



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

Distr. générale
3 août 2023
Français
Original : anglais
Anglais, espagnol et français
seulement

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

Neuvième rapport périodique soumis par la Nouvelle-Zélande en application de l'article 18 de la Convention, attendu en 2023*, **

[Date de réception : 6 juillet 2023]

* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.
** Les annexes au présent document peuvent être consultées sur la page Web du Comité.



Introduction

1. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa a le plaisir de soumettre son neuvième rapport périodique (le rapport) au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (le Comité). Le rapport répond aux points soulevés par le groupe de travail de présession du Comité, en date du 8 juillet 2022. Il fournit également des informations sur les progrès réalisés pour les femmes dans le territoire non autonome des Tokelau (voir Annexe II).

2. Ce rapport doit être lu en parallèle avec les précédents rapports soumis par la Nouvelle-Zélande/Aotearoa au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ainsi qu'avec les rapports plus généraux sur les droits humains et le Te Tiriti o Waitangi (Traité de Waitangi) (Te Tiriti). Le Comité doit également se référer à l'Annexe I où figurent les « Voices of Aotearoa New-Zealand women » (voix des femmes de Nouvelle-Zélande/Aotearoa).

3. La Nouvelle-Zélande est fermement attachée à la protection et à la promotion des droits des femmes, tels qu'ils sont énoncés dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

4. Forte de son héritage progressiste en tant que première nation à avoir accordé le droit de vote aux femmes en 1893, la Nouvelle-Zélande/Aotearoa aspire à créer une société qui aide les femmes à s'épanouir, mais aussi à diriger et à façonner une société où règne une véritable égalité des genres. Une société dans laquelle l'égalité des genres est ancrée dans les bases mêmes de la nation, donnant aux femmes les moyens de diriger, de réussir et de s'épanouir dans tous les domaines de la vie.

5. Notre vision pour les femmes et les filles de Nouvelle-Zélande/Aotearoa est celle de l'autonomisation, de la sécurité, de la connexion et des possibilités. Une société dépourvue de violence où les femmes jouissent d'une sécurité sur le plan économique et dans tous les domaines de la vie, ont accès à un logement et à des soins de santé de qualité ainsi qu'à une éducation inclusive, leur permettant de poursuivre leurs aspirations. Une société où les femmes sont reconnues pour leurs réalisations et occupent des postes de direction, honorant le mana (prestige) et le rangatiratanga (direction) des wāhine Māori (femmes maories) en soutenant à la fois Te Tiriti et Te Ao Māori (la vision du monde maori). Une Nouvelle-Zélande/Aotearoa où les femmes et les filles peuvent agir et diriger dans tous les domaines, y compris ceux qui sont traditionnellement dominés par les hommes, bénéficient de possibilités d'emploi flexibles, sont valorisées pour leur travail non rémunéré et peuvent maintenir des liens étroits avec leur whānau (famille étendue), leur communauté, leur culture et leur whenua (terre).

6. Le Gouvernement a régulièrement progressé dans la réalisation de ses objectifs en matière d'égalité des genres et les femmes continuent de jouer un rôle primordial dans la vie politique, sociale et économique de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa. Les progrès sociaux et économiques pour les femmes et les filles dans toute leur diversité procureront des avantages intergénérationnels à vie pour les femmes, leurs enfants, leurs familles et leurs communautés et, en fin de compte, renforceront la résilience pour chacun.

7. Globalement, le niveau d'instruction et le taux d'activité des femmes se sont améliorés. La part de la population active pour les femmes est passée de 54,3 % en 1991 à 67,1 % en décembre 2022. En 2023, les femmes représentaient plus de 53 % des postes dans les conseils d'administration et les comités du secteur public. En 2022, la Nouvelle-Zélande/Aotearoa a franchi une étape historique avec 60 femmes et 59 hommes siégeant au Parlement. Un an plus tard, en 2023, le pays parvient pour la première fois à la parité des genres au sein du Cabinet.

8. Malgré ces progrès considérables, des problèmes subsistent et il reste encore beaucoup à faire pour que la Nouvelle-Zélande/Aotearoa atteigne ses objectifs en matière d'égalité des genres. Les priorités du Gouvernement pour les femmes reflètent les domaines dans lesquels des efforts supplémentaires sont nécessaires, notamment en ce qui concerne l'emploi, les compétences et la formation, la représentation égalitaire, la protection contre la violence et la santé et le bien-être.

9. Le Gouvernement s'est engagé à suivre cette voie et a mis en place un large éventail d'activités pour y parvenir, parmi lesquelles :

a) Te Mahere Whai Mahi Wāhine, plan d'action pour l'emploi des femmes (Women's Employment Action Plan, WEAP), qui définit les actions nécessaires pour aider les femmes à trouver un emploi et à le conserver dans un marché du travail en mutation ;

b) Te Aorerekura, la stratégie nationale et le plan d'action pour combattre et prévenir la violence familiale et sexuelle ;

c) Living Standards Framework et l'outil d'analyse des questions de genre, Bringing Gender In (BGI), garantissant que les besoins et expériences des femmes sont pris en compte dans les processus budgétaires ainsi que dans l'allocation des fonds et des ressources par la budgétisation tenant compte des questions de genre ;

d) Modernisation du système judiciaire et travail sur une série d'initiatives visant à garantir la réactivité du système judiciaire.

10. Il reste encore beaucoup à faire et de nombreuses activités sont en cours, tel que décrit dans le présent rapport, pour aider la Nouvelle-Zélande/Aotearoa à atteindre ses objectifs en matière d'égalité des genres.

11. Le Gouvernement est conscient du fait que certains groupes de femmes, en particulier les Maoris, les femmes du Pacifique, les migrantes et les femmes de groupes panethniques, les femmes handicapées et les femmes des communautés arc-en-ciel sont confrontées à une discrimination croisée. Il est résolu à travailler avec ces communautés pour mettre en place des solutions qui répondent aux besoins des différents groupes de femmes dans toute leur diversité.

12. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa est fière de garder son rôle de leader en matière d'égalité des genres au sein de la communauté internationale. Elle participe activement aux réunions internationales consacrées à la promotion des femmes et continuer de s'exprimer fermement et inlassablement en faveur des droits et de la promotion des femmes dans le monde entier.

13. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa se félicite de l'examen du présent rapport par le Comité ainsi que des précieuses informations fournies par les organisations non gouvernementales (ONG), les communautés, les familles, les whānau et, surtout, les femmes elles-mêmes.

Réponses spécifiques aux points et questions

Généralités – Collecte et analyse des données

Réponse au point 1

14. La loi de 2022 sur les données et les statistiques permet d'obtenir des données et statistiques sur l'égalité des genres de meilleure qualité en :

- a) reconnaissant et respectant la responsabilité de la Couronne d'appliquer les principes de Te Tiriti en reconnaissant les intérêts des Maoris dans les données et les statistiques ;
- b) permettant à Stats NZ d'exiger des données administratives, et d'obtenir ainsi davantage de données, plus complexes et plus informatives ;
- c) faisant en sorte que différents groupes de personnes (notamment les femmes, les Maoris, les peuples du Pacifique, les communautés ethniques, les personnes handicapées et les communautés arc-en-ciel) puissent contribuer à la définition des priorités en matière de données et de statistiques.

15. Le plan d'investissement public en matière de données 2022 (le plan) favorise l'investissement stratégique et un meilleur suivi des données et analyses faisant référence au sexe et au genre¹. Il donne également la priorité aux opportunités d'investissement compte tenu des lacunes en matière de données et pour accroître la visibilité de populations spécifiques. Ce plan s'appuie sur les obligations de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa au titre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing.

16. Le cas échéant, les données sont incluses dans le corps et les annexes du présent rapport.

Droits des femmes et égalité des genres dans le contexte de la pandémie et des efforts de relèvement

Réponse aux points 2 a), b) et c)

17. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence et exacerbé les inégalités liées au genre dans notre société. Ces conséquences disproportionnées ont donné lieu à des réponses politiques axées à la fois sur les besoins immédiats des femmes et sur des solutions à long terme aux problèmes systémiques.

18. Cela a consisté notamment à fournir des services essentiels en réponse à une demande sans précédent d'aides au revenu, de logement, d'aide à l'emploi, de nourriture et de financement communautaire. Le Ministère du Développement social (Te Manatū Whakahiato Ora) a financé des services pour répondre à une demande accrue et a pris des mesures à plus long terme pour régler ces problèmes.

19. Les hommes et les femmes ont vécu le confinement différemment. Par exemple, les femmes sont plus susceptibles de supporter une plus lourde charge de travail non rémunéré, comme s'occuper des enfants ou aider un proche. Le confinement a également créé des obstacles pour les personnes cherchant à s'extraire de situations de violence domestique.

20. Dans le cadre de la réponse globale à la pandémie, Te Puna Aonui a adopté une approche systémique et proactive en collaboration avec le secteur de la lutte contre la violence familiale et la violence sexuelle, les ONG et les prestataires de services kaupapa Māori (approche maorie) pour faire en sorte que les personnes qui en ont besoin puissent toujours avoir accès à une aide dans le contexte de la COVID-19².

¹ <https://www.data.govt.nz/assets/Leadership/Government-Data-Investment-Plan-2022.pdf>.

² <https://tepunaonui.govt.nz/about-us/>.

Whānau Protect Service

21. En 2020, dans le cadre du plan gouvernemental d'intervention et de relèvement face à la COVID-19, 5,98 millions de dollars supplémentaires ont affectés au « Whānau Protect Service » sur une période de quatre ans. Ce service, financé par le Ministère de la justice (Te Tāhū o te Ture), aide les victimes de violences familiales à rester chez elles en toute sécurité. Il vise à réduire le risque de revictimisation pour 1 296 personnes supplémentaires sur une période de quatre ans.

Réponse à la flambée du variant Delta de la COVID-19 Whānau Ora

22. Le Ministère du développement Māori (Te Puni Kōkiri) a distribué 23,032 millions de dollars supplémentaires aux prestataires du programme Whānau Ora³ en réponse immédiate aux conséquences de la COVID-19. Plus de 730 000 membres de la whānau (famille élargie) ont bénéficié d'une aide pendant cette période, dont une forte proportion de wāhine Māori (femmes maories).

Aides au revenu

23. Des programmes tels que le programme de subventions salariales⁴ ont été mis à la disposition des Néo-Zélandais vulnérables, y compris les femmes, en réponse à la pandémie. Ce programme a permis aux employeurs de continuer à payer leurs salariés malgré les confinements et les fermetures d'entreprises pour cause de maladie.

24. Grâce à ce programme, les groupes ayant obtenu de moins bons résultats sur le marché du travail ont pu bénéficier d'une aide financière malgré les perturbations dues à la COVID-19. Cinquante-quatre pour cent des femmes actives ont bénéficié d'au moins une des subventions salariales de 2020, et 41 % des femmes actives ont reçu au moins une des subventions prévues pour 2021⁵.

25. Le taux de chômage des femmes a atteint un maximum de 5,8 % en septembre 2020, puis a chuté à un niveau record de 3,2 % en décembre 2021. En mars 2023, il a légèrement augmenté pour atteindre 3,7 %. La sous-utilisation des femmes dans la population active reste un problème, et certaines femmes doivent faire face à des désavantages croisés sur le marché du travail.

Fonds communautaire contre la COVID-19

26. Un soutien financier a été accordé aux organisations locales qui soutiennent les femmes et les filles par l'intermédiaire du Fonds communautaire contre la COVID-19⁶. Le Ministère de la femme (Manatū Wāhine) a distribué 4 millions de dollars en 2020 et 2021 par le biais du fonds pour l'action de lutte et de relèvement engagée face à la pandémie de COVID-19, créé dans le budget 2020. Les candidats retenus ont fourni des services tels que :

- a) Soutien aux femmes et aux enfants victimes de violences familiales ;
- b) Aide à la reconversion et au perfectionnement des compétences ;

³ Approche du bien-être basée sur la culture et centrée sur le whānau (groupe familial).

⁴ <https://www.workandincome.govt.nz/covid-19/previous-payments/wage-subsidy-extension.html#:~:text=This%20payment%20was%20available%20to,to%20the%20COVID%2D19%20outbreak.>

⁵ <https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/statistics/covid-19/who-received-the-covid-19-wage-subsidies-may-2022.html> ; <https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/statistics/covid-19/who-received-the-covid-19-wage-subsidies-september-2020.html>.

⁶ <https://women.govt.nz/library/covid-19-community-fund-2020>.

c) Fourniture de produits de première nécessité tels que la nourriture, les couches et les produits d'hygiène.

Te Mahere Whai Mahi Wāhine, Plan d'action pour l'emploi des femmes 2022 (WEAP)

27. Les conséquences de la pandémie de COVID-19 ont mis en évidence la nécessité d'un plan pour l'emploi spécifique ciblant les femmes. Le WEAP⁷ a été lancé en juin 2022 dans le but d'aider toutes les femmes de Nouvelle-Zélande/Aotearoa à réaliser leur potentiel. Diverses parties prenantes ont contribué à son élaboration et à sa mise en œuvre.

28. L'objectif à long terme du WEAP est d'améliorer la résilience des femmes face aux chocs sociaux et économiques. Le plan est abordé plus en détail dans les réponses aux points 14 e) et 15 a) et 15 d).

Dimension internationale

29. L'égalité des genres est prise en compte dans la réponse internationale de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa à la pandémie de COVID-19 dans le plan d'action pour l'aide humanitaire et les secours en cas de catastrophe du Ministère des affaires étrangères et du commerce (Manatū Aorere)⁸. Ce plan donne une feuille de route pour soutenir une action humanitaire inclusive.

30. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa s'est engagée à protéger les ressources affectées aux droits en matière de santé sexuelle et reproductive et à l'élimination des violences faites aux femmes pendant toute la durée de la pandémie. Dans le cadre de mesures plus larges en faveur du vaccin contre la COVID-19, la Nouvelle-Zélande/Aotearoa a également fait don de vaccins Pfizer au Royaume des Tonga pour permettre aux femmes enceintes de ce pays de se faire vacciner.

Visibilité de la Convention et du Protocole facultatif

Réponse au point 3

Visibilité de la convention et coopération avec la société civile

31. Manatū Wāhine continue de diffuser sur son site web des informations sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, notamment les rapports périodiques précédents, la liste actuelle des questions du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et l'outil de suivi du Comité⁹.

32. Manatū Wāhine organise le International Women's Caucus, un forum permettant aux organismes publics et aux ONG de collaborer sur des questions internationales relatives aux intérêts et au bien-être des femmes.

33. La consultation publique et la participation au projet de neuvième rapport périodique au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ont eu lieu du 16 janvier au 24 mars 2023. Les membres du public ont pu faire part de leurs commentaires par le biais d'une enquête en ligne, d'un formulaire de retour d'information, par courrier électronique ou postal, ou lors de réunions de consultation

⁷ <https://women.govt.nz/women-and-work/te-mahere-whai-mahi-wahine-womens-employment-action-plan>.

