesse : on enregistre 37 % de jeunes de moins de 15 ans, contre seulement 10 % de personnes âgées de 60 ans et plus. En 1989, la force de travail âgée de 15 à 59 ans représentait 53 % de la population totale.

Les Niouéens ont la citoyenneté néo-zélandaise et environ 12 000 Niouéens résident actuellement en Nouvelle-Zélande. En 1974, le gouvernement a introduit un programme visant à lutter contre le dépeuplement en aidant financièrement les travailleurs niouéens qualifiés à rentrer chez eux (en particulier charpentiers et mécaniciens). Toutefois, le programme a été interrompu, car peu de personnes étaient désireuses de rester à Nioué. Les tentatives qui ont été faites récemment pour relancer le projet ont dû être ajournées, par manque de fonds.

Economie

Nioué est un pays en développement. L'économie est largement basée sur l'aide extérieure et, dans une moindre mesure, sur l'agriculture et l'artisanat. L'agriculture est avant tout une activité masculine, mais les femmes y participent également. La production artisanale est une activité largement féminine.

DEUXIEME PARTIE

Articles 2,3 et 4 : Mesures prises pour éliminer la discrimination

La Constitution de Nioué ne prévoit aucun droit fondamental établi de façon durable. En 1991, le Comité de révision constitutionnelle de l'Assemblée de Nioué a recommandé que cette question soit traitée lors d'une révision ultérieure (pour toute information supplémentaire sur cet aspect, voir le Rapport concernant le respect du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels).

De même que les autres traités, la Convention relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes n'est pas directement exécutoire par les tribunaux de Nioué. Toutefois, les présomptions du droit coutumier et de la jurisprudence (Common Law) à l'égard des interprétations officielles entraînant un résultat contraire aux obligations internationales légales, amèneront les tribunaux de Nioué à tenir compte de la Convention, le cas échéant.

Mécanisme gouvernemental destiné à encourager la participation des femmes

Le Bureau des affaires communautaires (Office of Community Affairs) dispose d'une Division pour la condition féminine (Women's Affairs Section) dont les objectifs principaux sont les suivants:

- * promouvoir le rôle des femmes au sein de la cellule familiale, de la force de travail et de la communauté;
- * encourager et aider les femmes à participer à des activités génératrices de revenus, ainsi qu'aux travaux des organes de prise de décisions; et
- * entreprendre d'améliorer les conditions d'emploi et de congé des femmes qui travaillent.

Une responsable à la Condition féminine/protection sociale a été nommée en 1983; elle est chargée d'assurer la liaison entre le gouvernement et les ONG et ses responsabilités sont les suivantes :

- * diffusion d'informations utiles aux groupes de femmes;
- * coordination des propositions faites par les groupes de femmes au gouvernement, transmission et exécution des décisions gouvernementales concernant les femmes;
- * négociation et organisation de programmes de formation adaptés aux femmes;
- * promotion des activités de recherche concernant les besoins des femmes;
- * préparation d'avant-projets destinés aux agences donatrices et contrôle de l'évolution des activités; et
- * envoi continu d'informations aux ONG concernant les besoins et le aspirations des femmes.

En conjonction avec un consultant du PNUD, la responsable aux Affaires féminines/protection sociale a également été chargée de préparer un répertoire des métiers artisanaux de Nioué et de mettre en marche un atelier artisanal pour femmes. Le Bureau des affaires communautaires dispose actuellement de trois projets en cours, destinés aux femmes : activités culinaires, plantation de pandanus; protection de l'artisanat.

Depuis la diminution de l'aide financière accordée à Nioué par la Nouvelle-Zélande, en 1989, ayant entraîné une réduction de la taille des services publics, le poste de responsable à la condition féminine/protection sociale a été supprimé et remplacé par une responsable aux arts ménagers/économie ménagère, qui a dû, par conséquent, abandonner une partie de ses activités. Aucun atelier n'a été organisé depuis lors, mais le Centre culturel Huanaki a mis sur pied plusieurs ateliers d'artisanat et de couture.

La déléguée à la Condition féminine/protection sociale est responsable devant le Ministère des affaires communautaires, par le biais du Directeur aux affaires communautaires.

