



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

Distr. générale
5 mai 2006
Français
Original : anglais

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**
Vingt-neuvième session

Compte rendu analytique de la 625^e séance

Tenue au Siège, à New York, le lundi 14 juillet 2003, à 15 heures

Présidente : Mme Açar

Sommaire

Examen des rapports présentés par les États Parties en application de l'article 18 de la Convention (*suite*)

Cinquième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande (suite)

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Les rectifications doivent être rédigées dans l'une des langues de travail. Elles doivent être présentées dans un mémorandum et être également portées sur un exemplaire du compte rendu. Il convient de les adresser, *une semaine au plus tard à compter de la date du présent document*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750, 2 United Nations Plaza.

Les rectifications éventuelles aux comptes rendus de la présente session seront groupées dans un rectificatif unique, qui sera publié peu après la clôture de la session.

03-43005 (F)



La séance est ouverte à 15 h 5.

Examen des rapports présentés par les États Parties en application de l'article 18 de la Convention (suite)

Cinquième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande (suite) (CEDAW/C/NZL/5; CEDAW/PSWG/2003/II/CRP.1/Add.5 et CEDAW/PSWG/2003/II/CRP.2/Add.4)

1. À l'invitation de la Présidente du Comité, la délégation de la Nouvelle-Zélande reprend place à la table du Comité.

2. **La Présidente** invite les membres du Comité à reprendre leurs questions et observations.

Articles 10 à 14

3. **Mme Khan** demande pourquoi les femmes maories et des îles du Pacifique et les femmes issues d'autres minorités participent moins à la vie publique que les femmes blanches et pourquoi la participation de certaines de ces catégories de femmes, dont notamment les Maories, recule. Il conviendrait de préciser les critères d'admissibilité au congé de maternité rémunéré, notamment pour les femmes qui exercent plusieurs emplois, ainsi que le pourcentage des femmes de minorités qui ne peuvent y prétendre. Les femmes continuent d'être majoritaires dans les emplois mal rémunérés; ce sont elles notamment qui travaillent dans les services de santé et qui sont employées de bureau, alors que les hommes et les femmes sont à peu près à égalité en ce qui concerne les diplômes universitaires. Mme Khan aimerait une information complémentaire sur les mesures prises par le Gouvernement néo-zélandais pour éliminer les obstacles horizontaux et verticaux à l'emploi, mais aussi les écarts de salaires. Il serait intéressant de savoir si les femmes issues des minorités connaissent l'existence de la loi relative aux droits de l'homme et si elles en tirent profit.

4. **M. Melander**, notant qu'un sixième des femmes ayant déposé une plainte pour harcèlement sexuel auprès de la Commission des droits de l'homme ont été licenciées, demande si le Gouvernement néo-zélandais a pris des mesures législatives pour empêcher ce type de licenciement. Il n'est pas évident de savoir si les écarts de salaires ont fait l'objet de poursuites en justice et, dans l'affirmative, si la charge de la preuve incombe à l'employeur ou au salarié. Il serait utile de savoir si les parties aux négociations collectives dans

le cadre de règlements de différends en matière d'écart de salaires agissent de bonne foi.

5. **Mme Saiga** voudrait savoir pourquoi le travail à temps partiel est en progression chez les femmes. Elle ne comprend pas si cette catégorie de salariés peut prétendre au congé parental.

6. **Mme Achmad**, notant les écarts entre les sexes dans le domaine de l'enseignement, demande les mesures prises pour éliminer les stéréotypes et promouvoir l'égalité dans la vie publique et privée dans le cadre des programmes scolaires et des groupes de jeunes, programmes qui, à terme, profiteraient aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

7. **Mme Schöpp-Schilling** demande si la loi sur l'égalité des chances fixe des objectifs pour le secteur privé. Félicitant la Nouvelle-Zélande de sa législation relative au congé parental, elle voudrait savoir si les salariées contractuelles peuvent prétendre au congé parental et à la sécurité sociale. Il serait intéressant de savoir s'il est prévu de modifier la disposition concernant le plafonnement des paiements versés au titre du congé parental, prohibitif pour bien des hommes. Il serait par ailleurs utile de disposer de renseignements plus complets sur l'égalité des salaires et savoir si les groupes de travail dont il est question dans le rapport de la Nouvelle-Zélande se penchent sur la question du salaire égal pour un travail de valeur égale.