⁸ <https://www.mfat.govt.nz/en/aid-and-development/humanitarian-action/>.

⁹ <https://women.govt.nz/international/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.

en ligne. Cinq réunions ont été organisées avec divers participants non gouvernementaux, et 24 contributions écrites ont été reçues. Les principaux thèmes de la consultation sont résumés dans l'Annexe I intitulée « Voices of Aotearoa New Zealand women ».

Formation et capacité professionnelles

34. Les juges et les autres professionnels concernés reçoivent une formation pour les encourager à exercer leurs activités en tenant compte des questions de genre, comme décrit ci-dessous.

Formation judiciaire

35. La formation judiciaire est gérée de manière indépendante et dispensée principalement par l’Institut d’études judiciaires Te Kura Kaiwhakakawā (Te Kura), qui propose des programmes sur les thèmes suivants :

- a) Dynamique de la violence familiale ;
- b) Compréhension de l’impact de la violence sexuelle sur la procédure judiciaire et la prise de décision ;
- c) Prise en compte de la diversité et renforcement de l’accès à la justice ;
- d) Prise de décision, y compris les préjugés inconscients et les idées fausses.

36. *Kia Mana Te Tangata - Judging in Context : A Handbook* est un manuel en ligne axé sur la participation juste et équitable de toutes les personnes au processus de justice, sur la base des obligations internationales de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa en matière de droits humains. Il comprend un chapitre sur les femmes.

Autres professionnels

37. Les recrues de la police néo-zélandaise (Ngā Pirihimana o Aotearoa) reçoivent une formation sur la valorisation de la diversité, qui met l’accent sur l’inclusion et l’égalité de traitement des individus, quels que soient leur genre, leur culture, leur sexualité, leur religion ou leur diversité de pensée.

38. La formation des travailleurs sociaux de Nouvelle-Zélande/Aotearoa met l’accent sur les droits, en promouvant les principes des droits humains et de la justice sociale et économique. Les normes nationales de soins du Ministère de l’enfance (Oranga Tamariki) protègent les enfants et les jeunes contre la discrimination dans la fourniture d’aide et de services.¹⁰.

39. Les agents du Département de l’administration pénitentiaire (Ara Poutama Aotearoa) bénéficient d’une formation visant à renforcer leurs compétences culturelles pour aider les wāhine Māori (femmes maories) dont il a la charge, avec des sessions sur les concepts qui sous-tendent le « Te Mana Wāhine Pathway » (décris au point 21 c))¹¹. Les services d’aide à la libération sous caution de l’administration pénitentiaire disposent d’agents affectés aux wāhine et d’un cadre spécifique pour favoriser les meilleures pratiques, avec des sessions régulières pour renforcer les capacités des services.

Te Ope Kātua o Aotearoa | Forces de défense néo-zélandaises

40. La Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes a un rapport direct avec la formation dispensée au sein des forces de

¹⁰ <https://www.orangatamariki.govt.nz/children-in-our-care/national-care-standards/>.

¹¹ https://www.corrections.govt.nz/news/2021/maori_pathways_for_wahine.

défense néo-zélandaises. Elle figure dans la partie sur les femmes et la paix et la sécurité de la formation juridique obligatoire dispensée à toutes les nouvelles recrues et, en 2022, elle a été mise à jour pour inclure une référence au protocole facultatif.

41. L'opération RESPECT¹² propose un module de formation sur les risques encourus par les personnes vulnérables et sur la prévention des comportements inappropriés et préjudiciables. Les stagiaires apprennent également à gérer les comportements préjudiciables.

42. L'opération RESPECT s'inscrit dans le prolongement du programme « More military women » (plus de femmes militaires) lancé en 2014 suite à l'étude du Ministère de la défense néo-zélandais (Manatū Kaupapa Waonga) de 2013 sur les femmes dans les forces de défense néo-zélandaises.

43. Un examen indépendant du programme, publié en 2020, a mis en évidence des obstacles fondamentaux à une mise en œuvre efficace et a donné lieu à plus de quarante recommandations. Les forces de défense néo-zélandaises ont accepté toutes ces recommandations et ont commencé à les mettre en application.

Définition de l'égalité et de la non-discrimination

Réponse aux points 4 a) et b)

Dispositions interdisant expressément la discrimination

44. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa s'engage à maintenir et à mettre en œuvre un cadre juridique et politique qui assure une protection universelle contre toutes les formes de discrimination. Cela inclut la Charte néo-zélandaise des droits de 1990 (New Zealand Bill of Rights Act 1990), qui énonce les droits civils et politiques des Néo-Zélandais. Tous les projets de loi sont évalués au regard des droits inscrits dans cette dernière, y compris le droit de ne faire l'objet de discrimination. La loi de 1993 sur les droits de l'homme prévoit des protections contre la discrimination dans divers domaines et définit le rôle de la Commission des droits de l'homme (Te Kāhui Tika Tangata) de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa.

45. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa est partie à sept des neuf traités fondamentaux relatifs aux droits humains qui prévoient des protections pour les femmes¹³. Avant de ratifier les traités internationaux, la Nouvelle-Zélande/Aotearoa doit en intégrer les obligations dans sa législation nationale.

46. Un mécanisme national a été mis en place pour les principaux organismes chargés de l'établissement de rapports sur les droits humains, afin d'assurer la qualité des rapports et l'obligation de rendre compte aux organes conventionnels. Un outil en ligne est également mis en place pour permettre au public de suivre les progrès accomplis dans l'application des recommandations.

47. Si la loi relative aux droits de l'homme n'aborde pas expressément la question du genre, elle couvre les questions de sexe et d'orientation sexuelle, et le terme « sexe » est interprété comme incluant le genre et les caractéristiques sexuelles, ce qui offre une protection contre la discrimination fondée sur le genre.

¹² <https://www.nzdf.mil.nz/media-centre/story-collections/operation-respect/>.

¹³ Les deux principaux traités relatifs aux droits humains auxquels la Nouvelle-Zélande n'est pas partie sont : la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille ; et la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées.

48. En février 2022, le Parlement a adopté une loi rendant illégale la conversion sur des personnes âgées de moins de 18 ans ou n'ayant pas la capacité de prendre des décisions, ou si cette pratique cause un préjudice grave.

49. En 2022, la Commission juridique (Te Aka Matua o te Ture) a entrepris un examen indépendant des premiers principes des protections contre la discrimination prévues par la loi relative aux droits de l'homme pour les personnes transgenres, les personnes non binaires et les personnes ayant des caractéristiques sexuelles diverses. L'un des objectifs est de déterminer si la loi relative aux droits de l'homme doit reconnaître explicitement ces concepts. La Commission examinera également les réponses juridiques à la haine, y compris les dispositions relatives à l'incitation à la haine, dans cette même loi.

50. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa adopte une approche globale des questions relatives aux droits humains et le Gouvernement reconnaît le droit de chacun à s'auto-identifier. Manatū Wāhine représente et soutient les intérêts de toutes les personnes qui s'identifient comme des femmes, y compris les māreikura (femmes maories), les takatāpui (identité maorie arc-en-ciel) et les whakawahine (femmes transgenres).

Approche tenant compte des questions de genre dans la législation, les politiques et les programmes

51. Les organismes axés sur la population (Manatū Wāhine, le Ministère des Peuples du Pacifique (Te Manatū mō ngā iwi ō te Moana-nui-ā-Kiwa), Te Puni Kōkiri, le Ministère des communautés ethniques (Te Tari Mātāwaka) et le Ministère des Personnes handicapées (Whaikaha)) sont régulièrement consultés et interviennent dans l'élaboration des politiques, des réglementations et des lois du secteur public.

52. Le Département du Premier ministre et du Cabinet recommande d'inclure dans les documents ministériels une déclaration sur les implications pour la population afin de garantir la prise en compte des besoins des différentes populations.

53. L'outil Bringing Gender In (BGI) du Manatū Wāhine aide les organismes à tenir compte des questions de genre dans l'élaboration de leurs politiques. Il fait actuellement l'objet d'une mise à jour visant à renforcer son efficacité, sa facilité d'utilisation et son intersectionnalité. Manatū Wāhine s'efforce également d'offrir une formation plus systématique sur l'analyse des questions de genre au sein du Gouvernement.

Accès à la justice

Réponse au point 5 a)

54. Le budget 2022 prévoyait plus de 148,7 millions de dollars sur quatre ans pour renforcer le système d'aide juridictionnelle et garantir un accès continu à la justice pour les personnes qui n'ont pas les moyens de s'offrir des conseils juridiques en Nouvelle-Zélande.

55. Depuis 2023, la loi de 2022 portant modification de la loi sur les services juridiques a augmenté les seuils d'admissibilité et de remboursement, réduit les frais à la charge de l'utilisateur pour accéder à l'aide juridictionnelle de 50 dollars à zéro, et réduit le taux d'intérêt sur les dettes d'aide juridictionnelle impayées de 5 % par an à zéro. Ces modifications permettront à 93 000 personnes supplémentaires de bénéficier de l'aide juridictionnelle et entraîneront une diminution des obligations de remboursement des services juridiques.

Réponse aux points 5 b) et d)

Diffusion de l'information

56. Le Ministère de la justice confie à 24 centres juridiques communautaires dans tout le pays l'organisation de sessions de formation juridique dans leur communauté, afin de faire connaître aux citoyens leurs droits et les services à leur disposition. En 2021/22, 25 791 personnes ont participé à ces sessions. Plus de la moitié des sessions ont été dispensées à des groupes maoris locaux.

57. Le Ministère de la Justice fait appel à trois centres juridiques communautaires spécialisés pour fournir une assistance juridique gratuite axée sur les questions relatives aux jeunes, aux personnes handicapées et aux terres maories.

58. Des travaux sont en cours afin de mettre en place des ressources pour fournir des informations accessibles et cohérentes permettant aux particuliers de connaître les différentes options dont ils disposent et de naviguer en toute confiance dans le système de justice familiale en ce qui concerne les questions de garde d'enfants. Les ressources seront accessibles en plusieurs langues.

Accès à la justice

Évaluer les besoins

59. Le Ministère de la justice s'est associé au Ministère du commerce, de l'innovation et de l'emploi (Hīkina Whakatutuki) pour réaliser une enquête nationale sur les besoins de la communauté en matière d'accès à la justice. L'enquête met l'accent tout particulièrement sur les expériences et les points de vue de groupes clés, tels que les communautés maories et du Pacifique, les personnes handicapées et les petits entrepreneurs, et servira de base à des initiatives politiques et opérationnelles. L'analyse de l'enquête est prévue pour le début de l'année 2024.

Améliorer les systèmes et les processus

60. Le Ministère de la justice modernise les systèmes judiciaires, dans le but d'améliorer l'expérience des citoyens et l'efficacité des tribunaux, et de réduire la dépendance aux lieux physiques.

61. Te Ao Mārama¹⁴ est une initiative soutenue par le Ministère de la justice qui vise à améliorer les tribunaux de district en utilisant un jugement axé sur la recherche de solutions, un langage simple, le tikanga Māori (pratiques coutumières maories) et une nouvelle disposition des salles d'audience. Le modèle s'inspire d'autres tribunaux spécialisés, tels que les tribunaux Rangatahi (pour les jeunes) et les tribunaux pour les violences familiales. L'amélioration des systèmes judiciaires sera bénéfique pour les femmes et les jeunes filles, en particulier pour les victimes et rescapées.

Tribunal de Waitangi

62. Un groupe de travail interinstitutions étudie comment supprimer les obstacles financiers pour les groupes maoris, y compris les wāhine Māori, pour accéder à la justice et participer aux procédures du Tribunal de Waitangi. Cela consiste notamment à faire en sorte qu'il y ait les fonds nécessaires pour faciliter l'accès de ces groupes et la constitution des preuves.

¹⁴ <https://www.justice.govt.nz/justice-sector-policy/key-initiatives/te-ao-marama/>.

63. Manatū Wāhine gère les fonds pour les requérants pour la recherche menée par les wāhine Māori et la participation à l'enquête Mana Wāhine Kaupapa¹⁵, y compris la recherche menée par les requérants.

Réponse au point 5 c)

64. Le Ministère de la justice a financé trois forums sur la dynamique de la violence familiale à l'intention des professions juridiques en 2021 et 2022. Les deux premiers étaient axés sur la compréhension de la dynamique de la violence familiale, tandis que le troisième portait sur la violence familiale dans différents contextes et faisait intervenir des membres des communautés arc-en-ciel et handicapées.

65. Un module de formation sur la violence familiale et la violence sexuelle à l'intention du personnel des tribunaux, y compris les professions juridiques, est en cours d'élaboration.

66. La loi de 2021 relative aux violences sexuelles vise à améliorer l'expérience des victimes de violences sexuelles dans le système judiciaire (mentionnée ailleurs dans le rapport).

67. D'autres informations relatives à cette question figurent au point 3.

Mécanisme national de promotion des femmes

Réponse au point 6 a)

Plan d'action national

68. Un projet de stratégie est en cours d'élaboration pour orienter et relier entre elles les actions menées au sein du Gouvernement en faveur des femmes en Nouvelle-Zélande/Aotearoa. Il sera élaboré en étroite consultation avec divers groupes de femmes, y compris les wāhine Māori.

Les femmes et la paix et la sécurité

69. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa a lancé son premier plan d'action national sur les femmes et la paix et la sécurité en 2015, couvrant la période 2015-2019¹⁶. En 2021, le Ministère des affaires étrangères et du commerce, le Ministère de la défense, la force de défense néo-zélandaise et la police néo-zélandaise ont établi conjointement un rapport sur les progrès réalisés¹⁷ par la Nouvelle-Zélande/Aotearoa en matière de mise en œuvre du plan d'action.

70. Le Gouvernement s'est engagé à élaborer un plan d'action national actualisé, en consultant les parties non gouvernementales en temps utile. Entre-temps, la mise en œuvre de l'approche et des actions définies dans le premier plan d'action national se poursuit.

71. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa continue de défendre les questions relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité dans le cadre d'engagements bilatéraux et multilatéraux avec des partenaires (comme la Commission de consolidation de la paix des Nations Unies, la réunion des ministres de la défense des pays du Pacifique Sud et le Conseil de sécurité des Nations Unies). La Nouvelle-Zélande/Aotearoa et le

¹⁵ <https://www.waitangitribunal.govt.nz/inquiries/kaupapa-inquiries/mana-wahine-kaupapa-inquiry/>.

¹⁶ <https://www.mfat.govt.nz/en/peace-rights-and-security/international-security/women-peace-and-security/>.

¹⁷ <https://docslib.org/doc/9017111/new-zealands-national-action-plan-on-women-peace-and-security>.

Samoa ont organisé conjointement un sommet sur les femmes et la paix et la sécurité à Apia (Samoa) en 2019.