Article 5 : Rôle et stéréotypes

Le déclin de la population de Nioué et l'évolution des attitudes sociales ont contribué à la désignation et à l'apparition des femmes dans de nombreux rôles jusqu'alors réservés aux hommes. Ce changement est évident au sein des églises et de plusieurs organisations non gouvernementales.

Les services publics de Nioué ont pris des dispositions en vue d'accorder des congés de paternité; dont le but est de permettre aux pères d'aider au tâches familiales, lorsque les autres sources d'assistance sont épuisées.

Article 6 : Trafic et prostitution des femmes

Il n'y a pas, à Nioué, de formes d'esclavage impliquant le remboursement de dettes et le servage, ou de prostitution organisée.

Article 7 : Droits politiques des femmes

L'Assemblée législative est élue sur la base du suffrage universel réservé aux citoyens adultes. La première élection qui a suivi l'autonomie s'est tenue en 1975. Six sièges étaient à pourvoir sur la liste commune, et 14 étaient attribués aux circonscriptions de village. C'est aussi la première fois que des femmes ont posé leur candidature; deux d'entre elles ont été élues à l'Assemblée.

Les sièges à pourvoir à partir de la liste commune font l'objet d'une concurrence électorale particulièrement âpre; les 14 représentants des circonscriptions villageoises sont généralement élus sans opposition ou préalablement choisis par un processus traditionnel qui est dominé par les dirigeants des églises et par les aînés des villages (Kalauni- 1983 : 150). D'après les indications de Salomona Kalauni, ce sont les sièges de la liste commune qui offrent le plus de possibilités d'élection aux femmes et aux jeunes professionnelles. Par exemple, en 1978, trois femmes et un jeune homme d'affaires ont été élus; en 1981, une femme et trois hommes (professionnels) ont obtenu les meilleurs résultats.

En 1990, les deux femmes qui ont obtenu le plus grand nombre de voix sont arrivées respectivement en première et en troisième position; les quatre autres sièges ont été remportés par des hommes. Actuellement, l'Assemblée législative compte deux femmes sur un total de 20 membres. Sur 14 Conseils de villages, 4 sont présidés par des femmes. En outre, trois femmes siègent dans des Conseils de village.

Organisations non gouvernementales

A Nioué, la première organisation non gouvernementale de femmes a été une émanation des églises et, en particulier, de l'Eklesia Niue, église qui s'est développée à partir de la London Missionary Society par le biais des missions situées à Samoa. Chaque village est doté d'une église Eklesia Niue, d'une antenne féminine appartenant à la Federated Congregation of Women (FCW) et d'une Brigade jeunes filles (Girls' Brigade). Outre l'organisation de services mensuels, la FCW s'occupe des membres des familles en ce qui concerne les naissances, les maladies et les décès. Elle se charge également de l'accueil et du départ des membres des familles et des visiteurs du village, et approvisionne parfois l'hôpital en denrées alimentaires et en moyens financiers. La brigade des jeunes filles (Girls' Brigade) organise des cours de couture, tricot, crochet et artisanat. Par la suite, l'Eglise catholique romaine et l'Eglise des Saints des Derniers Jours ont également créé des groupes d'artisanat et des cours de cuisine.

La première ONG nationale - Women's Interest Club - a été créée en 1962. Ses objectifs principaux sont de promouvoir de bonnes relations entre toutes les femmes de l'île et de contribuer à l'amélioration de la vie de l'ensemble de la communauté, en facilitant le rôle des femmes dans les foyers, la collectivité et l'environnement.

Le Conseil consultatif des femmes (Women's Advisory Council) a été créé en 1983. Cette organisation est responsable de la planification, coordination, surveillance et évaluation des activités des femmes dans les villages et au niveau national. Le Women's Advisory Council comprend 16 membres, c'est-à-dire 14 organisations villageoises et deux organisations confessionnelles. Ses objectifs principaux sont les suivants :

- * unification des groupes villageois et confessionnels en vue d'une coopération réciproque;
- * promotion du développement économique et social des femmes;
- * promotion du bien-être moral et social de la communauté;
- * liaison avec les organisations féminines situées à l'étranger et possibilité, par conséquent, d'être informées du développement global des femmes;
- * collaboration avec le gouvernement de Nioué dans l'intérêt des communautés; et
- * collecte et diffusion d'informations afin d'aider les femmes à améliorer la qualité de la vie.