8. **Mme Belmihoub-Zerdani** ne comprend pas pourquoi le taux d'intérêt sur les prêts accordés aux étudiants est plus élevé pour les étudiantes que pour les étudiants. Il faut en effet 17 ans en moyenne à un homme pour rembourser un prêt de 20 000 dollars, par exemple, alors qu'il faut 51 ans à une femme! Mme Belmihoub-Zerdani aimerait mieux connaître la législation promulguée en matière d'écart de salaire pour un travail de valeur égale, écart qui atteint 15 à 17 pour cent dans le secteur public; elle aimerait également savoir si des affaires de discrimination en matière de salaire ont été portées devant les tribunaux.

9. **Mme Manalo** demande si le Gouvernement a pris des initiatives s'agissant de l'inégalité de la dette contractée par les étudiantes par rapport à celle des étudiants. Il faudrait un complément d'information sur les mesures législatives prises pour répondre aux problèmes des bas salaires et des mauvaises conditions de travail des contractuels et des écarts de salaires entre hommes et femmes. Une information plus

complète s'impose sur les mesures prises pour faire bénéficier toutes les femmes du congé de maternité, conformément à la Convention n° 183 de l'Organisation internationale du travail sur la protection de la maternité. Mme Manalo aimerait des détails plus complets sur les besoins en matière de santé des familles à bas revenus et sur les mesures prises dans les domaines du logement, du chômage et de la pauvreté. Enfin, il serait bon que le Gouvernement néo-zélandais précise les mesures prises pour supprimer les écarts dans le domaine de la santé entre femmes blanches, d'une part, et femmes maories, femmes des îles du Pacifique et femmes issues d'autres minorités, d'autre part.

10. **Mme Dyson** (Nouvelle-Zélande) dit que le Gouvernement néo-zélandais a fixé des objectifs et pris des initiatives pour accroître l'emploi des personnes nouvellement arrivées dans le pays et des populations maories et des îles du Pacifique. Le taux d'activité des femmes immigrées entre 1996 et 2001 a augmenté de 7,5 pour cent et le chômage a diminué de près de 3 pour cent. Les écarts persistent, mais se resserrent. Le faible taux d'activité des femmes maories et des îles du Pacifique s'explique par leur faible taux de scolarité, mais des mesures sont en cours pour faire suivre aux femmes de ces minorités un enseignement tertiaire, par exemple l'introduction des *wānanga*, établissements tertiaires privés maoris. Ces mesures ont déjà permis d'améliorer le niveau d'instruction des femmes concernées et, à terme, vont améliorer leurs perspectives d'emploi.

11. À l'issue d'un long débat, le Gouvernement a décidé de financer lui-même le congé parental, plutôt que d'en faire supporter la charge aux employeurs. Les critères donnant droit à un congé parental rémunéré sont tributaires des ressources disponibles. Il a été procédé à une révision du congé paternel rémunéré pour veiller à ce que les femmes ou leur conjoint pouvant prétendre au congé parental aient accès au mécanisme et pour déterminer les personnes couvertes. La priorité est donnée aux femmes ayant eu plus d'un employeur au cours d'une période de douze mois, dont la plupart ont de faibles salaires et les femmes des minorités, dont les Maories et les femmes des îles du Pacifique, et aux travailleuses indépendantes. Il s'agissait également d'envisager la possibilité de prolonger la durée du congé rémunéré, qui est de douze semaines.

12. Grâce à la loi sur les relations de travail, les organisations patronales et les syndicats parviennent à des accords de bonne foi plus rapidement qu'autrefois. Certains salariés restent très vulnérables, car pendant 10 ans ils ont travaillé dans un marché du travail déréglementé et marqué par une très faible protection syndicale. Si d'aucuns prétendent qu'il y a quelquefois rupture du principe de la bonne foi, c'est un fait que les mécanismes de médiation prévus par la législation relative aux relations de travail ont rendu ces relations moins conflictuelles, d'où la possibilité de résoudre des différends dans d'autres domaines, tels les droits de l'homme et l'environnement. Quel que soit le type de différend, la médiation est préférable au recours à la justice.