72. La Force de défense néo-zélandaise s'efforce d'intégrer la prise en compte des questions de genre dans ses activités, en s'appuyant sur la déclaration de politique générale de l'organisation en matière de genre et de sécurité, qui vise à garantir l'intégration de ces questions.

73. Le plan d'action national a également une place centrale dans les activités de la police néo-zélandaise. Tout le personnel déployé de la police néo-zélandaise suit un module de formation sur l'intégration des questions de genre dans le déploiement. La représentation équilibrée des genres au sein du personnel déployé dans les programmes de développement des capacités du Pacifique est également une priorité, et grâce à la formation dispensée dans le cadre de ces programmes, les femmes se sentent plus en sécurité et plus confiantes dans leurs activités de première ligne.

Réponse au point 6 b)

Manatū Wāhine | Ministère de la femme

74. Manatū Wāhine est le principal conseiller du Gouvernement pour l'amélioration de la vie des femmes (wāhine) et des filles (kōtiro) en Nouvelle-Zélande/Aotearoa.

75. Il assure le leadership du système, en travaillant avec le Gouvernement et avec les parties prenantes, y compris les communautés maories et autres, afin d'améliorer la situation des femmes et des filles.

76. Il veille à ce que les diverses voix et perspectives soient prises en compte dans les politiques et les initiatives publiques et fournit des outils et des conseils dans le but d'obtenir de meilleurs résultats pour les communautés pour lesquelles il agit.

77. Le budget 2022 a augmenté le financement à 13,1 millions de dollars en 2021/22 pour aider Manatū Wāhine à mener à bien son mandat de promotion et de protection des droits des femmes. Son programme de travail actuel comprend les actions suivantes :

- a) Conseiller le Ministre de la femme ;
- b) Mettre en œuvre le plan d'action pour l'emploi des femmes Te Mahere Whai Mahi Wāhine ;
- c) Coordonner la réponse du Gouvernement à l'enquête Wai 2700 – Mana Wāhine Kaupapa ;
- d) Superviser l'analyse des questions de genre au sein du Gouvernement ;
- e) Superviser les engagements internationaux du Gouvernement en matière d'établissement de rapports sur le statut des femmes ;
- f) Soutenir la nomination des femmes dans les conseils d'administration et les comités du secteur public ;
- g) Diriger conjointement le groupe de travail sur l'égalité des salaires avec la Commission de la fonction publique (Te Kawa Mataaho) ;
- h) Soutenir le Conseil national consultatif sur l'emploi des femmes.

Whaikaha | Ministère des personnes handicapées

78. Un fonds d'urgence de 100 millions de dollars a été affecté au Whaikaha dans le budget 2022 pour accélérer la transformation des systèmes d'aide aux personnes

handicapées sur la base des principes et des approches de « Enabling Good Lives » (garantir de bonnes conditions de vie)¹⁸.

79. Les personnes handicapées, y compris les femmes handicapées, disposent ainsi d'un plus grand choix et d'un meilleur contrôle sur l'aide à laquelle elles peuvent prétendre, ce qui permet une meilleure prise en compte de l'individu et de l'égalité des genres. L'évaluation continue de cette « transformation des systèmes » sera conçue avec les personnes handicapées et s'appuiera sur des résultats fondés sur la question de genre.

80. L'investissement à travers cette transformation consistera notamment à protéger les personnes handicapées, notamment par la prévention de la violence physique et sexuelle que les personnes handicapées, et les femmes handicapées en particulier, subissent de manière disproportionnée par rapport à d'autres populations.

81. L'action se poursuit également pour parvenir à l'équité salariale pour les femmes qui travaillent dans les professions de soins, y compris celles qui s'occupent des personnes handicapées.

Réponse au point 6 c)

82. Le Gouvernement est déterminé à faire en sorte que les décisions d'investissement prises dans le cadre du processus budgétaire permettent d'améliorer le bien-être général des Néo-Zélandais, d'identifier les investissements en faveur des femmes et des filles et de favoriser l'égalité des genres.

83. Deux principaux outils soutiennent les processus de budgétisation et d'élaboration des politiques tenant compte des questions de genre : le Cadre relatif aux conditions de vie (le Cadre) du Trésor (Te Tai Āhanga)¹⁹ et l'outil BGI, qui est actuellement renforcé.

84. Le Cadre encourage les organismes à analyser tous les éléments du budget et des politiques sous l'angle de la répartition, de la résilience, de la productivité et de la durabilité. L'analyse de la répartition permet aux organismes de déterminer les domaines où les résultats ont été différents pour les hommes et les femmes et d'envisager comment les interventions pourraient avoir une incidence sur ces disparités.

Budgétisation tenant compte des questions de genre

85. Le Gouvernement s'est engagé à intégrer l'analyse des questions de genre dans toutes les initiatives publiques, y compris le processus budgétaire.

86. Le Trésor et Manatū Wāhine ont d'abord expérimenté un projet pilote de budgétisation tenant compte de questions de genre pour le budget 2022. Cinq organismes participants ont rempli un modèle d'évaluation des incidences pour les femmes et les hommes pour 19 initiatives budgétaires.

87. Un vaste exercice de budgétisation tenant compte des questions de genre a été entrepris pour le budget 2023, avec la participation de 15 organismes. D'autres organismes ont choisi volontairement d'y participer.

88. Manatū Wāhine procède également à une analyse rapide des questions de genre sur l'ensemble du budget définitif afin de déterminer les incidences sur les femmes et les filles.

¹⁸ <https://www.enablinggoodlives.co.nz/>.

¹⁹ <https://www.treasury.govt.nz/information-and-services/nz-economy/higher-living-standards/our-living-standards-framework>.

Institution nationale des droits de l'homme

Réponse au point 7

Mandat

89. Les migrants peuvent déposer une plainte auprès de la Commission des droits de l'homme, cependant ils ne peuvent actuellement pas déposer de plainte pour discrimination en rapport avec l'application de la loi sur l'immigration de 2009 ou de règlements afférents. Une révision de la loi relative aux droits de l'homme, qui définit les fonctions et les compétences de la Commission des droits de l'homme, est inscrite au programme de travail du Ministère de la justice.

Plaintes et résultats

90. Parmi les demandes et les plaintes reçues par la Commission des droits de l'homme entre le 1^{er} juillet 2017 et le 30 juin 2022, 44 % ont été enregistrées comme provenant de « femmes ». La communication de données démographiques est facultative.

91. Des informations sur les résultats sont disponibles pour la plupart des demandes et des plaintes – 10 886 sur 11 918 pour la période 2018-2022. Le tableau 1 de l'Annexe III montre le nombre de résultats que la Commission des droits de l'homme considère comme systémiques, ce qui signifie qu'ils s'appliquent au-delà de la plainte ou de la demande elle-même. Le tableau 2 de l'Annexe III présente les autres catégories de résultats répertoriées dans la base de données de la Commission des droits de l'homme.

Mesures temporaires spéciales

Réponse au point 8

92. Différentes mesures et initiatives sont en cours pour remédier aux inégalités qui subsistent entre les femmes et les hommes en Nouvelle-Zélande/Aotearoa. Le Gouvernement a également utilisé avec parcimonie des mesures temporaires spéciales, en fixant des objectifs en matière de parité des genres aux postes de direction, décrits plus en détail dans la réponse au point 13.

Stéréotypes et pratiques préjudiciables

Réponse au point 9 a)

93. Le Gouvernement s'engage à ce que les femmes aient les mêmes chances et choix que les hommes de participer pleinement à la société et à l'économie. Bien que les Néo-Zélandais soient généralement attachés à l'égalité des genres²⁰ et que la Nouvelle-Zélande/Aotearoa soit relativement bien classée au niveau international dans les indices existants, certains facteurs sous-jacents tels que les normes et les stéréotypes liés au genre peuvent constituer des obstacles à la réalisation de l'égalité des genres.

Différentes mesures et initiatives visent à résoudre ces problèmes et à améliorer la situation pour les femmes et les filles, dont certaines sont décrites ci-dessous.

²⁰ https://genderequal.nz/wp-content/uploads/2022/03/Report_NCWNZ_Gender-Attitudes-Survey-2021-FINAL_01-03-22.pdf.

Attitudes de genre

94. Le Conseil national des femmes de Nouvelle-Zélande a mené trois enquêtes sur les attitudes de genre en collaboration avec Research New Zealand, respectivement en 2017, 2019 et 2021²¹. Les enquêtes portaient sur les attitudes concernant les rôles de genre à la maison, à l'école, sur le lieu de travail et au sein de la communauté. Manatū Wāhine a contribué au financement de l'enquête de 2021 et d'une enquête de 2023, portant sur les rôles de genre et les attitudes à l'égard de l'égalité des genres, de la violence sexuelle et de la communauté arc-en-ciel.

Relations saines et normes de genre

95. En 2022, le Ministère de l'éducation (Te Tāhuhu o te Mātauranga) a développé des ressources pédagogiques pour faire en sorte que l'éducation relationnelle et sexuelle dans les écoles et kura soit sûre et inclusive. Ce travail est abordé plus en détail au point 14 b). Ces ressources offrent aux jeunes les possibilités suivantes :

- a) Apprendre à connaître et accorder de l'importance à la diversité et l'identité de genre ;
- b) Remettre en question les normes de genre en vigueur ;
- c) Apprendre la nature du consentement dans les relations sexuelles ;
- d) Promouvoir des relations saines et sûres²².

96. Une nouvelle ressource pédagogique intitulée « Ka huri i te kōrero | Changing the conversations around pornography » explique comment la pornographie influence les choix et renforce les stéréotypes de genre²³.

Ségrégation des emplois

97. Le Gouvernement est résolu à aider les femmes à accéder à des professions dans les industries en plein essor et les domaines où elles sont actuellement sous-représentées. Cette action est abordée au point 14 e).

Réponse au point 9 b

98. Les données relatives aux pratiques préjudiciables sont examinées dans la réponse au point 9 c) ci-dessous.

Collecte de données

99. L'organisation Netsafe²⁴ recueille des statistiques sur la quantité et les types de préjugés subis en ligne, notamment en fonction de l'origine ethnique et du genre. Elle reçoit des rapports sur les mauvais traitements, le harcèlement ou les menaces, les fausses allégations, le partage non consenti d'images intimes, le « grooming », les contenus inappropriés et les pages de commérages ou de rumeurs.

100. Au cours de l'exercice 2021/22 qui s'est achevé le 30 juin, Netsafe a reçu 25 000 signalements de préjugés en ligne. Plus de 5 000 d'entre eux ont enfreint un ou plusieurs principes de communication définis dans la loi de 2015 sur les communications numériques préjudiciables.

²¹ <https://genderequal.nz/ga-survey/>.

²² <https://hpe.tki.org.nz/planning-and-teaching-resources/resource-collections/relationships-and-sexuality-education-guidelines-resource-collection/>.

²³ <https://training.education.govt.nz/pages/mediacontent.jsf?mediaId=1244287&catalogId=849811&menuId=112475&client=external>.

²⁴ <https://netsafe.org.nz/>.

101. Les données sur le harcèlement en Nouvelle-Zélande/Aotearoa sont principalement recueillies dans le cadre de l'enquête sur le bien-être des élèves du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA). Les données du PISA sont collectées tous les trois ans, et les plus récentes montrent que, si les filles sont généralement moins souvent harcelées que les garçons, elles sont un peu plus nombreuses que les garçons à être victimes de harcèlement social ou relationnel²⁵.

102. La prévalence du harcèlement dans les écoles de Nouvelle-Zélande/Aotearoa est également surveillée par les données de l'Étude internationale sur les tendances de l'enseignement des sciences et des mathématiques²⁶ et du Programme international de recherche en lecture scolaire²⁷.

103. Le rapport de janvier 2021 intitulé « He Whakaaro: What do we know about bullying behaviours in New Zealand ? »²⁸ montre que les élèves les plus exposés au harcèlement sont les garçons, les handicapés, les personnes de genre variant, les personnes nées en Nouvelle-Zélande/Aotearoa, les élèves aux résultats médiocres et les élèves issus d'un milieu défavorisé.

Groupe consultatif sur la prévention du harcèlement

104. Le Programme de prévention et de lutte relatif au harcèlement²⁹ pour 2019-2022 a été élaboré avec la contribution du Groupe consultatif interinstitutionnel sur la prévention de harcèlement³⁰. Les principales activités de ce programme sont les suivantes :

- a) Mener à bien le projet Tō Tātou Kura Atawhai ; Our Kind of School (Notre type d'école), afin de mieux comprendre comment les écoles et les kura peuvent offrir des environnements sûrs et inclusifs ;
- b) Élaborer de nouvelles rubriques de l'enquête sur le bien-être à l'école Wellbeing@School portant sur le racisme, l'équité et les stratégies de résilience ;
- c) Fournir des ressources sur la prévention et la lutte contre le harcèlement fondées sur des données probantes ;
- d) Organiser la semaine Bullying-Free NZ (Une Nouvelle-Zélande sans harcèlement), afin de sensibiliser le public au harcèlement et aux moyens de le combattre ;
- e) Aider Netsafe à fournir aux écoles une éducation, des conseils et un soutien en matière de sécurité en ligne et de citoyenneté numérique ;
- f) Financer une mise à jour de l'initiative « Positive Behaviour for Learning School-Wide » (comportement positif pour l'apprentissage dans les écoles).

Préjudices en ligne

105. Les actions en cours concernant les préjudices en ligne sont abordées au point 10 a).

²⁵ www.educationcounts.govt.nz/publications/schooling2/large-scale-international-assessments/pisa-2018-student-wellbeing.

²⁶ <https://www.educationcounts.govt.nz/data-services/international/timss>.

²⁷ <https://www.educationcounts.govt.nz/publications/series/2539>.

²⁸ www.educationcounts.govt.nz/publications/schooling/he-whakaaro-what-do-we-know-about-bullying-behaviours-in-new-zealand.

²⁹ Initiatives to prevent and respond to bullying in schools | Child and Youth Wellbeing (childyouthwellbeing.govt.nz)..

³⁰ BPAG – Who are we? | Bullying Free NZ.

Réponse au point 9 c)

Pratiques préjudiciables au regard de la loi

106. La Loi de 1961 sur la criminalité décrit un grand nombre des infractions les plus graves commises en Nouvelle-Zélande/Aotearoa et érige en infraction les comportements qui causent un préjudice, y compris physique, aux individus. S'il n'existe pas d'infraction spécifique relative au paiement de la dot, le mariage et l'union civile forcés sont illégaux et visés par la loi. La polygamie et la bigamie sont également illégales en vertu de la loi. La loi de 2018 sur les mineurs (consentement aux relations par le tribunal) exige le consentement d'un juge aux affaires familiales pour qu'une personne âgée de 16 ou 17 ans puisse se marier.

107. En 2020, la définition des mutilations génitales féminines (MGF) figurant dans la loi sur la criminalité a été modifiée afin de garantir la protection des femmes et des filles contre toutes les formes de MGF, de faire en sorte que les interventions effectuées à des fins esthétiques ou d'amélioration ne soient pas érigées en infractions et d'étendre l'exclusion pour les médecins et sage-femmes au personnel infirmier qui effectue des actes médicaux dans l'intérêt de la santé mentale ou physique d'une personne.