Après la fusion des fonctions de responsable à la condition féminine/protection sociale et de responsable des travaux ménagers/économie ménagère qui a eu lieu en 1989 au sein du Bureau des affaires communautaires, le Conseil consultatif des femmes (Women's Advisory Council) a continué d'appliquer son propre programme d'activités, en se concentrant principalement sur un projet intitulé "Drum Oven" (Fours de cuisson).

Nioué a été représenté par Mlle. Tauveva Jacobsen, MP, membre du Conseil Consultatif des femmes, et par Mlle. Vitolia Kulatea, fonctionnaire à la condition féminine auprès du Bureau des affaires communautaires, à un séminaire consacré à la Convention CEDAW pour les pays du Pacifique Sud, organisé en mars 1991 à Rarotonga par la Division de la promotion de la femme (Nations Unies) en collaboration avec les gouvernements de la Nouvelle-Zélande et de l'Australie. A la suite de ce séminaire, un rapport sur le statut de la femme à Nioué a été préparé par la Directrice des affaires communautaires, Mme. Fifita Talagi, et des exemplaires de ce rapport ont été envoyés au Conseil consultatif des femmes afin d'être distribués à d'autres organisations non gouvernementales.

Une Coopérative artisanale de femmes (Women's Handicraft Co-operative) a été créée en 1985; elle est inscrite au registre de commerce, et se charge de la vente de certains des plus beaux produits artisanaux de Nioué.

Il convient de noter que Nioué est une île faiblement peuplée, et que les mêmes femmes font partie du Women's Advisory Council, du Women's Interest Club et de la Women's Handicraft Co-operative.

Article 8 : Représentation et participation au niveau international

Le gouvernement de la Nouvelle-Zélande s'acquitte de ses responsabilités relatives à la défense et aux affaires extérieures de Nioué, en vertu des pouvoirs qui lui sont délégués par le gouvernement de Nioué. Actuellement, trois Niouéennes sont employées par le Ministère néo-zélandais des relations extérieures et du commerce. L'une de ces femmes est diplomate de carrière.

Article 9 : Nationalité

Les femmes ont les mêmes droits que les hommes en ce qui concerne la nationalité. Ces droits ne sont pas modifiés par le mariage.

Les enfants nés de parents ayant contracté un mariage mixte se voient conférer la citoyenneté du pays dans lequel ils sont nés. A l'âge d 21 ans, ils peuvent décider de la citoyenneté qu'ils souhaitent acquérir ou conserver.

Article 10 : Education

L'éducation est gratuite et obligatoire depuis 1916, pour tous les enfants niouéens âgés de 5 à 14 ans.

Des facilités d'éducation à l'étranger ont été mises à la disposition des garçons au début des années 50, et à celle des filles durant la deuxième moitié de la décennie en question. Les garçons ont été toujours plus nombreux que les filles à bénéficier de ces facilités, jusqu'en 1965, date à laquelle des effectifs égaux ont été envoyés à l'étranger. Le nombre a changé à nouveau en 1967, étant donné que seuls les élèves qui avaient réussi le New Zealand School certificate étaient autorisés à suivre des études outre-mer.

Nioué ne compte qu'un seul lycée, situé à Alofi. En 1991, les effectifs comptaient 305 élèves dont 159 garçons et 146 filles. En 1989, les sept écoles primaires ont fusionné en un seul établissement, également situé à Alofi. En 1991, les effectifs étaient de 364 élèves dont 168 garçons et 196 filles.

Trois jeunes filles sont en troisième année du programme d'apprentissage établi par le gouvernement, et l'une d'elles a déjà obtenu un certificat d'électricien automobile.

En 1991, 66 Niouéens étudiaient dans des établissements du troisième degré, en Nouvelle-Zélande, Australie, Fidji et Samoa occidental, grâce à des bourses gouvernementales. Sur ce total, on dénombre 28 femmes et 38 hommes.