13. La liberté de culte est consacrée dans la Déclaration des droits et dans la loi relative aux droits de l'homme. Après les agressions terroristes du 11 septembre aux États-Unis, il y eu harcèlement de femmes musulmanes et plus encore de jeunes filles. Le Commissaire aux droits de l'homme et le Commissaire aux relations raciales ont travaillé de concert sur le terrain et à l'échelon national pour venir en aide aux communautés touchées. Le Gouvernement s'est efforcé de faire prendre conscience aux femmes de leurs droits en vertu de la loi relative aux droits de l'homme et de la loi relative aux relations de travail. La Commission des droits de l'homme, en partenariat avec les bureaux de consultation populaire, répondent aux questions relatives aux droits de l'homme et aiguillent les intéressées vers les services correspondants.

14. L'analyse des plaintes déposées auprès de la Commission des droits de l'homme et des Prud'hommes montre que les femmes victimes d'un harcèlement sexuel déposent de préférence leur plainte auprès de la Commission des droits de l'homme, alors que les hommes sanctionnés pour harcèlement sexuel se tournent plus volontiers vers les Prud'hommes.

15. La Commission à l'égalité des chances et le Fonds pour l'égalité des chances ont été créés dans le but d'instaurer une coopération avec le secteur privé pour toutes les questions relatives à l'emploi des femmes. Le Fonds de développement pour les femmes maories a été créé en 1987 pour aider les femmes souhaitant créer une petite entreprise; une ligne de crédit de 20 000 dollars leur est ouverte. Parmi tous les groupes sociaux, ce sont les travailleuses indépendantes maories qui représentent la plus forte augmentation de la population active.

16. La délégation de la Nouvelle-Zélande est d'accord pour penser que le plafonnement du congé parental rémunéré peut décourager certains pères de se prévaloir du programme, vu notamment l'écart de salaires entre hommes et femmes, qui perdure. Le Gouvernement a consacré de gros moyens au congé parental et à la loi relative aux relations de travail, et espère prolonger le congé dans un avenir proche.

17. La Commission d'étude sur l'équité salariale et l'équité dans l'emploi analyse les programmes d'égalité des chances qui ont fait leurs preuves dans d'autres pays, et ce dans l'optique de déterminer les modalités susceptibles de pouvoir s'appliquer en Nouvelle-Zélande. La Commission d'étude a veillé à faire en sorte que les citoyens comprennent et soutiennent les initiatives législatives prises. Elle fera rapport sur les secteurs de la santé publique et de l'éducation en fin d'année.

18. En ce qui concerne les différences constatées dans les prêts consentis aux étudiants, le Gouvernement a conclu un accord en 2000 avec les établissements d'enseignement supérieur visant à bloquer les frais d'inscription et à veiller à ce qu'aucun étudiant ou travailleur à temps partiel à faibles revenus n'accumule trop d'intérêts sur l'emprunt contracté. Le remboursement des crédits porte sur le principal et non sur les intérêts et ce afin de réduire la charge de la dette. Compte tenu des écarts entre hommes et femmes s'agissant tant des prêts aux étudiants que de l'aide qui leur est donnée, la Nouvelle-Zélande a introduit depuis peu une politique de frais universitaires plafonnés, en vertu de laquelle les établissements d'enseignement supérieur peuvent augmenter leurs frais d'inscription, mais uniquement avec le consentement du Gouvernement et à un taux n'excédant pas le taux d'inflation. Il s'agit d'améliorer le régime de prêts aux étudiants, déjà limités.

19. Mme Dyson relève les inquiétudes à propos de l'augmentation du travail à temps partiel et du travail occasionnel, et notamment de ses effets sur l'équilibre vie professionnelle/vie familiale, mais elle est convaincue que les difficultés vont être surmontées. L'un des principes fondamentaux de son Gouvernement en ce qui concerne la politique en matière de santé, d'emploi et de revenus est la nature solidaire et interdépendante de ces secteurs. Elle reconnaît que les Maories et les femmes des îles du Pacifique sont défavorisées en ce qui concerne les revenus et la santé, mais souligne que la Stratégie en matière de santé

adoptée par la Nouvelle-Zélande vise à améliorer la santé de toute la population, en tenant compte des besoins spécifiques des différentes régions, et ce dans le but de faire disparaître les inégalités, notamment celles dont souffrent les populations maories et des îles du Pacifique. Des points d'intervention ont été identifiés et des programmes s'inspirant des pratiques exemplaires sont mis en place pour aider les Conseils de santé de district à répondre aux besoins des populations maories et des îles du Pacifique. Des indicateurs sont mis au point pour suivre les résultats de ces programmes.