108. Selon les circonstances, la stérilisation forcée pourrait également être couverte par la loi sur la criminalité. En septembre 2021, les réglementations sur la contraception, la stérilisation et l'avortement (collecte d'informations) sont entrées en vigueur. Elles prévoient notamment l'obligation pour les prestataires de soumettre un rapport annuel sur leurs services de stérilisation, avec des informations sur les types de stérilisation, leur nombre, le coût et le temps d'attente.

109. La police néo-zélandaise recueille des données démographiques sur les victimes lors des enquêtes sur les crimes et présente un récapitulatif sur son site web.

110. Depuis 2018, le Ministère de la Justice a effectué quatre versions de l'enquête sur la criminalité et les victimes en Nouvelle-Zélande (NZCSV), qui enregistre les expériences de victimisation en Nouvelle-Zélande/Aotearoa, y compris les crimes non signalés à la police. La NZCSV porte sur les violences sexuelles et les violences au sein du couple, ventilées par sexe et par origine ethnique.

111. Des données sur tous les chefs d'accusation faisant l'objet de poursuites sont compilées et un récapitulatif des données sur les infractions, les poursuites et les données démographiques est publié.

112. Un cadre des résultats et d'évaluation est en cours d'élaboration pour Te Aorerekura. L'attention portée à la lutte contre les pratiques préjudiciables sera une priorité.

Poursuite de la lutte contre les pratiques préjudiciables

Police néo-zélandaise

113. La police néo-zélandaise travaille avec les communautés ethniques pour les sensibiliser aux pratiques préjudiciables, y compris les mariages forcés, par l'intermédiaire d'agents de liaison chargés des questions ethniques. Les réfugiés reçoivent des informations sur ce service au cours de leurs six premières semaines en Nouvelle-Zélande/Aotearoa.

114. La politique de la police néo-zélandaise sur les mariages forcés et les mariages de mineurs a été mise à jour pour inclure des informations sur l'infraction pénale de mariage ou d'union civile forcé(e). Les intervenants de première ligne reçoivent une formation à ce sujet, de même que les personnes qui suivent le cours de coordinateur spécialisé dans les violences familiales. La formation du Royal New Zealand Police

College sur les compétences culturelles comprend également une étude de cas pertinente.

Stratégie nationale Te Aorerekura visant à mettre fin aux violences familiales et violence sexuelles

115. Te Puna Aonui a mis en place un réseau national de communautés ethniques composés de dirigeants de ces communautés et de praticiens travaillant dans le domaine des violences familiales et sexuelles. Ce réseau contribue à la mise en œuvre de la stratégie Te Aorerekura et conçoit des solutions visant à prévenir et à éliminer les différentes formes de violence au sein des communautés ethniques.

Réponse au point 9 d)

116. En 2021, le Ministère de la santé (Manatū Hauora) a commandé l'élaboration d'un protocole fondé sur les droits pour prévenir les interventions médicales non indispensables sur les enfants intersexués. Cela inclut notamment :

- a) Élaboration de directives cliniques sur les meilleures pratiques pour les soins aux personnes intersexuées ;
- b) Renforcement des capacités du personnel ;
- c) Développement des ressources et des aides pour les personnes intersexuées et leurs whānau.

117. Un groupe de référence clinique sur les personnes intersexuées a établi des directives en matière de bonnes pratiques pour faire en sorte que les parents, les familles et les whānau de nouveau-nés intersexués bénéficient d'un soutien. Ces directives précisent qu'une intervention chirurgicale doit être retardée jusqu'à ce que l'enfant puisse intervenir dans la prise de décision si le même résultat sanitaire matière peut être obtenu.

118. En Nouvelle-Zélande/Aotearoa, en vertu du Code des droits des usagers des services de santé et des services aux personnes handicapées³¹, les enfants intersexués (ou leurs parents) peuvent déposer une plainte s'ils ont subi une intervention chirurgicale médicalement injustifiée, en particulier lorsque l'intervention n'était pas conforme aux normes professionnelles ou que le consentement éclairé n'a pas été donné.

Violence à l'égard des femmes fondée sur le genre

Réponse au point 10 a)

Violence fondée sur le genre au regard de la loi

119. Le droit pénal en Nouvelle-Zélande/Aotearoa est généralement rédigé sans distinction de genre, reconnaissant qu'un préjudice pénal peut être infligé par ou à une personne de n'importe quel sexe. Comme indiqué dans la réponse au point 9 c), la loi sur la criminalité (Crimes Act) décrit un grand nombre des infractions les plus graves commises dans Nouvelle-Zélande/Aotearoa et érige en infraction les comportements qui causent des préjudices.

120. Les lois suivantes traitent également du harcèlement et du harcèlement obsessionnel :

³¹ <https://www.hdc.org.nz/your-rights/about-the-code/code-of-health-and-disability-services-consumers-rights/>.

- a) La loi de 2015 sur les communications numériques préjudiciables, qui traite des préjudices causés par les communications en ligne ;
- b) La loi de 1997 sur le harcèlement, qui traite des préjudices causés par les comportements de type harcèlement obsessionnel ;
- c) La loi de 2018 sur la violence familiale, qui porte sur les violations des ordonnances de protection et peut s'appliquer aux violences psychologiques (dont certains harcèlements et harcèlements obsessionnels sur Internet).

121. Le Ministère de la justice est conscient des préoccupations relatives à certains aspects de la couverture et de l'application de ces lois et a procédé à des consultations initiales avec des experts pour y répondre.

Une nouvelle approche pour prévenir les violences familiales et sexuelles

122. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa a officialisé la manière dont les organismes publics collaborent pour éliminer la violence familiale et sexuelle, par le biais de Te Puna Aonui, le Partenariat pour éliminer la violence familiale et la violence sexuelle. Te Puna Aonui regroupe les organismes publics pour harmoniser les stratégies, les politiques et les investissements. Il aide également les organismes publics à adopter une approche collective, communautaire et axée sur l'être humain pour prévenir et combattre la violence.

123. Te Puna Aonui est chargé de veiller à l'application de la stratégie Te Aorerekura, qui reconnaît que la plupart des victimes et des rescapés sont des femmes. La stratégie Te Aorerekura adopte une approche à long terme pour éliminer la violence en atteignant le bien-être.

124. En 2022, un investissement budgétaire de 114,5 millions de dollars sur quatre ans a été annoncé pour prévenir et combattre la violence familiale et la violence sexuelle. En 2023, 73,5 millions de dollars ont été annoncés pour poursuivre cette action et mettre en place le système de suivi et d'apprentissage permettant de mesurer les progrès réalisés par la stratégie Te Aorerekura.

Préjudices en ligne

125. Le Ministère de l'intérieur (Te Tari Taiwhenua) dirige les opérations visant à concevoir et à mettre en œuvre une nouvelle approche pour réglementer les plateformes et les fournisseurs de médias et de contenus en ligne. En 2023, il lancera une consultation publique sur une proposition de cadre pour des expériences plus sûres en matière de médias et de contenu en ligne. Ce cadre mettrait en place une réglementation obligeant les fournisseurs de contenu à respecter des normes minimales pour garantir la sécurité des usagers et intégrer les fournisseurs de services en ligne dans un système cohérent. Un régulateur indépendant serait mis en place pour superviser le cadre et en assurer le respect.

126. Certains contenus préjudiciables sont déjà réglementés par une législation spécifique ciblée, comme la loi sur les communications numériques préjudiciables et la loi de 1993 sur la classification des films, des vidéos et des publications. La loi sur les communications numériques préjudiciables prévoit des recours pour certains comportements en ligne, par exemple le cyberharcèlement ou le partage non consenti d'images intimes. Les règlementations telles que la loi sur les communications numériques préjudiciables resteront valables dans un nouveau cadre pour réglementer les fournisseurs de contenu. La loi sur les communications numériques préjudiciables a été modifiée en mars 2022 pour créer une nouvelle infraction de publication d'un enregistrement visuel intime sans le consentement de l'intéressé. Pour cette

infraction, il n'est pas nécessaire de prouver l'intention de nuire pour obtenir une condamnation (comme requis précédemment par la loi).

127. La loi sur la classification des films, des vidéos et des publications définit un cadre juridique pour la classification des publications préjudiciables. À l'aide de cette loi, le bureau des classifications (Te Mana Whakaatu) évalue les contenus préjudiciables pour fournir des classifications de contenu et d'âge. De récentes modifications obligent les fournisseurs de vidéo à la demande à fournir des classifications adaptées à la Nouvelle-Zélande et à renforcer les pouvoirs d'application en cas de contenu préjudiciable. Les publications particulièrement préjudiciables peuvent être classées comme « répréhensibles », ce qui permet de les bannir de Nouvelle-Zélande/Aotearoa.

128. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa co-dirige avec d'autres parties prenantes l'Appel de Christchurch visant à supprimer les contenus terroristes et extrémistes violents en ligne. Manatū Wāhine et Te Mana Whakaatu soutiennent cette action, tout comme le rôle de la Nouvelle-Zélande/d'Aotearoa dans le Partenariat mondial pour l'action contre le harcèlement et les abus en ligne fondés sur le genre.

129. En 2022, les dirigeants ont chargé la « communauté de l'Appel » de travailler sur certaines priorités, notamment la compréhension de la haine fondée sur le genre en tant que vecteur de radicalisation vers la violence. Un montant supplémentaire de 1,57 million de dollars a été alloué dans le budget 2023 pour l'action de l'Appel de Christchurch en Nouvelle-Zélande.

Réponse au point 10 b)

130. Te Aorerekura est une stratégie sur 25 ans axée sur le changement intergénérationnel visant à éliminer la violence familiale et la violence sexuelle. Elle reconnaît qu'il existe une dimension de genre dans la violence familiale et la violence sexuelle. Elle met l'accent fermement sur la prévention primaire, la guérison et le rôle critique des dirigeants communautaires et des tāngata whenua. Cela inclut une perspective Te Ao Māori (le monde maori) qui met en avant le mana wāhine (statut des femmes) et le rôle des femmes dans le contexte du whānau (famille).

131. La stratégie Te Aorerekura comprend un plan d'action initial de deux ans, prévoyant 40 actions qui contribuent à six « changements » pour s'attaquer aux facteurs de la violence et améliorer la situation pour les femmes, les wāhine Māori et les autres personnes touchées par la violence. L'accent est mis sur le renforcement des capacités en vue d'obtenir du personnel qualifié, compétent sur le plan culturel et durables.

132. Chaque action requiert différentes étapes : définition de la portée, mobilisation, développement, test, mise en œuvre, évaluation et extension. Un mécanisme de gouvernance a été mis en place pour suivre et piloter la mise en œuvre. Différents groupes de travail spécialisés externes et internes travaillent également à la mise en œuvre.

Réponse au point 10 c)

133. Un cadre de résultats et de mesure est en cours d'élaboration pour Te Aorerekura, comprenant l'évaluation des sources et de la qualité des données.

134. Cela consiste à travailler avec des groupes maoris, la société civile, le Gouvernement et des universitaires pour affiner les résultats et les indicateurs de Te Aorerekura permettant de mesurer le changement. Le groupe consultatif maori (Te Pūkotahitanga) soutient le développement d'un système de suivi qui inclut des approches maories (kaupapa Māori).

Les initiatives de prévention primaire du Ministère du développement social E Tū Whānau³², Pasefika Proud³³ et la Campagne d'action contre la violence familiale³⁴ disposent de cadres quinquennaux pour le changement³⁵.

135. Chaque initiative utilise des mécanismes de suivi et de communication de l'information adaptés au type d'action entreprise.

136. Aucune de ces initiatives n'a été évaluée ces dernières années. Une évaluation des activités de Pasefika Proud est actuellement en cours. E Tū Whānau est sur le point d'achever le développement de trois outils de mesure kaupapa Māori qui seront utilisés dans le cadre d'une prochaine évaluation.

Réponse au point 10 d)

137. La police néo-zélandaise a lancé la page web *policedata.nz* pour faciliter l'accès à des données criminelles régulièrement mises à jour, par le biais de rapports interactifs. Les données peuvent être ventilées par type d'infraction, par genre, par lien entre l'auteur de l'infraction et la victime et par origine ethnique. Les rapports indiquent le nombre de procédures engagées contre les auteurs d'infractions durant une période donnée et donnent une vue d'ensemble des tendances en matière de procédures. Ces données sont présentées de manière à protéger la vie privée des individus.

138. En 2018, l'enquête sur la criminalité et les victimes en Nouvelle-Zélande a remplacé l'Enquête sur la criminalité et la sécurité en Nouvelle-Zélande³⁶ (décrise précédemment). Sachant que les infractions ne sont pas toutes signalées à la police, cela donne une image plus complète de la victimisation.

139. Le Ministère de la justice recueille des données sur le nombre de personnes déclarées coupables de violence familiale et condamnées à payer une réparation, notamment par genre, par origine ethnique et par tranche d'âge.

140. Les données de la police néo-zélandaise ont montré une légère augmentation du nombre d'enquêtes sur les violences familiales par mois pendant la pandémie de COVID-19 (mars 2020-août 2021).

Réponse au point 10 e)

Rapport sur l'attrition et la progression

141. Parmi les travaux pertinents en cours figure un projet du Ministère de la justice visant à améliorer l'expérience des enfants et des jeunes témoins dans les procès pour violence sexuelle devant le tribunal de district. Ce projet contribuera à l'action 27 de Te Aorerekura, dont le but est d'élaborer de nouveaux guides pratiques pour des normes nationales minimales visant à soutenir les participants lors des procès.

142. Le Ministère de la justice met également en œuvre la loi de 2021 sur la législation relative aux violences sexuelles, qui vise à réduire le risque de retraumatisation auquel s'exposent les victimes et témoins de violences sexuelles lorsqu'ils assistent à un procès ou témoignent. Il permet aux victimes de témoigner par d'autres moyens et d'enregistrer à l'avance leurs contre-interrogatoires.

³² <https://etuwhanau.org.nz/>.

³³ <https://www.pasefikaproud.co.nz/>.

³⁴ <https://www.areyouok.org.nz/about-us/campaign-for-action-on-family-violence/>.

³⁵ Frameworks for change in Family Violence (2019-2023) – Ministry of Social Development (msd.govt.nz).

³⁶ <https://www.justice.govt.nz/justice-sector-policy/research-data/nzcass/>.

143. Le Ministère de la justice prévoit de réviser tous les deux ans le rapport 2019 « Attrition and progression »³⁷.

Réponse au point 11 a)

Coordination et coopération efficaces

144. Les directeurs des organismes du partenariat composent le conseil exécutif interdépartemental pour l'élimination de la violence familiale et de la violence sexuelle de Te Puna Aonui, qui est chargé de veiller à la bonne mise en œuvre de la stratégie Te Aorerekura.