Le premier ressortissant de Nioué qui a obtenu un diplôme universitaire en 1971, était de sexe masculin. La première femme a obtenu son diplôme universitaire en 1973. Depuis lors, le nombre des diplômées universitaires a progressivement augmenté, mais seulement trois d'entre elles résident encore à Nioué, contre cinq hommes.

L'Université du Pacifique Sud a ouvert un Centre à Nioué, en 1976, qui dispense des cours préparatoires et des cours de licence.

Article 11 : Emploi

L'économie de Nioué est largement basée sur l'aide étrangère et, dans une moindre mesure, sur l'agriculture et l'artisanat. L'agriculture est surtout une activité masculine, mais les femmes y participent également. La production artisanale est principalement réservée aux femmes.

Selon le Recensement agricole de 1989, 156 femmes étaient employées dans la fonction publique, sur un total de 520 agents. En ce qui concerne les fonctionnaires, un Comité de recours (Appeals Committee) est chargé d'examiner les griefs qui concernent les nominations, les rétributions et le licenciement (fonction publique). Le Manuel de la Fonction publique (Public Service Manual), publié

conformément à la Section 665 de la Loi de 1966 (Niue Act), stipule que la promotion est accordée sur la base du mérite.

En 1991, deux femmes étaient à la tête de départements gouvernementaux et une femme était directeur-adjoint. Nioué comptait également une infirmière en chef, une sous-directrice d'école et une femme brigadier de police. Des femmes sont aussi responsables du Centre culturel de Huanaki et de la Bibliothèque publique.

Une femme exerce les fonctions de juge de paix, et le bureau local de philatélie est dirigé par une femme.

En 1991, 54 femmes étaient employées dans le secteur privé, contre 29 hommes. En fait, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à diriger de petites entreprises commerciales.

Actuellement, les petites industries et les commerces dirigés par des femmes, à Nioué, recouvrent les activités suivantes : 1 magasin de paravents; 1 salon de coiffure unisexe; 1 take-away; 1 motel; 3 boutiques de vêtements; 2 magasins d'artisanat; 3 ateliers de confection et 5 petits magasins.

Nioué compte environ sept Comités nommés par le gouvernement. Les femmes sont représentées au sein de tous ces comités (boards), à l'exclusion du Comité du contrôle des prix (Price Control Boards), du Comité des spiritueux (Liquor Board) et du Comité pour la langue niouéenne (Niue Language Board). Trois femmes sont membres du Conseil culturel de Nioué (Niue Cultural Board). Deux femmes font partie de l'Office de Radiodiffusion (Broadcasting Corporation) et le Conseil du tourisme (Tourist Board), ainsi que le Comité pour le développement des finances (Development Finance Committee) comptent chacun une femme dans leurs effectifs.

Article 12 : Santé et fécondité

En général, le niveau de santé est très élevé à Nioué. Tous les services médicaux et de dentisterie sont fournis gratuitement aux patients. Il n'existe qu'un seul hôpital - Lord Liverpool Hospital - dont la capacité est de 30 lits.

L'hôpital compte une femme médecin. Des informations sur la planification de la famille et les moyens contraceptifs sont facilement accessibles, mais uniquement aux femmes mariées. Des renseignements concernant la planification de la famille sont mis à la disposition des femmes célibataires, lorsqu'il est considéré que leur santé est en danger. Les contraceptifs par voie buccale (pilules), les injections de Depo Provera et les stérilets (IUD) sont les principaux types de contraceptifs utilisés. A Nioué, les contraceptifs sont employés beaucoup plus pour espacer les naissances que pour réduire leur nombre.

Une femme ne peut pas subir une ligature des trompes sans le consentement de son mari; et un homme ne peut pas procéder à une vasectomie sans l'accord de sa femme. Les femmes âgées de moins de 30 ans et qui n'ont pas eu cinq enfants ou plus, ne peuvent pas demander une ligature des trompes.

En 1986, 48 naissances ont été enregistrées à Nioué; en 1987 - 50; en 1988 - 55; en 1989 - 49; et en 1990 - 52. Le taux de mortalité infantile est faible; aucun décès d'enfants de moins de douze mois n'a eu lieu en 1987 et en 1988.