20. Mme Dyson souscrit pleinement aux observations concernant le nombre de femmes quittant leur emploi après avoir déposé une plainte pour harcèlement sexuel; elle fait valoir que la loi relative aux droits de l'homme de 1993 prévoit des garanties sur ce plan pour les femmes qui portent plainte. Le phénomène s'explique peut-être par le fait que les grosses entreprises disposent de structures et de procédures internes pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel, rendant inutile d'invoquer la loi relative aux droits de l'homme. Dans les petites entreprises, les femmes qui portent plainte sont généralement jeunes et ont peu d'ancienneté; elles se plaignent de harcèlement de la part d'employés plus âgés, souvent cadres, et trouvent à la fois difficile et peu souhaitable de rester dans un travail où elles risquent - ou pensent risquer - le harcèlement.

21. **Mme Popescu Sandru** se félicite du succès de la Nouvelle-Zélande s'agissant de mettre au point des politiques visant spécifiquement les besoins de catégories particulières de femmes, dont les plus vulnérables. Elle demande si le Commissaire à l'égalité des chances a une fonction analogue à celle du médiateur, qui peut notamment être saisi de plaintes et y donner suite. Tout en se félicitant de la restructuration des services de santé dans le but d'adopter un modèle basé sur la communauté et tenant compte des besoins spécifiques des différentes régions, elle s'inquiète des inégalités éventuelles dans la prestation des services de santé. Elle demande si une structure a été prévue pour veiller au fonctionnement et au suivi cohérents du système de santé, dont le partage de pratiques exemplaires et la collecte de statistiques. De plus, elle demande si des mesures spécifiques ont été prises pour renforcer les capacités sur le terrain et les ressources dont disposent les Commissions de santé de district.

22. **Mme Tavares da Silva** souligne que le mécanisme de prêts aux étudiants est empreint de préjugés sexistes. La plupart de ceux qui en souffrent sont ceux qui ont de faibles revenus ou qui doivent quitter le marché du travail périodiquement - autrement dit, les femmes. Il importerait d'introduire une approche non discriminatoire.

23. **Mme Kwaku** aimerait une information complémentaire sur les mesures prises pour répondre aux besoins des femmes rurales et veiller à ce qu'elles jouissent d'un niveau de services convenable. On pourrait envisager des mesures provisoires spéciales, telles que les incitations au recrutement de médecins généralistes dans les zones rurales ou des subventions aux garderies d'enfants pour permettre aux femmes rurales de trouver un emploi et, partant, d'accroître leurs revenus.

24. **Mme Morvai** est contente de l'adoption de la loi de 2000 sur la santé publique et le handicap et de l'enquête menée en 2001 sur le handicap dans la famille; elle demande les mesures prévues pour répondre aux besoins spécifiques des femmes handicapées. Elle s'inquiète de constater que, d'après le rapport, les femmes handicapées ne bénéficient pas des services d'une aide familiale, alors que les hommes, eux, y ont droit, et qu'elles n'ont aucune aide dans le cadre de leurs fonctions parentales- disons de garderies à un prix abordable. Mme Morvai voudrait savoir ce que le Gouvernement a l'intention de faire pour résoudre ces problèmes.

25. **Mme Patten**, notant l'écart entre le salaire horaire moyen des hommes et des femmes, plus grand dans le secteur public que dans le secteur privé, demande les mesures envisagées pour éliminer cet écart dans le secteur public; elle voudrait connaître par ailleurs les mesures envisagées pour appliquer et suivre la nouvelle législation relative à l'emploi dans le secteur privé, notamment en ce qui concerne les femmes travaillant à titre occasionnel, à temps partiel ou à titre provisoire. Elle aimerait également une information plus complète sur les résultats de l'étude de trois ans sur la loi de 2000 relative aux relations de travail, et notamment les effets de cette loi sur les femmes; les inégalités ont-elles disparu? Elle se demande également s'il existe un service à même de donner des conseils aux personnes signant un contrat de travail et, dans l'affirmative, si les femmes y font appel.