Modèle de réponse intégrée en matière de sécurité Integrated Safety Response (ISR) et cadre Whāngai Ngā Pā Harakake (WNPH)

145. Environ 73 % de tous les cas de violence familiale signalés à la police néo-zélandaise sont communiqués à un modèle de réponse intégrée en matière de sécurité ISR ou un cadre WNPH qui utilise le système de gestion des cas Family Safety System (FSS). Entre le 1^{er} octobre 2020 et 30 septembre 2022, 132 624 personnes de sexe féminin ont été impliquées dans des affaires ayant fait l'objet d'une évaluation des risques et d'une classification dans le cadre du FSS. Parmi elles :

- a) 33 616 étaient des enfants (âgés de moins de 18 ans) ;
- b) 109 278 ont été identifiées comme victimes et 15 863 comme auteurs.

146. Une évaluation³⁸ de l'ISR effectuée en 2019 a montré que le modèle est efficace, a un effet positif pour de nombreuses familles et whānau, et qu'il répond aux besoins des Maoris. Chez les Maoris victimes de violence, on a pu observer une baisse de 18 % de la re-victimisation liée à la violence familiale par rapport à des témoins appariés sur des sites sans modèle ISR.

147. Une évaluation de 2019 du cadre WNPH dans le district de Counties Manukau, sur la base des cas enregistrés entre 2009 et 2018, a montré une réduction totale des violences familiales de 15 %, des réductions immédiates des violences commises par les récidivistes qui ont été observées au cours des 12 premiers mois, et une augmentation des demandes de service³⁹.

Réponse au point 11 b)

148. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa serait heureuse de renouveler l'invitation faite à la Rapporteuse spéciale à partir de 2025.

Réponse au point 11 c)

149. La nécessité d'améliorer la collecte de données et de statistiques sur les personnes handicapées était l'une des principales recommandations formulées par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies et le Mécanisme de suivi indépendant⁴⁰.

³⁷ <https://www.justice.govt.nz/assets/sf79dq-Sexual-violence-victimisations-attrition-and-progression-report-v1.0.pdf>.

³⁸ <https://www.justice.govt.nz/justice-sector-policy/key-initiatives/addressing-family-violence-and-sexual-violence/work-programme/isr-evaluations/>.

³⁹ Walton D, Brookes, B. 2019. Technical Report: Whāngai Ngā Pā Harakeke Pilot, Counties Manukau District. Outcomes Evaluation: NZP, Safer Whānau.

⁴⁰ Comprenant le Bureau du médiateur, la Commission néo-zélandaise des droits de l'homme et le Convention Coalition Monitoring Group.

150. Le groupe de travail chargé de la collecte de données sur le handicap (Disability Data and Evidence Working Group, DDEWG), coprésidé par le bureau pour les questions relatives au handicap (Office for Disability Issues) and Stats NZ, axe son action sur les types de données nécessaires pour garantir l’élaboration d’une politique solide et de services appropriés.

151. L’un des principaux objectifs du DDWEG est de veiller à ce que les décisions pertinentes soient fondées sur les points de vue du secteur du handicap. Le DDWEG déterminera également les données nécessaires et disponibles pour mesurer les indicateurs sélectionnés pour chacun des domaines de résultats de la stratégie néo-zélandaise 2016-2026 en matière de handicap⁴¹.

152. Le DDEWG s'est efforcé de faire en sorte que les données relatives aux personnes handicapées (y compris les femmes handicapées) soient collectées dans de plus en plus d'enquêtes publiques sur les ménages. L'enquête néo-zélandaise sur la criminalité et la sécurité a ensuite fourni des réponses ventilées en fonction du handicap.

153. Actuellement, la police néo-zélandaise n'indique pas systématiquement si une personne qui fait une demande d'ordonnance de protection est handicapée. Elle étudie de meilleurs moyens de collecter des données sur les personnes handicapées victimes de violences familiales.

Réponse au point 11 d)

154. La Commission royale d'enquête sur la maltraitance dans les établissements de soins (la Commission royale) a publié trois rapports à ce jour : *Tāwharautia: Pūrongo o te Wā – Interim Report (Tāwharautia)*, *He Purapura Ora, he Māra Tipu – From Redress to Puretumu Torowhānui (Redress Report)* et *Beautiful Children: Inquiry into the Lake Alice Child and Adolescent Unit (Lake Alice)*. Le Redress Report compte 94 recommandations, principalement axées sur la création d'un nouveau système de réparation global et indépendant et sur l'amélioration du processus de réparation pour les personnes victimes de maltraitance dans le cadre d'institutions publiques ou confessionnelles.

155. Le Gouvernement a mis en place la Crown Response Unit (CRU) chargée de coordonner la réponse de tous les pouvoirs publics aux travaux de la Commission royale et d'appliquer ses recommandations. La CRU formule, avec des personnes rescapées de maltraitances dans les établissements de soins, des propositions sur la conception du nouveau système de réparations. Les projets immédiats sont notamment les suivants :

- a) Mise en place d'un service d'écoute provisoire permettant aux rescapés de partager leurs expériences jusqu'à ce que le nouveau système de réparations soit mis en place ;
- b) Paiements anticipés pour les personnes âgées ou malades avec une option de « paiement rapide » ;
- c) Amélioration de l'accès aux dossiers de soins et du contrôle exercé sur ceux-ci pour les personnes dans les établissements de soins ;
- d) Présentation d'excuses nationales et prise de mesures concrètes pour les rescapés.

⁴¹ Office for Disability Issues. 2016. *New Zealand Disability Strategy 2016–2026*. Ministry of Social Development. URL: www.odi.govt.nz/assets/New-Zealand-Disability-Strategy-files/pdf-nz-disability-strategy-2016.pdf (consulté le 30 décembre 2022).

156. Le rapport final de la Commission royale, attendu en mars 2024, contiendra probablement de nombreuses recommandations supplémentaires sur le fonctionnement, la sécurité et la surveillance du système de soins. Les conclusions et recommandations du rapport final feront l'objet d'un examen à tous les niveaux du Gouvernement.

Réponse au point 11 e)

Service Kaiwhakaoranga

157. Le service spécialisé de gestion des cas de (service Kaiwhakaoranga) a été mis en place en avril 2019 pour fournir diverses mesures de soutien aux femmes victimes des attentats du 15 mars 2019 contre deux mosquées.

158. Le service Kaiwhakaoranga et d'autres organismes publics et privés ont apporté différentes aides aux veuves et aux autres femmes touchées par les attentats. Elles peuvent bénéficier d'un soutien, notamment des conseils et une aide en matière de santé mentale, de solutions de logement, de filières éducatives et de conseils juridiques.

Victim Support

159. Depuis 2019, Manaaki Tāngata | Victim Support (Aide aux victimes), financé par le Ministère de la Justice, fournit aux victimes des attentats des mosquées de Christchurch différentes aides psychosociales et financières.

160. En 2020/21, Victim Support a distribué 938 aides financières et a apporté un soutien à 720 personnes directement ou indirectement touchées par les attentats contre les mosquées. Il s'agissait de membres de la famille des personnes décédées, de personnes blessées et d'autres rescapés, de témoins et d'accompagnateurs. De nombreuses victimes sont des femmes, en particulier des membres de la famille de personnes décédées.

161. Dans le cadre de la réponse aux attentats, le Ministère de la justice a également mis à disposition :

- a) un groupe spécial de conseillers et de conseils commis d'office pour aider les victimes ;
- b) une retransmission en direct du prononcé de la peine pour les victimes et les membres de leur famille qui n'ont pas pu se rendre sur place ;
- c) une interprétation du prononcé de la peine en 12 langues.

Enquête médico-légale

162. Une enquête médico-légale sur la mort de 51 personnes (dont quatre femmes) tuées lors de l'attaque des mosquées de Christchurch est actuellement en cours. Les membres de la famille des défunt sont considérés comme des parties intéressées à l'enquête. Les victimes de blessures par balle, les parents d'enfants victimes de blessures par balle et les témoins présents à la mosquée au moment des attaques peuvent demander à être parties intéressées.

163. L'enquête médico-légale est une procédure judiciaire indépendante. Le Ministère de la justice fournit un appui administratif et logistique au coroner. Cela consiste à veiller à ce que les victimes bénéficient d'un soutien tout au long de l'enquête médico-légale.

Traite

Réponse au point 12 a)

164. La loi de 2003 sur la prostitution vise à atténuer les préjudices et à dé penaliser la prostitution (sans pour autant approuver ou sanctionner moralement la prostitution ou son usage) et protège les droits humains des travailleurs et travailleuses du sexe.

165. Cette loi vise également à protéger les personnes vulnérables en exigeant que seuls les citoyens ou certains titulaires de visas de résident puissent fournir des services sexuels rémunérés (ou gérer ou investir dans la fourniture de services sexuels rémunérés). Les personnes vulnérables (en raison de leur statut socio-économique, de leur manque de maîtrise de l'anglais ou de leur méconnaissance de l'environnement juridique de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa, par exemple) ne sont donc plus incitées à entrer dans le pays pour travailler dans l'industrie du sexe.

166. En novembre 2022, le Comité pour l'éducation et la main-d'œuvre a présenté un rapport à la Chambre des représentants sur la pétition de Pandora Black pour l'abrogation de l'article 19 de la loi de 2003 sur la prostitution. La pétition demandait à la Chambre d'adopter une loi visant à abroger l'article 19 de la loi sur la prostitution et à appliquer aux personnes migrantes qui travaillent dans l'industrie du sexe et sont titulaires d'un visa de travail les mêmes droits et protections juridiques que ceux accordés aux citoyens et citoyennes.

167. Le rapport du Comité recommandait au Gouvernement d'examiner attentivement la pétition de M^{me} Black et les données figurant dans ce rapport. Le Gouvernement examinera les questions et les éléments figurant dans le rapport du Comité et établira avec les parties prenantes les moyens de lutter contre l'exploitation des personnes migrantes qui travaillent dans l'industrie du sexe. Le Gouvernement indique qu'il est d'accord avec le Comité sur le fait que cette question mérite un examen approfondi.

168. Il s'agit d'un domaine complexe, impliquant des paramètres d'immigration, qui devra être mis en balance avec d'autres priorités. Aucune action n'est actuellement en cours pour réformer cet aspect de la loi, mais cela pourrait être envisagé dans le cadre d'une future révision.

Réponse aux points 12 b) et c)

169. Il est largement admis que les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables à la traite et à l'exploitation, les enfants constituant la majorité des victimes de la traite.

170. Depuis 2015, la Nouvelle-Zélande/Aotearoa a engagé quatre poursuites pour traite, impliquant 49 victimes. Toutes les victimes ont été introduites dans le pays depuis l'étranger à des fins de travail forcé. Cinq d'entre elles étaient des femmes, les 44 autres des hommes.

171. En 2021, le Gouvernement a lancé un plan d'action contre le travail forcé, la traite des êtres humains et l'esclavage pour lutter contre les formes modernes d'esclavage⁴². Ce plan prévoit une riposte interministérielle sur cinq ans, qui s'articule autour de trois piliers reconnus à l'échelle internationale : la prévention, la protection, et l'application de la loi et les poursuites.

⁴² <https://www.mbie.govt.nz/dmsdocument/13568-combatting-modern-forms-of-slavery-plan-of-action-against-forced-labour-people-trafficking-slavery>.

172. Une consultation publique a débuté en 2022 sur une nouvelle législation possible visant à lutter contre l'esclavage moderne et l'exploitation des travailleurs dans l'ensemble des opérations et des chaînes d'approvisionnement.

173. Les organismes publics continuent d'enquêter sur les cas d'exploitation afin d'identifier les victimes de la traite. L'accent a été mis récemment sur la prévention et l'élimination de l'exploitation des travailleuses et travailleurs migrants, qui peut évoluer vers des formes plus extrêmes d'exploitation par le travail ou en être le signe.

174. En 2021, le Gouvernement a introduit des mesures supplémentaires pour lutter contre l'exploitation des travailleuses et travailleurs migrants, notamment des plateformes pour signaler des allégations, un visa temporaire pour les travailleuses et travailleurs exploités et une aide aux personnes migrantes victimes pour qu'elles puissent s'y retrouver dans les dispositifs de soutien.

175. L'élaboration d'un programme de formation complet sur la traite des êtres humains à l'intention des fonctionnaires de première ligne a débuté en 2022 et vise à faciliter l'identification des victimes.

176. Le Ministère du commerce, de l'innovation et de l'emploi étudie actuellement des modèles de meilleures pratiques pour identifier et aider les victimes de la traite, comme un mécanisme national d'orientation qui permettra une collecte plus efficace des données.

Participation à la vie politique et à la vie publique

Réponse au point 13

177. En 2018, le Cabinet a fixé comme objectif l'égalité des genres dans les conseils d'administration et comités du secteur public nommés par les ministres. Suite à cela, la proportion de femmes dans les conseils d'administration et les comités du secteur public a augmenté, passant de 47,4 % en 2018 à 53,1 % en 2022.

178. Depuis 2019, la représentation ethnique est un élément du bilan annuel sur la diversité des identités de genre dans les conseils d'administration et les comités du secteur public. La proportion de femmes occupant des postes de direction a augmenté progressivement pour les femmes qui s'identifient comme Maories, du Pacifique, asiatiques ou d'autres ethnies. Des travaux sont en cours pour mettre en place une collecte de données sur la représentation des femmes handicapées.

179. Manatū Wāhine fournit un soutien et des informations aux femmes appelées à occuper des postes de responsabilité afin qu'elles puissent réaliser leur potentiel en matière de leadership. Il continue d'aider les organismes publics qui nomment les membres du conseil d'administration en nommant des femmes dûment qualifiées et expérimentées et en approuvant les candidatures de ces femmes.

180. Les organismes axés sur la population de Te Puni Kōkiri, le Ministère des peuples du Pacifique, le Ministère des communautés ethniques, le Bureau chargé de questions d'invalidité et le Ministère des personnes handicapées (Whaikaha) gèrent également des services de nomination qui aident les différents candidats à se perfectionner et à postuler à des postes de direction.

Wāhine Māori et femmes du Pacifique

181. « Strengthening Wāhine Māori Leadership » est une nouvelle initiative, financée par Te Puni Kōkiri, dans le cadre de laquelle les prestataires communautaires travaillent directement avec les wāhine Māori pour renforcer et rétablir leurs

compétences culturelles et leurs aptitudes à diriger et à exercer leur influence, afin de renforcer leur place au sein de la structure whānau.

182. Le Ministère des peuples du Pacifique a investi dans des ateliers de formation sur la gouvernance afin d'accroître la représentation des femmes du Pacifique. En 2021 et 2022, le Ministère a soutenu les Women in Governance Awards⁴³ et a parrainé la catégorie Pacific Governance Leader.