Un service de santé maternelle et infantile est mis à la disposition de toutes les familles concernées. Chaque enfant qui naît à Nioué est obligatoirement vacciné contre les maladies suivantes : diphtérie, coqueluche, tétanos, polyomélite, rougeole et rubéole.

L'espérance de vie des femmes a régulièrement augmenté depuis 1964 et est passée de 64 ans (1971) à 68 ans (1987); pour sa part, l'espérance de vie des hommes est passée de 60 ans à 63 ans durant la même période.

Le cancer du sein et le cancer du col de l'utérus sont prévalents dans la population féminine, mais ils sont peu fréquents, à Nioué, en comparaison des autres types de cancer.

Selon l'enquête nationale effectuée en 1987 sur la nutrition et le régime alimentaire, la taille des femmes niouéennes a augmenté de 5 cm au cours des quarante dernières années. De plus, l'obésité est légèrement plus répandue chez les femmes qui restent à la maison, que parmi celles qui travaillent dans la fonction publique, le commerce, etc. L'excédent de poids et l'obésité sont les principaux problèmes liés à la nutrition chez les femmes. En 1987, la prévalence totale de l'obésité était de 46 %; il convient d'y ajouter 38 % d'excédent de poids. Le problème est plus fréquent chez les femmes âgées de 30 à 59 ans : 60 % des femmes appartenant à ces groupes d'âges sont obèses.

Article 13 : Vie économique et sociale

Les femmes jouent un rôle prédominant au sein des églises et de la vie communautaire (voir activités décrites à l'Article 7 ci-dessus: organisations non gouvernementales).

Article 14 : Femmes rurales

Nioué est essentiellement un pays rural. Etant donné qu'il s'agit d'une île, aucun problème d'isolement ne se pose. Malgré l'absence d'un système de transport public, tous les habitants ont accès à des moyens de transport leur permettant de se déplacer à l'extérieur de leur village.

L'eau et l'électricité sont disponibles dans tous les villages. L'enseignement et les transports scolaires sont gratuits. Le Département de la santé effectue deux fois par semaine une inspection circulaire de l'île, afin de se rendre au domicile des malades. Un service d'ambulance est prévu pour les patients qui nécessitent des soins d'urgence en milieu hospitalier. Les personnes qui disposent d'un moyen de transport sont encouragées à amener leurs parents malades à l'hôpital.

Les femmes, tout comme les hommes, peuvent obtenir différents types de prêts pour développer leurs affaires commerciales, à condition de répondre aux critères fixés par les organismes financiers.

Article 15 : Egalité devant la loi

Les femmes et les hommes sont égaux devant la loi. En ce qui concerne les problèmes fonciers, les femmes sont traitées à égalité avec les hommes. Certaines femmes font partie de la magistrature.

Article 16 : Lois relatives au mariage et à la famille

Conformément à la Partie XXI de la Loi constitutionnelle de 1966 (Niue Act 1966) et en vertu du Règlement de 1970 relatif au mariage (Niue Marriage Regulation 1979), aucun mariage ne peut être conclu sans le consentement, libre et complet, des deux parties.

Tout mariage projeté doit être annoncé par des bans et avoir lieu devant l'officier de l'état civil responsable des mariages. L'âge minimum au mariage est de 15 ans pour les femmes (19 ans en l'absence de consentement des parents) et de 18 ans pour les hommes (21 ans sans consentement des parents).

A Nioué, le divorce est régi par la loi néo-zélandaise de 1980 sur la procédure en matière familiale (NZ Family Proceedings Act 1980), et la Loi constitutionnelle (Niue Act) confère à la High Court de Nioué (Haute Cour) des pouvoirs identiques à ceux de la High Court de la Nouvelle-Zélande, en matière de dissolution du mariage.

REFERENCES

- * Département de l'administration et Département de l'agriculture, des forêts et de la pêche (1989), Recensement agricole de Nioué 1989; Gouvernement de Nioué, Alofi.
- * Terry Chapman et coll. (1982), Niue, A History of the Island, Institut d'études du Pacifique/Institute of Pacific Studies, Suva; et gouvernement de Nioué.
- * Solomona Kalauni (1983), "The World's Smallest Microstate", in Politics in Polynesia, Institute of Pacific Studies.
- * Mere Purlea (1986), The Family Law and Population in the Pacific Islands, Institute of Pacific Studies, Suva.
- * Commission du Pacifique Sud (1990), Enquête nationale de 1987 sur la nutrition et le régime alimentaire à Nioué, Nouméa.