26. **Mme Gnacadja** se félicite de la nomination d'un Ministre des affaires rurales, mais souligne la nécessité de prendre des mesures concrètes pour protéger les intérêts des femmes rurales, dont leurs biens et leurs droits à l'héritage. Il conviendrait de dégager des crédits pour garantir la prestation de services corrects en zone rurale. La loi de 2001 portant modification des dispositions relatives à la propriété constitue également une démarche positive, encore faut-il l'appliquer; de plus, les femmes rurales doivent en prendre connaissance. Mme Gnacadja aimerait d'autres renseignements sur le Fonds de développement des femmes maories.

27. **Mme Khan** s'inquiète de la situation des femmes qui occupent plusieurs emplois et qui ne peuvent donc prétendre à un congé de maternité et aux autres avantages sociaux parce qu'elles ne travaillent jamais dix heures minimum pour le même employeur. Elle voudrait par ailleurs savoir si la loi de 1993 sur les droits de l'homme prévoit un financement public pour le dépôt de plaintes. Elle demande en outre le nombre de plaintes déposés dans le secteur public et le secteur privé. Elle se félicite de l'initiative du Gouvernement visant à donner une valeur économique au travail non rémunéré et espère que les politiques adoptées en seront modifiées; elle se demande également s'il est prévu de mettre en place une prestation correspondant au travail non rémunéré effectué par les femmes. Côté santé, Mme Khan voudrait une explication du fort taux de suicide chez les jeunes femmes, et notamment chez les femmes maories.

28. **La Présidente**, parlant en son nom personnel, et notant l'usage du mot « équité » par la délégation, par exemple en ce qui concerne la rémunération et l'emploi, rappelle que le Comité préfère le mot « égalité » et demande à la délégation de préciser l'interprétation qu'elle donne aux mots équité et égalité.

29. **Mme Dyson** (Nouvelle-Zélande) confirme que les personnes occupant plusieurs emplois souvent ne peuvent prétendre à un congé parental, bien que cette situation soit en cours d'examen; une femme qui occupe plusieurs emplois et qui est mère seule aurait droit à une prestation distincte de la sécurité sociale. Des plaintes ont été déposées en vertu de la législation relative aux droits de l'homme dans le secteur public à divers titres : âge de la retraite, droits à une pension de retraite, traitement inégal en ce qui concerne l'invalidité pour cause d'accident ou de maladie, le fait

qu'une femme ne puisse bénéficier de certaines prestations sociales lorsque son époux est salarié, traitement différentiel en ce qui concerne le droit au crédit d'impôt pour enfant selon la source de revenus. Mme Dyson signale que la législation relative aux droits de l'homme s'applique également au secteur privé.

30. Passant à l'enquête sur le budget-temps réalisée en Nouvelle-Zélande (CEDAW/C/NZL/5, page 37), Mme Dyson précise qu'aucune décision n'a été prise quant à l'incorporation des conclusions de l'enquête dans un modèle économique. Des recherches ont toutefois été entreprises concernant, par exemple, la prise en charge des enfants. Elle cite l'exemple de membres de famille s'occupant d'une personne de la même famille : ces personnes n'ont pas droit à une indemnité de l'État, alors qu'un voisin s'occupant de cette même personne y aurait droit. Les chiffres montrent que le nombre de familles vivant une telle situation et le coût probable des prestations qui pourraient leur être versées n'ont pas encore été incorporés dans une proposition détaillée sur la manière d'intégrer la valeur économique du travail non rémunéré dans un système national de comptabilité.

31. Grâce à des programmes communautaires et à un appui communautaire généralisé, la Nouvelle-Zélande a réussi à faire baisser le taux de suicide chez les jeunes, un moment le plus élevé du monde. Le Gouvernement s'attaque désormais à la question gravissime du suicide des hommes âgés, en prenant des mesures éducatives et de sensibilisation, dont la déstigmatisation de la dépression et de la maladie mentale.