Parlement

183. La représentation équilibrée des genres au sein du Parlement n'a cessé de s'améliorer depuis l'apparition du système électoral de représentation proportionnelle mixte (MMP) en 1996. En mai 2023, l'actuel 53^e Parlement de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa comptait 58 femmes (48,3 %) députées élues. Ce chiffre est ensuite passé à 60 (50 %). Treize des 25 ministres (52 %) et dix des 20 membres du Cabinet (50 %) sont des femmes.

Collectivités locales

184. La proportion de femmes élues dans les organes locaux est passée de 30 % à 39 % entre 2010 et 2022, et le nombre de candidates a également augmenté (38 %). Les comités locaux et les conseils communautaires ont généralement une plus grande proportion de femmes que les autres postes d'élus. En 2022, ces chiffres s'établissaient à 45 % et 43 % respectivement. Le nombre de femmes élues maires est passé de 18 % en 2010 à 32 % en 2022.

Femmes dans le secteur public

185. La Commission de la fonction publique (Te Kawa Mataaho) surveille la participation des femmes dans la fonction publique. La représentation globale des femmes dans la fonction publique est restée stable entre 2012 et 2022, environ 62 %. Le nombre de femmes Présidentes-Directrices générales a augmenté dans la période considérée. Au 30 juin 2022, les femmes représentaient 49 % (19 sur 39) des P.D.G, contre 24,1 % en 2012. Les femmes occupent désormais 55,8 % des postes de haut responsable (contre 42,1 % en 2012) dans le service public.

186. En novembre 2021, la Commission de la fonction publique a lancé le Plan d'action 2021-2024 contre l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes (Kia Toipoto). L'un des trois objectifs de Kia Toipoto est d'accélérer les progrès pour les wāhine Māori, les femmes du Pacifique et les femmes des communautés ethniques. Kia Toipoto s'appuie sur le plan d'action 2018-2021 contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui a permis de réduire cet écart de 12,2 % en 2018 à 7,7 % en 2022.

Secteur privé

187. En juillet 2022, les femmes occupaient 28,5 % des postes de directeur du conseil d'administration et 26,4 % des postes de président-directeur général et de cadres supérieurs dans toutes les sociétés cotées en bourse en Nouvelle-Zélande⁴⁴.

188. Le programme de travail de Global Women and Champions for Change⁴⁵ s'articule autour de quatre axes : accroître la diversité des identités de genre, accroître la diversité des Maoris et la diversité ethnique, promouvoir des cultures inclusives et influencer le monde extérieur.

⁴³ https://www.governancenz.org/Category?Action=View&Category_id=830.

⁴⁴ <https://www.nzx.com/>.

⁴⁵ <https://globalwomen.org.nz/>.

189. L’Institut des directeurs de Nouvelle-Zélande⁴⁶ propose des formations sur la gouvernance et le conseil d’administration pour les directeurs et les professionnels de la gouvernance, ainsi que le programme « Future Directors », qui vise à former la prochaine génération de directeurs.

190. Le Superdiversity Institute⁴⁷ a établi, en collaboration avec le Ministère des communautés ethniques, une liste des 100 premiers présidents et directeurs prêts à siéger dans les conseils d’administration. Cette liste de candidats vise à soutenir et à mettre en valeur le vivier de candidats diversifiés prêts à siéger au conseil d’administration, afin d’améliorer la diversité des postes de gouvernance.

191. Women on Boards New Zealand⁴⁸ propose des formations et un soutien aux femmes qui souhaitent accéder à des postes de gouvernance, décerne le prix des femmes aux postes de gouvernance (Women in Governance Awards) et organise un sommet des femmes aux postes de gouvernance (Women in Governance Summit) en août 2023, sur le thème Wahine Toa⁴⁹ in Governance - Embedding Equity (Wahine Toa aux postes de gouvernance - Intégrer l’équité).

Harcèlement en ligne

192. Comme indiqué dans la réponse au point 10 a), la Nouvelle-Zélande/Aotearoa dispose de plusieurs lois pénales pertinentes contre le harcèlement et le harcèlement obsessionnel, y compris dans la loi de 2015 sur les communications numériques préjudiciables.

193. En 2022, le Gouvernement a modifié la loi électorale locale de 2001 afin de remplacer l’obligation d’indiquer une adresse physique dans une déclaration d’autorisation sur une publicité électorale par la possibilité d’indiquer une adresse électronique, un numéro de téléphone, un numéro de boîte postale ou l’adresse d’un site web.

194. Cette modification fait suite au constat que l’obligation d’indiquer une adresse physique sur les publicités électorales pouvait permettre de menacer les candidats et de décourager certains groupes, notamment les femmes et les personnes vivant en milieu rural, de se porter candidats.

195. De plus amples informations sur les préjudices en ligne figurent au point 10 a).

Éducation

Réponse aux points 14 a) et f)

Isolement et financement de l'accès

196. Depuis 2001, le Ministère de l’éducation utilise un « indice d’isolement » (indice) pour déterminer l’isolement relatif des écoles et des services d’apprentissage préscolaire et établit des priorités de financement et de services en conséquence.

197. La formule de l’indice, les données routières et les données démographiques ont été mises à jour en 2023 pour refléter les changements survenus en Nouvelle-

⁴⁶ <https://www.iod.org.nz/>.

⁴⁷ <https://www.superdiversity.org/>.

⁴⁸ <https://www.governancenz.org/women-on-boards>.

⁴⁹ Femmes courageuses ou femmes leaders et guerrières.

Zélande/Aotearoa au cours des deux dernières décennies. Cela a été combiné à la mise en œuvre de l'« indice d'équité » qui a remplacé le système des déciles⁵⁰.

198. La prime à l'internat contre les obstacles à l'accès (Access Barrier Boarding Allowance) couvre les frais d'internat lorsqu'il n'y a pas d'établissement d'enseignement secondaire local pour les élèves vivant dans des zones reculées. Actuellement, 2 097 élèves bénéficient de cette prime. En outre, la prime à l'internat pour obstacles multiples (Multiple Barriers Boarding Allowance) aide les élèves confrontés à plusieurs obstacles à fréquenter l'école de leur quartier. Le budget 2022 a augmenté les primes de 8 %.

199. Il existe également des services supplémentaires destinés aux Maoris, tels que le financement de l'aide au transport pour les écoles d'immersion en langue maorie et les contributions à l'internat.

200. Le programme d'amélioration des salles de classe dans les écoles de petite taille ou éloignées Ngā Iti Kahurangi⁵¹ est une réponse directe aux problèmes de locaux auxquels sont confrontées les écoles géographiquement isolées ou de petite taille. Le programme compte actuellement 574 écoles publiques, pour lesquelles les travaux de modernisation seront achevés d'ici à septembre 2024.

Enseignement à distance

201. En réponse à la pandémie de COVID-19, le Ministère de l'éducation a fourni un accès à Internet, aux ressources numériques et à d'autres outils pédagogiques pour soutenir l'apprentissage à distance.

202. Des connexions Internet ont été attribuées à plus de 40 000 foyers afin d'aider les écoles et les kura à dispenser un enseignement à distance à tous les élèves touchés par les fermetures des écoles ou l'isolement dus à la COVID-19.

203. Le Ministère de l'éducation étudie actuellement la manière la plus efficace de continuer à aider les élèves à accéder à l'apprentissage à distance.

204. Te Aho o Te Kura Pounamu (un prestataire d'enseignement à distance) offre une autre option aux élèves qui ne peuvent fréquenter une école locale ou un internat. Le Ministère de l'éducation a également conclu des contrats avec des programmes d'activités éducatives en milieu rural dans l'ensemble de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa, ce qui permet de soutenir les élèves dans les zones rurales.

Aide au transport

205. Le Ministère de l'éducation fournit une aide au transport à plus de 100 000 élèves pour qu'ils puissent se rendre à l'école chaque jour, presque exclusivement dans les communautés rurales. Il applique divers critères pour pouvoir bénéficier du transport scolaire, conçu pour répondre à des obstacles spécifiques, tels que la distance et l'absence de transports publics adaptés.

Ikura | Manaakitia te whare tangata (Produits d'hygiène menstruelle dans les écoles)

206. Le Gouvernement finance ce programme pour :

- a) réduire les obstacles à l'accès et améliorer la fréquentation scolaire, la participation aux activités sportives et le bien-être des enfants et des jeunes ;
- b) diminuer les dépenses des familles et des whānau en difficulté financière ;

⁵⁰ L'indice d'équité est un modèle statistique qui évalue dans quelle mesure les élèves d'une école sont confrontés à des obstacles socio-économiques qui les empêchent de réussir à l'école.

⁵¹ <https://www.education.govt.nz/our-work/changes-in-education/nga-itii-kahurangi/>.

- c) promouvoir des normes de genre positives ;
- d) réduire la stigmatisation liée à la menstruation.

207. Plus de 2 000 écoles, *kura*, centres d'activités et autres prestataires de services éducatifs ont opté pour ce programme, qui concerne environ 350 000 élèves menstruées. Plus d'un million de packs de produits d'hygiène menstruelle ont été fournis aux écoles depuis juin 2021.

Réponse au point 14 b)

208. Les écoles de Nouvelle-Zélande/Aotearoa sont tenues d'enseigner l'éducation relationnelle et sexuelle jusqu'à la fin de la 10^e année. Les parents ont le droit de retirer leur enfant des cours d'éducation sexuelle, mais pour ce faire, ils doivent écrire au directeur de l'école.

209. L'éducation relationnelle et sexuelle est élaborée en fonction du programme de chaque communauté scolaire et les écoles doivent obligatoirement consulter leurs communautés sur le contenu de l'enseignement.

210. À partir de la fin de l'école primaire, les élèves ont de cours sur le développement physique et émotionnel pendant la puberté, ainsi que sur la reproduction et le comportement sexuel. Ils apprennent également comment gérer les relations, prendre des décisions et avoir des relations sexuelles protégées.

211. En 2022, le Gouvernement a lancé de nouvelles ressources pour soutenir l'enseignement de l'éducation relationnelle et sexuelle, y compris un module sur la pornographie.

212. Le Ministère de l'éducation continue de collaborer avec Accident Compensation Corporation pour développer des ressources destinées aux enseignants et aux familles/whānau portant spécifiquement sur les relations saines, notamment en réutilisant les ressources qui ont fait leurs preuves de l'initiative « Mates and Dates »⁵².

213. Toutes les ressources pédagogiques qui soutiennent l'enseignement de l'éducation relationnelle et sexuelle sont biculturelles et inclusives et comprennent des ressources spécialement conçues pour les établissements d'immersion en langue maorie.

Réponse au point 14 c)

214. La loi de 2020 sur l'éducation et la formation et la loi de 2014 sur l'enfance fournissent un cadre juridique pour la sécurité et le bien-être des enfants, ainsi qu'un cadre plus large sur la santé et la sécurité.

215. En vertu de la loi sur l'enfance, toutes les écoles et *kura* doivent disposer d'une politique écrite de protection de l'enfance. Cette politique décrit les procédures à suivre pour les écoles afin de garantir la sécurité des enfants et de réagir de manière appropriée en cas de suspicion ou de risque de maltraitance ou de négligence. Elle doit être révisée tous les trois ans et son application est contrôlée par le Bureau d'inspection de l'éducation.

216. La loi sur l'enfance exige également que toutes les personnes qui travaillent avec des enfants soient soumises à un contrôle de sécurité tous les trois ans.

217. Des équipes du Ministère de l'éducation chargées des événements traumatisques sont disponibles sur demande pour répondre aux événements importants qui ont une

⁵² <https://www.acc.co.nz/newsroom/stories/reflecting-on-mates-and-dates-and-looking-forward/>.

incidence sur le bien-être physique et émotionnel des élèves et des enseignants. Il peut s'agir d'un soutien pour répondre à des violences sexuelles commises à l'école ou en dehors de l'école.

Enquête Mana Wāhine Kaupapa

218. Le Ministère de l'éducation participe à l'enquête Mana Wāhine Kaupapa du Tribunal de Waitangi, décrite au point 21 c) ci-dessous. Plusieurs réclamations font état de préjugés à l'égard des wāhine Māori dans l'enseignement passé et présent.

Réponse au point 14 d)

219. L'article 33 de la loi de 2020 sur l'éducation et la formation garantit à tous les élèves du pays (y compris les filles enceintes et les jeunes mères) le droit à une inscription et une éducation gratuites dans n'importe quelle école publique entre l'âge de 5 ans et le 1^{er} janvier suivant leur 19^e anniversaire.

220. La Nouvelle-Zélande compte 25 unités pour adolescentes enceintes, rattachées à un établissement d'enseignement secondaire public ou intégré au public. Un centre d'éducation de la petite enfance, qui s'occupe des enfants de parents adolescents, est situé sur place ou à proximité. Les unités pour adolescentes enceintes offrent un soutien complet aux élèves enceintes ou mères afin de minimiser les obstacles à l'éducation. Un programme d'apprentissage individuel est élaboré en fonction des besoins de chacune.

221. L'éducation relationnelle et sexuelle dans les écoles est abordée au point 14 b).

Réponse au point 14 e)

222. Il existe divers programmes et initiatives dans les écoles pour encourager davantage de jeunes à choisir des matières liées aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STIM), en particulier ceux qui sont sous-représentés en technologie. Ces actions sont souvent menées en partenariat avec l'industrie et les communautés⁵³.

223. Le plan d'action pour l'emploi des femmes (WEAP) comprend des mesures visant à améliorer les filières d'éducation et d'emploi pour les femmes et propose plusieurs actions basées sur l'éducation, dont le Targeted Training and Apprenticeship Fund (TTAF), afin d'éliminer les barrières structurelles qui empêchent les femmes d'entrer dans des filières traditionnellement à prédominance masculine. Le TTAF a pris fin le 31 décembre 2022.

224. Le WEAP aide également les femmes à obtenir le permis de conduire pour leur permettre d'avoir accès à différentes opportunités en matière d'éducation et d'emploi.

225. Entre 2019 et 2021, le Gouvernement a financé des recherches visant à mieux comprendre les obstacles et les possibilités d'augmenter le nombre de femmes dans divers métiers. En 2021, Manatū Wāhine a collaboré avec des partenaires de l'industrie du bâtiment pour développer des ressources encourageant les femmes à entrer dans les métiers de l'industrie et les travaux spécialisés⁵⁴.

⁵³ Par exemple, [GirlBoss NZ | Home, About Us – ShadowTech, Girls in Games Senior Development Day | Media Design School, School to Skies – New Zealand Defence Force \(nzdf.mil.nz\)](#).

⁵⁴ <https://women.govt.nz/library/women-trades-2021>.

226. Des bourses ciblées sont disponibles dans tout la Nouvelle-Zélande/Aotearoa pour aider les femmes à faire carrière dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM)⁵⁵.

227. La réforme de l'enseignement professionnel a été introduite par étapes entre 2020 et 2023. Elle permet aux apprenants de se déplacer dans le pays et de choisir le type d'apprentissage qui leur convient le mieux.