ANNEXE II

TOKELAU

INTRODUCTION

Le rapport initial de la Nouvelle-Zélande relatif à la Convention ne contenait pas de section concernant Tokelau. Toutefois, les caractéristiques de la société locale et le fait que Tokelau semble de plus en plus à même de se gouverner, justifient des commentaires séparés. Le présent rapport concerne l'application de la Convention à Tokelau jusqu'au milieu de l'année 1992. Il doit être lu en tenant compte des rapports concernant l'exécution du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels en Nouvelle-Zélande et à Tokelau; ainsi que du premier et du deuxième rapport concernant l'exécution du Pacte international relatif aux droits civils et politiques à Tokelau.

Les travaux concernant la traduction en langue tokelauienne de la Convention relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sont à présent terminés; ils font partie d'un plus vaste projet incluant la traduction de l'ensemble de la Déclaration internationale des droits de l'homme (International Bill of Human Rights). Le document a été publié par l'administration de Tokelau et il a été largement diffusé par le biais des conseils de village et du Bureau des affaires tokélauviennes (Office of Tokelau Affairs).

PREMIERE PARTIE

Tokelau se compose de trois petits atolls situés dans le Pacifique Sud - Atafu, Nukunonu et Fakaofo - d'une superficie terrestre combinée d'environ 12 kilomètres carrés.

L'atoll central, Nukunonu, est situé à 92 km d'Atafu et à 64 km de Fakaofo. L'île de Samoa occidental, son plus proche voisin, est située à 480 km au sud de Nukunonu.

La population de Tokelau, enregistrée lors du dernier recensement quinquennal (1991), est répartie comme suit entre les trois atolls :

	Hommes	Femmes	Total
Atafu	265	278	543
Nukunonu	220	217	437
Fakaofo	289	308	597
Totaux	774	803	1 577

Bien que Tokelau soit situé dans une zone qui marque les limites de la Micronésie et de la Polynésie, sa population est polynésienne. Tokelau conserve des liens linguistiques familiaux, religieux et culturels avec le Samoa occidental et partage également certaines caractéristiques culturelles avec son autre voisin le plus proche, Tuvalu. Cependant, "Faka-Tokelau" (mode de vie de Tokelau) reflète un ordre social et économique distinct et complexe, basé sur les valeurs communautaires et un système de partage. Ces valeurs traditionnelles sont encore toujours très fortes, malgré les changements considérables qui ont été apportés, au cours des dernières années, par des influences étrangères.

Aux termes de la Loi de 1948 relative à Tokelau (Tokelau Act 1948), ce territoire "fait partie de la Nouvelle-Zélande" (Il ne peut pas être décrit, en tant que tel, comme constituant véritablement un

Territoire de la Nouvelle-Zélande, même s'il dispose d'un système légal, judiciaire et politique largement séparé et s'il figure toujours sur la liste des territoires auxquels la Déclaration de l'Assemblée générale des Nations Unies relative au Colonialisme continue de s'appliquer). Le Tokelau Act 1948 confère au Gouverneur général de la Nouvelle-Zélande le pouvoir, en vertu d'une ordonnance royale, de "promulguer les règlements qu'il juge nécessaires pour le maintien de la paix et de l'ordre, et une bonne administration de Tokelau".

Le Règlement administratif de Tokelau (Tokelau Administration Regulations 1980) détermine le mode d'administration de Tokelau et confère au Ministre des affaires étrangères de la Nouvelle-Zélande le droit de "nommer toute personne qu'il juge compétente pour exercer les fonctions d'Administrateur de Tokelau" et de charger cette personne de "diriger le gouvernement exécutif de Tokelau". Dans toutes ses décisions concernant Tokelau, l'Administrateur doit se conformer aux dispositions de la Loi de 1977 adoptée par la Nouvelle-Zélande, relative à la Commission des droits de l'homme (NZ Human Rights Commission Act 1977).