32. La Commission chargée d'analyser les écarts de salaires entre hommes et femmes dans le secteur public, notamment dans les secteurs de la santé et de l'enseignement, va soumettre ses conclusions d'ici la fin de l'année au Ministère dont Mme Dyson a la charge. Les recommandations seront également communiquées au secteur privé. Le Ministère du travail n'a pas encore communiqué l'évaluation à laquelle il a procédé de la loi de 2000 sur les relations de travail.

33. En réponse aux questions sur les femmes rurales, Mme Dyson précise que plusieurs mesures provisoires spéciales ont été prises pour aider les communautés rurales, notamment un financement spécial pour attirer les médecins généralistes dans les zones rurales et pour

remplacer ceux-ci lorsqu'ils prennent un congé. Dans le cadre de l'initiative Heartland Services, les principaux ministères et agences regroupent leurs services en un lieu unique, ce qui permet à la population de faire des économies de téléphone et de déplacement. Les habitants des campagnes peuvent téléphoner gratuitement à tous les organismes publics. Des efforts sont consentis pour multiplier les renseignements disponibles sur les sites Internet de l'administration et, parallèlement, pour améliorer les capacités des habitants des campagnes à utiliser ces sites. L'égalité des droits à la terre est garantie pour les hommes et les femmes; la discrimination de fait en matière d'héritage qui existait autrefois a quasiment disparu. Le Commissaire à l'égalité des chances, nommé depuis peu, dans le cadre de la Commission des droits de l'homme, compare les normes nationales aux normes et points de référence internationaux afin d'établir des pratiques exemplaires dans tous les domaines ayant trait à l'emploi, allant du recrutement, à la protection des emplois et aux promotions jusqu'aux dispositions relatives aux pensions de retraite et à la lutte contre les stéréotypes. L'accès au marché du travail est bien considéré comme une question relevant des droits de l'homme.

34. C'est le Gouvernement central qui a le pouvoir de décision et la responsabilité d'ensemble pour la prestation de services de santé, et ce afin d'assurer une certaine cohérence et de réduire les tensions entre les demandes émanant des 21 Commissions de santé de district créées dans le cadre de la restructuration du système de santé du pays.

35. Mme Dyson remercie Mme Morvai d'avoir complimenté la Nouvelle-Zélande à propos de la stratégie relative au handicap. Les personnes handicapées se sentent tenues à l'écart du pouvoir par l'attitude de la société envers elles; elles sont victimes d'une discrimination dans l'emploi et dans l'accès au crédit et à d'autres aides financières. Il existe dans le pays un système solide d'aide familiale et de prise en charge des enfants; cela dit, les femmes mariées handicapées ne peuvent prétendre à l'aide de l'État et dépendent donc financièrement de leur mari. Les femmes handicapées perçoivent leur handicap comme un obstacle à la possibilité de devenir parent adoptif ou parent nourricier, bien qu'il n'existe aucune disposition en ce sens. Mme Dyson note que la Nouvelle-Zélande a joué un rôle de premier plan dans la promotion en

faveur de l'adoption d'une Convention des Nations Unies pour les personnes handicapées.

36. Précisant la différence entre « équité » et « égalité », Mme Dyson dit qu'en Nouvelle-Zélande, « l'équité salariale » est le terme utilisé pour décrire « l'égalité de la rémunération dans l'emploi » ou encore « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Articles 14 et 16

37. **Mme Šimonović** demande des précisions sur le choix du nom au moment du mariage, dont il est question à la page 174 du rapport, et sur les mariages d'adolescents et les mariages arrangés (CEDAW/C/NZL/5, page 175). Elle se demande si l'État Partie prévoit des mesures éducatives pour les réfugiés ou autres groupes qui continuent cette pratique, et demande comment il est possible de prouver le consentement d'une mineure dans un mariage arrangé lorsque l'intéressée fait l'objet de pressions.

38. **Mme Patten** demande des renseignements sur les mécanismes mis en place pour assurer le plein respect de la loi de 2001 portant modification de la loi relative aux biens matrimoniaux et sur la sensibilité des juges aux questions intéressant les femmes, car les juges ont un grand pouvoir discrétionnaire quand il s'agit de fixer le montant des pensions en cas de dissolution d'un mariage ou d'une relation. La magistrature et la police sont-elles systématiquement formées à ces questions? Mme Patten demande une information sur le budget affecté à la stratégie de lutte contre la violence dans la famille et demande si cette stratégie a fait l'objet d'une évaluation.