228. Une campagne sur l'enseignement et la formation professionnels vise à mieux faire connaître l'enseignement professionnel pour que davantage de personnes le considèrent comme une voie souhaitable vers l'emploi. La campagne, qui se termine en juin 2023, cible spécifiquement les femmes et les présente dans des rôles non traditionnels. La Commission de l'enseignement supérieur (Tertiary Education Commission, TEC) poursuivra son activité de promotion pour éviter que le changement de vision ne se perde.

229. Le projet « Industry Equity » (équité dans l'industrie), qui a pour but d'attirer davantage de femmes dans le secteur de la construction, est actuellement expérimenté dans les secteurs de l'ingénierie, de la logistique et de l'industrie manufacturière.

230. Tahatū, un outil de planification de carrière en ligne, est en cours de développement pour permettre à tous les Néo-Zélandais d'avoir accès à des informations et un soutien de qualité sur l'apprentissage et les parcours professionnels. Le système est conçu de manière à n'exclure aucun des deux sexes.

231. Dans le projet de stratégie nationale pour le système de carrières⁵⁶, les femmes sont identifiées comme un groupe prioritaire. La TEC prévoit de lancer cette stratégie à la mi-2023.

232. L'initiative « Apprenticeship Boost »⁵⁷ (encourager l'apprentissage), annoncée en 2020, a permis à des personnes de s'orienter vers un métier ou de le conserver. En septembre 2022, plus de 50 000 apprentis avaient bénéficié de son soutien, dont 17 % de femmes. Cette initiative a été prolongée jusqu'à la fin de 2024 par le budget 2023.

233. D'autres initiatives sont menées par l'industrie, notamment des messages à l'intention des femmes sur les possibilités de carrière et de formation dans les métiers spécialisés. Certaines de ces campagnes ont reçu du Gouvernement un financement pour le développement.

Réponse au point 14 g)

234. En vertu de la loi de 2020 sur l'éducation et la formation, les apprenants handicapés ont les mêmes droits à l'éducation dans les écoles publiques que les apprenants valides.

235. Les stratégies et cadres clés qui guident cette action sont les priorités nationales en matière d'éducation et d'apprentissage (NELP),⁵⁸ la stratégie pour l'enseignement

⁵⁵ Par exemple, Women in STEM (<https://studyspy.ac.nz/scholarships/11399/women-in-stem>) ; AUT South Bachelor of Computer and Information Sciences Scholarship (<https://studyspy.ac.nz/scholarships/10703/aut-south-bachelor-of-computer-and-information-sciences-scholarship-women-in-stem>).

⁵⁶ <https://www.tec.govt.nz/focus/our-focus/careers-system-strategy/>.

⁵⁷ <https://www.workandincome.govt.nz/employers/subsidies-training-and-other-help/apprenticeship-boost/>.

⁵⁸ <https://www.education.govt.nz/our-work/overall-strategies-and-policies/the-statement-of-national-education-and-learning-priorities-nelp-and-the-tertiary-education-strategy-tes/>.

supérieur (TES),⁵⁹ le modèle pour l'aide à l'apprentissage (LSDM)⁶⁰ et le cadre des pratique He Pikorua⁶¹ pour le Ministère de l'éducation et les personnes chargées du soutien scolaire.

236. Le Plan d'action d'aide à l'apprentissage 2019-2025⁶² définit six priorités pour l'aide à l'apprentissage afin de progresser vers un système d'éducation inclusive. L'objectif est que les personnes ayant besoin d'une aide à l'apprentissage puissent en bénéficier au moment où elles en ont besoin.

237. L'examen des besoins les plus importants (Highest Needs Review) a été mené entre 2021 et 2022 afin d'examiner les interventions pour les apprenants qui ont le plus de besoins en matière d'aide à l'apprentissage. Les recommandations qui en découlent serviront à orienter le programme de changement en fonction des besoins les plus importants⁶³ pour améliorer le système d'aide à l'apprentissage.

238. En septembre 2022, le rapport du Bureau d'inspection de l'éducation (ERO) intitulé « Thriving at School ? Education for Disabled Learners in Schools » contenait des recommandations pour une éducation de meilleure qualité et plus inclusive pour les apprenants handicapés. Le Ministère de l'éducation étudie les recommandations et nombre d'entre elles seront prises en compte dans les travaux en cours.

Accessibilité physique

239. Tous les nouveaux travaux effectués dans les bâtiments scolaires doivent respecter certaines normes afin de veiller à ce que les bâtiments soient accessibles à tous. En outre, le Ministère de l'éducation finance les modifications apportées aux bâtiments scolaires existants afin de répondre aux besoins en matière d'accessibilité et d'aide à l'apprentissage.

Actualisation des programmes d'études et programme de changement du NCEA

240. Le programme scolaire néo-zélandais (Te Marautanga o Aotearoa) et le certificat national de fin d'études secondaires (National Certificate of Educational Achievement, NCEA) sont en cours de modification pour les rendre plus inclusifs et accessibles.

241. D'autres travaux sont en cours pour permettre aux étudiants handicapés de bénéficier d'un soutien pour Te Reo Matatini me te Pāngarau | Literacy and Numeracy (lire, écrire et compter), une nouvelle qualification nécessaire pour le NCEA.

242. Des ressources sur la conception universelle de l'apprentissage et de l'éducation inclusive ont été élaborées à l'intention des enseignants et du personnel d'aide à l'apprentissage.

Réforme de l'enseignement professionnel

243. La réforme de l'enseignement professionnel crée un système de financement unifié pour la Nouvelle-Zélande/Aotearoa. Ce système comprend un fonds d'aide au succès des apprenants visant à améliorer les performances des apprenants généralement mal desservis, notamment les personnes handicapées. Pour 2023, les

⁵⁹ <https://www.education.govt.nz/our-work/overall-strategies-and-policies/the-statement-of-national-education-and-learning-priorities-nelp-and-the-tertiary-education-strategy-tes/>.

⁶⁰ <https://www.education.govt.nz/our-work/changes-in-education/strengthening-learning-support/a-new-model-for-delivering-learning-support/>.

⁶¹ <https://hepikorua.education.govt.nz/>.

⁶² <https://conversation.education.govt.nz/assets/DLSAP/Learning-Support-Action-Plan-2019-to-2025-English-V2.pdf>.

⁶³ <https://www.education.govt.nz/our-work/changes-in-education/highest-needs-change-programme/>.

prestataires recevront un financement par apprenant en équivalent temps plein si le prestataire est handicapé.

244. La réforme de l'enseignement professionnel a également mis en place six conseils de développement de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins et aux aspirations des apprenants prioritaires, y compris les apprenants handicapés dans des secteurs spécifiques.

Soutenir le personnel éducatif

245. Des coordonnateurs de l'aide à l'apprentissage ont été mis en place pour veiller à ce que tous les apprenants bénéficient d'un soutien pour apprendre et progresser. Le réseau d'aide à l'apprentissage vise à renforcer les capacités des coordonnateurs, enseignants et autres professionnels qui travaillent avec des apprenants handicapés.

246. Le Ministère de l'éducation a chargé l'université Massey de Nouvelle-Zélande de délivrer, à partir de 2021, un nouveau diplôme d'enseignement supérieur portant principalement sur la neurodiversité (y compris l'autisme).

247. Depuis décembre 2021, Te Rourou Whai Hua (un outil d'aide à l'apprentissage) comprend des modules sur le soutien aux écoles inclusives et des webinaires sur les déficiences auditives.

Soutenir les ākonga (apprenants) handicapés

248. Les articles du traité Te Tiriti ont été intégrés dans des modules de conception inclusive, afin d'aider les communautés d'apprentissage à renforcer le mana et à tenir compte de la culture.

249. En 2022, en partenariat avec le Taonga Takiwātanga Charitable Trust, le Ministère de l'éducation a organisé cinq wānanga (conférences) sur les marae (lieux de rencontre traditionnel), étudiant la vision du monde maori sur le takiwātanga (autisme). Environ 330 personnes, assumant diverses fonctions d'aide à l'apprentissage, y ont participé.

250. En outre, le Ministère de l'éducation :

- a) travaille en partenariat avec Tainui Kāhui Ako (communauté d'apprentissage) pour développer des ressources en langue maorie afin d'aider les Ākonga dyslexiques ;
- b) a consulté plusieurs figures du handicap sur un projet de déclaration d'impact pour les ākonga handicapés, leurs familles et whānau.

Emploi

Réponse au point 15 a)

251. Publiée à la mi-2019, la stratégie gouvernementale pour l'emploi⁶⁴ (la stratégie pour l'emploi) présente le programme du Gouvernement pour améliorer les résultats du marché du travail et soutenir l'emploi afin de contribuer à une économie productive, durable et inclusive. Cette stratégie couvre sept plans d'action pour l'emploi axés sur la population, dont le WEAP et le plan d'action pour l'emploi des maori Te Mahere Whai Mahi Māori (MEAP)⁶⁵.

⁶⁴ <https://www.mbie.govt.nz/business-and-employment/employment-and-skills/employment-strategy/>.

⁶⁵ <https://www.mbie.govt.nz/dmsdocument/18759-te-mahere-whai-mahi-maori-maori-employment-action-plan-english>.

252. La stratégie pour l'emploi a été mise à jour en 2022. Des modifications mineures ont été apportées pour garantir un cadre plus durable, davantage axé sur la mise en œuvre et le suivi. Un cadre de suivi sera mis en place pour mesurer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de la stratégie pour l'emploi. Les indicateurs clés du marché du travail permettront de suivre les tendances à long terme qui ont incidence sur les objectifs de la stratégie pour l'emploi.

253. Le WEAP compte 31 points d'action répartis en trois domaines :

- a) Les femmes bénéficient d'une sécurité financière ;
- b) Le marché du travail est ouvert aux femmes ;
- c) Les femmes bénéficient d'un soutien pour assumer à la fois le travail rémunéré et le travail non rémunéré (sans encourir de pénalités).

254. Le MEAP et le WEAP disposent d'initiatives sur mesure qui ont pour but d'améliorer les conditions de travail des wāhine Māori. Cela inclut une initiative dans le cadre du WEAP visant à garantir aux wāhine Māori, femmes du Pacifique et femmes d'autres ethnies l'accès à des informations sur les programmes et initiatives en matière d'emploi.

255. D'autres plans d'action pour l'emploi, tels que le plan d'action pour l'emploi dans le Pacifique⁶⁶ (PEAP) et le plan d'action pour les anciens réfugiés, les migrants récents et les communautés ethniques⁶⁷, comprennent des initiatives spécifiques pour soutenir les femmes au sein de ces groupes de population. Le plan d'action pour l'emploi des jeunes⁶⁸ comprend également des initiatives qui contribuent à améliorer les résultats en matière d'emploi pour les wāhine Māori en particulier.

256. Des plans de mise en œuvre ont été élaborés pour le MEAP et le WEAP, et le Ministère des peuples du Pacifique fait avancer les initiatives prioritaires pour le plan d'action pour l'emploi dans le Pacifique.

257. Tous les six mois, le Ministère du commerce, de l'innovation et de l'emploi rend compte aux ministres de l'emploi, de l'éducation et de la formation des progrès réalisés dans le cadre des plans d'action pour l'emploi. Le rapport de décembre 2022 a montré que les progrès en matière de mise en œuvre sont en bonne voie, la plupart des actions étant achevées, en cours ou mises en œuvre.

Réponse au point 15 b)

L'égalité salariale dans la législation

258. Les modifications apportées en 2020 à la loi de 1972 sur l'égalité des salaires (la loi) ont mis en place une procédure pratique et accessible permettant de déposer et d'examiner des réclamations pour sous-évaluation généralisé des salaires fondée sur le sexe dans les professions à prédominance féminine. La loi de 2020 portant modification de la loi sur l'égalité des salaires définit un processus clair d'équité salariale permettant de vérifier si le travail effectué majoritairement par des femmes n'est pas sous-évalué en fonction du sexe.

259. À ce jour, dix accords sur l'égalité des salaires ont été conclus, ce qui a permis à 111 549 personnes de bénéficier d'une hausse de salaire de 32,4 % en moyenne. En mai 2023, 27 demandes concernant l'égalité des salaires étaient en cours de

⁶⁶ <https://www.mpp.govt.nz/programmes/pacific-employment-action-plan/>.

⁶⁷ <https://www.ethniccommunities.govt.nz/assets/News/Former-Refugees-Recent-Migrants-and-Ethnic-Communities-Employment-Action-Plan.pdf>.

⁶⁸ <https://www.mbie.govt.nz/dmsdocument/6613-our-youth-employment-action-plan>.

traitement. Ces demandes concernent environ 215 000 personnes travaillant dans les secteurs public, subventionné et privé.

260. Le groupe de travail sur l'assurance et les conseils en matière d'équité salariale (Pay Equity Advice and Assurance Taskforce) au sein de la Commission de la fonction publique est une équipe spécialisée qui fournit des conseils, des informations, des ressources et une formation de qualité afin d'appuyer la mise en œuvre de l'égalité des salaires conformément à la loi pour les organisations des secteurs public et privé.

261. Te Orowaru⁶⁹, un outil gratuit d'évaluation du travail, a été conçu pour évaluer l'équité salariale. Il prend en compte les valeurs culturelles pour la correction d'une sous-évaluation. Le groupe de travail élabore un guide sur la manière d'utiliser Te Orowaru dans un contexte plus large d'évaluation des emplois.

262. Le Ministère du commerce, de l'innovation et de l'emploi dispose d'une base de données contenant des informations sur les comparateurs et les accords sur l'équité salariale. Cette base de données est supervisée par un groupe tripartite composé de représentants du Gouvernement, des entreprises et des syndicats. Le Ministère propose également des services officiels, gratuits et neutres de règlement des différends (médiation) pour les parties intervenant dans les négociations⁷⁰.

Accords de rémunération équitable

263. La loi de 2022 sur les accords de rémunération équitable (Fair Pay Agreements Act 2022)⁷¹ a été introduite pour permettre d'améliorer les conditions d'emploi des salariés. Le système des accords de rémunération équitable réunit les syndicats et les associations d'employeurs pour négocier des conditions d'emploi minimales pour tous les salariés couverts dans un secteur ou une profession. Des informations destinées aux employés et aux employeurs concernant leurs droits et obligations en vertu de cette loi sont disponibles sur le site web du Ministère du commerce, de l'innovation et de l'emploi⁷².

Kia Toipoto

264. Le plan d'action Kia Toipoto est mis en œuvre dans l'ensemble du service public⁷³. Ses objectifs sont les suivants :

- a) Réduire sensiblement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, les Maoris, les habitants du Pacifique et les groupes ethniques ;
- b) Accélérer les progrès pour les wāhine Māori, les femmes du Pacifique et les femmes des communautés ethniques ;
- c) Créer des lieux de travail plus équitables pour tous, y compris les personnes handicapées et les membres des communautés arc-en-ciel.