Dans la pratique, tout en conservant l'autorité légale et la responsabilité de l'administration de Tokelau, l'Administrateur délègue également tous ses pouvoirs aux Tokelauiens et aux institutions de Tokelau.

La principale institution politique de Tokelau est le Fono (assemblée) qui rassemble au moins une fois par an les représentants des trois atolls afin de prendre des décisions concernant les problèmes du territoire et d'adopter le budget annuel. Les trois atolls jouissent d'une marge considérable d'autonomie administrative et politique. Leur principal organe de gouvernement est le Taupulega, ou conseil de village. En vertu du Règlement de 1987 relatif à la fusion des villages (Village Incorporation Regulations 1987), le Taupulega est chargé d'administrer le village et d'exercer tous les pouvoirs à ce niveau. Dans chaque atoll, deux postes officiels sont pourvus par les élections au suffrage universel (citoyens adultes, hommes et femmes) qui se tiennent tous les trois ans.

Des informations détaillées sur les sources du droit appliqué à Tokelau sont contenues dans les deux rapports consacrés à l'exécution du Pacte international relatif aux droits civiques et politiques. Toutefois, à Tokelau, l'ordre de priorité des dispositions légales s'établit actuellement comme suit :

- 1 lois adoptées par le Parlement de la Nouvelle-Zélande et élargies expressément à Tokelau;
- 2 règlements promulgués par le Gouverneur général de la Nouvelle-Zélande conformément à la Section 4 de la Loi de 1948 relative à Tokelau (Tokelau Act), ou autrement établis afin d'être appliqués à Tokelau; et règlements dont l'application est expressément élargie à Tokelau;
- 3 règles appliquées par les villages;
- 4 législation anglaise du 14 janvier 1840, soumise à certaines conditions.

Le point essentiel est, qu'actuellement, toutes les lois ou règles concernant Tokelau sont préparées par les Tokelauiens eux-mêmes, ou à leur demande et avec leur accord.

DEUXIEME PARTIE

Les lois appliquées à Tokelau ne contiennent aucune disposition permettant d'autoriser une forme, quelle qu'elle soit, de discrimination à l'égard des femmes; en général, les femmes ont les mêmes droits économiques, sociaux et culturels que les hommes. Toutefois, Tokelau est une communauté qui continue d'être largement organisée sur la base de la tradition et des coutumes. Les travaux sont effectués en commun et les aliments qui proviennent de la pêche et des plantations sont partagés d'une manière équitable.

Les traditions et les coutumes attribuent encore aux hommes et aux femmes des rôles très distincts. Les hommes s'occupent des plantations, de la construction des maisons et du déchargement des approvisionnements, et prennent les décisions au niveau de la famille et du village. Les femmes

s'occupent de la cuisine, du nettoyage, du tissage, de l'élevage des enfants et des autres tâches domestiques. En conséquence, seuls les hommes peuvent devenir membres des conseils de village Village Councils.

Dans le passé, cela signifie que les délégués siégeant au Fono (assemblée) étaient également de sexe masculin, même s'il n'existe aucune disposition législative à cet effet. Au cours de ces dernières années, le Fono a été appelé à assumer progressivement un rôle politique plus important; une prise de conscience est apparue, par conséquent, demandant que le Fono reflète mieux l'ensemble de la communauté; et des femmes ont été de plus en plus fréquemment choisies en tant que déléguées. Il existe donc maintenant un précédent solide en matière de représentation féminine, même si le chemin à parcourir est encore considérable.

Des progrès ont été également enregistrés dans d'autres domaines. Une femme a été nommée pour la première fois directrice d'école en 1987; et en 1989, une femme a été nommée au poste de directeur au sein d'un Département gouvernemental (Département de l'éducation). En 1986, le Fono (assemblée) a approuvé la création d'un Conseil national des femmes de Tokelau (Tokelau National Council of Women) et a accepté de subventionner des activités s'inscrivant dans le cadre de programmes et de projets de développement. Actuellement, le Conseil national des femmes compte environ 400 membres, allant de jeunes filles qui ont quitté l'école aux résidentes très âgées des atolls.