39. **Mme Gnacadja**, évoquant l'article 15, demande si la réduction du coût afférant à certaines affaires civiles fait véritablement une différence, étant donné l'accroissement des frais encourus lorsque une affaire en arrive à la Cour d'appel, c'est-à-dire la deuxième plus haute cour de Nouvelle-Zélande, ou les tribunaux de district, dont relève le Tribunal de la famille. Elle aimerait également savoir si une aide judiciaire est accordée dans les affaires pénales et civiles et la part du coût total couverte par la subvention moyenne de 1 500 dollars. La question de l'application des recommandations figurant dans le document de travail sur l'accès des femmes aux services juridiques semble s'intéresser davantage à la révision de la législation en

vigueur qu'aux mesures spécifiques susceptibles d'avoir des effets concrets.

40. Passant à la question du statut marital en vertu de l'article 16, Mme Gnacadja dit que les garanties que la Déclaration des droits confère aux citoyens sont mitigées par le pouvoir discrétionnaire qu'ont les juges et les autorités gouvernementales d'interpréter la loi et de soumettre les droits et libertés aux restrictions raisonnables prévues par la loi et justifiées dans une société libre et démocratique (CEDAW/C/NZL/5, appendice III, paragraphe 94, page 220).

41. Mme Gnacadja voudrait savoir comment l'État Partie veille à ce que le processus de résolution des différends relève effectivement du contrôle de parties elles-mêmes? Existe-t-il des règlements avant l'instruction ou des mécanismes de résolution à l'amiable? Par ailleurs, si le rapport fait le point des procédures de plaintes concernant les lois ou politiques et pratiques de l'État, il ne dit rien des possibilités de recours quand il s'agit d'un particulier.

42. **Mme Manalo**, évoquant l'article 15, demande des précisions quant à l'affectation de ressources aux questions soulevées dans le texte sur l'accès des femmes aux services juridiques, et dans d'autres rapports établis par la Commission juridique de Nouvelle-Zélande. Elle voudrait mieux connaître les projets du Gouvernement visant l'application des recommandations figurant dans ces rapports. Elle aimerait également connaître la stratégie du Gouvernement pour identifier et répondre aux besoins des groupes ayant une orientation sexuelle atypique, y compris l'évolution de leur statut juridique.

43. En ce qui concerne l'article 16, la délégation devrait faire part de toutes mesures prises pour protéger le Tribunal de la famille, la sécurité du pouvoir judiciaire et la confidentialité des parties contre les réactions des groupes de défense des droits des hommes. Enfin, Mme Manalo demande qu'on lui confirme que des crédits suffisants sont affectés au suivi de l'application de la loi relative aux biens matrimoniaux.

44. **Mme Dyson** (Nouvelle-Zélande), répondant à Mme Gnacadja, dit que historiquement, les instruments relatifs à la discrimination et aux droits de l'homme ne s'appliquaient qu'au secteur privé et que, en adaptant ces dispositions au secteur public et en affectant des ressources à cette fin, un équilibre a été trouvé entre les droits et responsabilités des différents groupes et

particuliers. La disposition relative aux restrictions raisonnables pouvant se justifier dans une société libre et démocratique s'inspire du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

45. Mme Dyson avoue que le Gouvernement n'est pas entièrement satisfait de la représentativité et de la diversité du pouvoir judiciaire, et qu'il s'efforce d'améliorer la situation en modifiant le processus de nomination. Les juges suivent tous les ans une formation sur les questions relatives aux femmes. Un nombre insuffisant d'affaires ont été portées devant les tribunaux dans le cadre de la loi de 2001 relative aux biens matrimoniaux pour déterminer s'il conviendrait de la modifier plus encore; cela dit, le Gouvernement est fermement engagé à appliquer la loi et à en suivre l'application de près. Des médiateurs sont mis à disposition par l'intermédiaire du Tribunal de la famille pour aider les parties à résoudre leurs différends à l'amiable. Le Gouvernement se penche actuellement sur le mécanisme d'aide judiciaire pour déterminer si la somme de 1 500 dollars, qui constitue le montant moyen de l'aide judiciaire, suffit effectivement pour garantir l'accès à la justice.

46. En réponse à Mme Šimonović, Mme Dyson dit que la section du rapport consacrée au nom patronymique ne prétend pas analyser les tendances, mais plutôt simplement expliquer une situation de fait, à savoir que traditionnellement, les femmes prennent le nom de leur mari en se mariant, mais qu'il existe désormais d'autres choix, dont le double nom ou la possibilité pour l'homme de prendre le nom de sa femme. Les mariages d'adolescents et les mariages arrangés sont très peu nombreux en Nouvelle-Zélande; néanmoins, le Gouvernement continue d'être fermement opposé à toute forme de mariage forcé. Répondant à Mme Manalo, Mme Dyson précise que les dispositions de la loi relative aux biens matrimoniaux s'appliquent effectivement aux relations homosexuelles; le Gouvernement examine par ailleurs l'ensemble de la question du statut marital. Il va prochainement examiner la question de la légalisation des relations et unions civiles homosexuelles.

47. Pour lutter contre les pressions exercées par les groupes de défense des droits des hommes, la Nouvelle-Zélande s'efforce de tenir systématiquement compte des enfants lors de la rupture d'un mariage ou d'une relation. La Nouvelle-Zélande modernise notamment la terminologie utilisée dans la législation; par exemple, les mots « garde » et « accès »

sembleraient davantage s'appliquer aux biens qu'aux enfants. Le Gouvernement finance également la surveillance de l'accès aux enfants et facilite la négociation de la responsabilité parentale dans les situations difficiles.

48. **La Présidente** félicite l'État Partie du retrait de la réserve émise à l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 11 de la Convention et de son engagement systématique en faveur de l'application de la Convention, comme en témoigne notamment la ratification du Protocole facultatif. Elle constate avec plaisir que les dispositions de la Convention sont bien connues en Nouvelle-Zélande, que l'analyse en fonction des sexes est systématique dans les politiques adoptées par le Gouvernement et, d'une manière générale, dans l'ensemble du pays— le premier à avoir accordé le droit de vote aux femmes dans les années 1800— et que le nombre de femmes aux postes politiques de haut niveau est exceptionnellement élevé. Le Comité espère que la Nouvelle-Zélande va prendre des mesures pour mettre un frein à une tendance à un certain recul dans ce domaine, ainsi que dans la magistrature et pour renforcer la présence des femmes aux échelons supérieurs de l'économie et de l'enseignement.

49. Le Comité aurait aimé une information plus spécifique sur l'impact des mesures prises pour faire cesser les stéréotypes et pour protéger les droits des femmes autochtones et celles issues de minorités. La Nouvelle-Zélande devrait déployer tous les efforts possibles pour garantir les droits des femmes issues de groupes autochtones et minoritaires, qui comptent au nombre de leurs traditions des pratiques discriminatoires et, dans le cadre de cet effort, pour suivre de près l'application des politiques nationales au niveau local. Le rapport périodique suivant devrait donner une information sur les répercussions du système de décentralisation.

50. Le Comité attend avec impatience les résultats des politiques de l'État visant à donner aux femmes maories un accès égal aux services de santé et aux services éducatifs, ainsi qu'aux possibilités d'emploi. Le Comité est impressionné par la coopération entre l'État Partie et les ONG, s'agissant tant de l'établissement du cinquième rapport périodique que de la mise au point du Plan d'action pour les femmes de Nouvelle-Zélande. Le Comité se félicite de la nomination d'un nouveau Commissaire à l'égalité des chances, poste à plein temps, malgré quelques réserves

concernant les pouvoirs dont le titulaire bénéficiera. Le Comité continue d'être préoccupé de l'impact sur les femmes du mécanisme de prêts aux étudiants et se félicite de la volonté de l'État Partie d'examiner cette question. Le Comité espère en outre que des mesures efficaces seront prises pour résoudre les problèmes du marché du travail, très marqué par la division sexuelle, et des écarts de salaires entre hommes et femmes.

51. En conclusion, la Présidente signale que le Comité tiendra une réunion en Nouvelle-Zélande pour faciliter l'élaboration et la présentation des rapports par les États des îles de Pacifique; elle espère que le Gouvernement de la Nouvelle-Zélande continuera d'appuyer les activités du Comité dans le cadre de cet effort.

La séance est levée à 17 h 5.