Les Comités de femmes qui existent dans chaque village de Tokelau participent à des activités relatives à la santé maternelle et à l'éducation sanitaire. Les cas de mortalité maternelle sont aujourd'hui très rares à Tokelau : par exemple, aucun décès n'a été enregistré durant la période 1979-1985. Le Tableau A indique le taux de mortalité spécifique combiné par âges pour les femmes et les hommes.

Le Tableau B indique la structure de l'emploi dans la fonction publique, à Tokelau. Les employées qui travaillent depuis au moins douze mois peuvent recevoir un congé de maternité sans solde d'une durée de six mois maximum. Toutefois, les 30 premiers jours peuvent être considérés comme constituant des congés payés, à condition que l'employée réintègre son travail avant l'expiration des six mois. Durant les six mois de congé de maternité, les postes sont gardés à la disposition des employées en question.

Les lois de Tokelau considèrent que la famille est l'unité naturelle de base de la société. Des détails concernant la structure traditionnelle de la famille, à Tokelau, sont contenus dans les deux rapports présentés au Comité des droits de l'homme, à propos de l'application du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (notamment en ce qui concerne les Articles 23 et 24).

Dans ce contexte, il convient de mentionner les règlements suivants, appliqués à Tokelau : Tokelau Births and Deaths Registration Regulations 1969/Règlement de 1969 relatif à l'enregistrement des naissances et des décès; Tokelau Marriage Regulations 1986/Règlement de 1986 relatif au mariage; Tokelau Divorce Regulations 1987/Règlement de 1987 relatif au divorce; et Tokelau Crimes Regulations 1975/Réglementation pénale de 1975.

La Réglementation pénale de 1975 (Tokelau Crimes Regulations 1975) stipule que certains actes et types de comportement dont les femmes sont les principales victimes constituent des délits entraînant des sanctions pénales particulières, notamment : détournement de mineures (-15 ans); rapport sexuel ou outrage aux moeurs perpétré sur une fille de moins de 12 ans, ainsi que sur une fille âgée de 12 à 15 ans.

TABLEAU A - Taux de mortalité spécifique combiné par âges *

Groupe d'âges	Population mi-1986		Mortalité totale		Taux de mortalité par âge		
	(h)	(f)	(h)	(f)	(h)	(f)	(total)
0 - 4	118	118	9	5	76,3	42,4	59,3
5 - 9	117	100	1	—	8,5	0,0	4,6
10 - 14	127	114	1	—	7,9	0,0	4,1
15 - 19	77	70	3	—	38,9	0,0	20,4
20 - 24	58	57	—	—	—	—	—
25 - 29	64	69	—	—	—	—	—
30 - 34	46	54	—	—	—	—	—
35 - 39	23	47	1	—	43,5	0,0	14,3
40 - 44	29	34	—	—	—	—	—
45 - 49	28	39	2	2	71,4	51,3	59,7
50 - 54	32	34	2	2	62,5	58,8	60,6
55 - 59	31	30	1	1	32,3	33,3	32,7
60 - 64	18	31	6	4	333,3	129,0	204,0
65 - 69	18	23	10	6	555,5	260,8	390,2
70 - 74	21	16	7	8	333,3	500,0	405,4
75 - 95	24	21	19	31	791,6	1 000,0	1 000,0
96 - et	—	—	—	—	—	—	—

* Pour 1979-1985, 1987, 1988, 1989. Le chiffre de population enregistré au milieu de l'année est utilisé pour 1986.

TABLEAU B - Effectifs des employés de la fonction publique, Tokelau

	Effectifs permanents		Personnel temporaire		Effectif total	
	31/3/87	15/5/91	31/3/87	15/5/91	31/3/87	15/5/91
Hommes	107	100	8	8	115	108
Femmes	59	58	13	22	72	80
TOTAL	166	158	21	30	187	188

Distribution par Départements (Effectifs permanents et personnel temporaire)

	HOMMES		FEMMES	
	31/3/87	15/5/91	31/3/87	15/5/91
Administration	27	26	8	9
Agriculture	12	10	0	1
Education	20	21	42	45
Santé	9	5	22	23
Travaux publics	43	36	0	0
Finances	4	10	0	2
	115	108	72	80
	166		158	