265. Kia Toipoto s'appuie sur le plan d'action 2018-2021 contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui a permis de réduire cet écart, passant de 12,2 % en 2018 à 7,7 % en 2022. L'écart de rémunération pour les Maoris a considérablement diminué, passant de 11,2 % en 2018

⁶⁹ <https://www.publicservice.govt.nz/system/public-service-people/pay-gaps-and-pay-equity/te-orowaru/>.

⁷⁰ <https://www.employment.govt.nz/resolving-problems/steps-to-resolve/mediation/>.

⁷¹ https://www.legislation.govt.nz/act/public/2022/0058/latest/LMS655992.html?search=ts_act%40bill%40regulation%40deemedreg_fair+pay_resel_25_a&p=1.

⁷² <https://www.employment.govt.nz/starting-employment/unions-and-bargaining/fair-pay-agreements/>.

⁷³ <https://www.publicservice.govt.nz/system/public-service-people/pay-gaps-and-pay-equity/kia-toipoto/>.

à 6,5 % en 2022. L'écart de rémunération pour la communauté du Pacifique est passé de 21,6 % en 2018 à 17,7 % en 2022, et l'écart de rémunération pour la communauté asiatique a légèrement diminué, passant de 12,6 % en 2022 à 12,4 % en 2022.

266. Le Gouvernement attend du service public qu'il montre la voie en éliminant les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et entre les groupes ethniques dans l'ensemble du service public et qu'il constitue une main-d'œuvre reflétant la diversité de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa.

Transparence des salaires

267. Le Gouvernement s'est engagé à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et a accepté de déterminer si un système de transparence des salaires⁷⁴ serait bénéfique pour la Nouvelle-Zélande/Aotearoa. Les ministres ont demandé aux fonctionnaires de les conseiller prochainement sur les principaux éléments d'un système de notification des écarts de rémunération. Il s'agit notamment de savoir à qui le système doit s'appliquer (c'est-à-dire la taille et le type d'entreprises) et quelles mesures doivent être communiquées. Le Conseil consultatif national pour l'emploi des femmes⁷⁵ est le groupe consultatif ministériel du Ministre de la Femme et le groupe consultatif pour la transparence des salaires.

Réponse au point 15 c)

268. Voir réponse au point 2.

Réponse au point 15 d)

269. Voir les informations précédentes fournies sur le WEAP.

Les femmes dans le commerce d'exportation

270. Le Gouvernement est résolu à réduire les obstacles au commerce pour les femmes dans le cadre de ses efforts continus pour promouvoir le commerce pour tous⁷⁶. Le WEAP met également l'accent sur la réduction des obstacles à la participation des femmes aux exportations.

271. Dans le cadre de ses accords commerciaux bilatéraux, la Nouvelle-Zélande/Aotearoa a conclu récemment deux accords de libre-échange (ALE) qui ont eu des résultats sensibles dans les domaines du commerce et des questions de genre.

272. L'accord de libre-échange entre la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni comporte un chapitre consacré au commerce et à l'égalité des genres, avec notamment des obligations visant à promouvoir l'égalité des genres, ainsi qu'un engagement à coopérer pour augmenter le nombre de femmes dans le commerce. L'ALE entre la Nouvelle-Zélande et l'Union européenne contient également un article sur le commerce et l'égalité entre les hommes et les femmes, soumis à des mécanismes de règlement des différends.

273. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa continue également de promouvoir les efforts internationaux visant à augmenter le nombre de femmes dans le commerce par des initiatives telles que l'Arrangement mondial sur le commerce et le genre (AMCG)⁷⁷.

⁷⁴ <https://women.govt.nz/women-and-work/pay-transparency>.

⁷⁵ <https://women.govt.nz/about-us/national-advisory-council-employment-women>.

⁷⁶ www.mfat.govt.nz/en/trade/nz-trade-policy/trade-for-all-agenda.

⁷⁷ https://www.mfat.govt.nz/assets/Trade-General/Trade-policy/ITAG-Inclusive-Trade-Action-Group/ITAG_Global-Trade-and-Gender-Arrangement-Text-for-signed-Arrangement.pdf.

274. Le programme Women in Export de l'organisme public New Zealand Trade and Enterprise (NZTE) révise le soutien qu'il apporte aux entreprises afin de mieux adapter les offres aux exportatrices.

275. Le NZTE a nommé un responsable des femmes à l'exportation en partenariat avec le Ministère des affaires étrangères et du commerce. Il a pour fonction d'aider le NZTE à accroître la représentation des entreprises dirigées par des femmes ainsi que la diversité aux postes de direction parmi les exportateurs, et à organiser des événements pour soutenir les femmes dans le domaine de l'exportation.

276. En 2022, les délégations commerciales de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa comptaient plus de 40 % de femmes, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux années précédentes.

Réponse au point 16 a)

277. Le Ministère de l'éducation finance les centres de la petite enfance par divers fonds, parmi lesquels Early Childhood Education (ECE) Funding Subsidy, 20 Hours ECE funding, Equity funding, et Targeted Funding for Disadvantage.

278. Le budget 2023 étend le financement de 20 heures d'enseignement pré primaire aux enfants de deux ans (qui n'est actuellement disponible que pour les enfants de trois à cinq ans) à partir du 1^{er} mars 2024. Cela aidera les parents à gérer leurs frais quotidiens tout en permettant à d'autres parents, pour lesquels le coût était un obstacle, de bénéficier de ce fonds.⁷⁸

279. Le Gouvernement a également augmenté le financement de Kōhanga Reo⁷⁹ au cours des dernières années, avec plus de 200 millions de dollars fournis afin de soutenir l'équité et la durabilité pour ce service. Le budget 2023 prévoit un financement pour l'entretien des infrastructures des centres de la petite enfance de Puna Reo⁸⁰ et de Kōhanga Reo.

280. Le Ministère du développement social propose une série de mesures de soutien et d'assistance pour aider les familles à faire face aux frais de garde d'enfants, afin d'aider les parents à travailler et à étudier et de favoriser l'apprentissage et le développement des enfants.

281. Le Ministère du développement social procède actuellement à une révision de l'aide à la garde d'enfants. Cette révision s'inscrit dans le cadre du programme de réforme de la protection sociale (Welfare Overhaul)⁸¹ et vise à renforcer l'aide apportée par le Ministère aux familles à revenu faible ou moyen.

Réponse au point 16 b)

282. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa dispose d'un solide système législatif et administratif qui permet de lutter efficacement contre la discrimination sur le marché du travail.

283. La loi relative aux droits de l'homme définit les comportements considérés comme illégaux et le processus de protection des droits des Néo-Zélandais. La Commission des droits de l'homme répond aux plaintes du public en matière de droits de l'homme et les règles par la médiation. Si une plainte n'est pas réglée par la

⁷⁸ <https://www.beehive.govt.nz/release/cheaper-childcare-20-hours-free-ece-extended-two-year-olds>.

⁷⁹ Programmes d'immersion en langue maorie.

⁸⁰ Puna Reo est une sorte de garderie qui est axée sur l'apprentissage de la langue (Te Reo Māori) et des coutumes (tikanga) maories.

⁸¹ <https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/work-programmes/welfare-overhaul/index.html>.

médiation, une personne peut intenter une action en justice auprès du Tribunal pour l'examen des droits de l'homme⁸².

284. La loi sur les relations du travail (ERA) protège les employés contre la discrimination et le harcèlement sexuel et racial. Elle fournit également un moyen de lutter contre le harcèlement au travail. Tous les contrats de travail prévoient l'obligation pour l'employeur de fournir un lieu de travail sûr. Si cette obligation n'est pas respectée et si le salarié est désavantagé dans son emploi ou contraint de démissionner en raison de ce manquement, il peut déposer un grief personnel.

285. En outre, en vertu de la loi de 2015 sur la santé et la sécurité au travail, toute personne dirigeant une entreprise doit garantir la santé et la sécurité des travailleurs, y compris leur santé mentale et la protection contre l'intimidation ou le harcèlement au travail.

Recours

286. Le Gouvernement propose un service gratuit de médiation en matière d'emploi pour aider à régler les problèmes de relations au travail. Si la médiation n'aboutit pas ou n'est pas souhaitée, les salariés peuvent déposer un grief personnel auprès de leur employeur en vertu de l'ERA, en engageant une procédure auprès de l'Autorité des relations du travail puis du Tribunal du travail.

287. L'autorité chargée des relations du travail ou le tribunal du travail peuvent accorder diverses réparations, notamment :

- a) Réintégrer le salarié à son ancien poste ou à un poste non moins avantageux ;
- b) Un remboursement approprié ;
- c) Une indemnisation ;
- d) Action disciplinaire ou de réhabilitation (dans les cas de harcèlement sexuel ou racial).

288. Des informations sur les organismes du secteur public et les autres organisations qui peuvent aider les personnes victimes de harcèlement sexuel et/ou d'intimidations sur le lieu de travail sont disponibles sur le site web de WorkSafe New Zealand⁸³.

289. Tous les citoyens de Nouvelle-Zélande/Aotearoa et les titulaires d'un visa de résident peuvent bénéficier des services de santé et d'aide aux personnes handicapées financés par l'État.

Consultation publique et travaux ultérieurs

290. En 2021, le Ministère du commerce, de l'innovation et de l'emploi a consulté le public sur les systèmes actuels visant à prévenir et combattre les cas d'intimidation et de harcèlement au travail (y compris le harcèlement sexuel). Le Gouvernement étudie actuellement les prochaines étapes de cette action.

291. En 2021 également, un projet de loi a été présenté au Parlement, proposant de prolonger de 90 jours à 12 mois le délai pour déposer un grief personnel en cas de harcèlement sexuel. Le projet de loi est actuellement examiné par la commission de l'éducation et de la main-d'œuvre⁸⁴.

⁸² <https://www.justice.govt.nz/tribunals/human-rights/about/>.

⁸³ <https://www.worksafe.govt.nz/about-us/news-and-media/workplace-bullying-and-harassment/>.

⁸⁴ <https://www.parliament.nz/en/get-involved/topics/all-current-topics/bill-to-extend-time-available-to-raise-a-personal-grievance-involving-sexual-harassment/>.

Réponse au point 16 c)

292. Bien que la Nouvelle-Zélande/Aotearoa apprécie le rôle des traités et conventions internationaux dans ses arrangements constitutionnels, une procédure normalisée d'examen des incidences juridiques nationales implique que le pays n'est actuellement pas en mesure de ratifier les conventions citées.

Convention de 2019 sur la violence et le harcèlement (n° 190) (la Convention)

293. Une analyse préliminaire a montré que les cadres législatifs actuels en matière d'emploi, de santé et de sécurité, de droits humains et de justice tiennent largement compte des principes clés et de certains éléments de la Convention. Cependant, plusieurs problèmes de compatibilité ont été identifiés.

294. La loi néo-zélandaise/d'Aotearoa ne définit pas et n'interdit pas expressément la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et des modifications législatives dans un certain nombre de domaines seraient nécessaires pour s'aligner sur les définitions et les exigences détaillées de la Convention. Par exemple :

- a) La violence fondée sur le genre n'est pas expressément définie dans la législation, bien que le harcèlement sexuel soit inclus dans la loi de 2000 sur les relations du travail et que les délits d'atteintes sexuelles et d'actes indécentes soient mentionnés dans la loi sur la criminalité ;
- b) La loi sur la criminalité s'applique aux actes de violence commis sur le lieu de travail ou en dehors de celui-ci, mais ne définit pas expressément la violence ou son application au monde du travail.

295. Le Ministre des relations et de la sécurité professionnelles n'a pris aucune décision quant à l'avancement de la ratification de cet instrument spécifique, compte tenu des priorités de travail actuelles.

Informations complémentaires

296. La loi sur les droits de l'homme interdit la discrimination fondée sur le sexe ou la situation familiale (y compris la grossesse et l'accouchement), entre autres catégories. Cette loi s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé.

297. Les « employés de maison » sont traités de la même manière que les autres employés en vertu du droit de l'emploi de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa, qui s'applique quelle que soit la profession. Les « travailleurs à domicile » sont considérés comme des employés en vertu de la loi de 2000 sur les relations du travail, à condition qu'ils travaillent dans une maison d'habitation.

298. Le Gouvernement dispose également d'une série de mesures visant à apporter un soutien financier aux familles qui travaillent, en particulier celles dont les revenus sont faibles. Il s'agit notamment de divers crédits d'impôt mis à la disposition des familles dans le cadre du programme « Working for Families »⁸⁵.

299. En vertu de la loi de 1987 sur le congé parental et la protection de l'emploi (Parental Leave and Employment Protection Act), les personnes qui s'occupent des enfants peuvent bénéficier d'un maximum de 52 semaines (dont 26 semaines de congé pour la personne qui s'occupe principalement de l'enfant et 26 semaines de congé prolongé non rémunéré). Les droits peuvent être partagés avec le conjoint de l'aide principal, partiellement ou en totalité. Ce programme est financé par le Gouvernement et s'adresse aux travailleurs des secteurs public et privé. En outre, la

⁸⁵ <https://www.govt.nz/browse/family-and-whanau/financial-help-for-your-family/working-for-families-payments/#:~:text=Aide%20aux%20coûts%20de%20votre%20revenu%20pour%20l'année.>

loi sur le congé parental et la protection de l'emploi interdit le licenciement pour cause de grossesse.

300. Le système de santé de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa est financé par l'État et dispense des soins de santé gratuits ou subventionnés aux citoyens, aux résidents permanents et aux autres personnes titulaires de certaines catégories de visas. Les soins aux femmes enceintes sont gratuits ou fortement subventionnés (sauf si la personne choisit de faire appel à un prestataire de santé privé) et englobent les soins prénataux, l'accouchement, les soins postnataux et les soins d'hospitalisation si nécessaire.

Santé

Réponse au point 17 a)

301. L'avortement a été légalisé en Nouvelle-Zélande en mars 2020. Il n'y a pas de test obligatoire pour l'avortement avant 20 semaines de grossesse et il n'y a pas de délai maximal officiel pour la période d'avortement. Toutefois, il existe des exigences supplémentaires pour les grossesses de plus de 20 semaines. Les femmes enceintes peuvent se présenter d'elles-mêmes et les services de conseil ne sont plus obligatoires (mais il est obligatoire de les proposer). Les prestataires qui ne souhaitent pas dispenser de soins liés à l'avortement doivent, dans les plus brefs délais, en informer la personne et lui indiquer où elle peut obtenir ces soins. Les dispositions relatives à l'objection de conscience sont annulées dans les situations d'urgence.

302. Les nouvelles réglementations sur la contraception, la stérilisation et l'avortement (collecte d'informations) sont entrées en vigueur en 2021. Les rapports indiquent que le taux d'avortement n'a pas changé et que les personnes accèdent aux services beaucoup plus tôt⁸⁶.

303. L'organisme Health New Zealand (Te Whatu Ora) finance un service national de télésanté sur l'avortement (DECIDE.org.nz) qui constitue une source centrale d'information et de soutien. Il fournit également un accès par téléphone à un service d'avortement médicamenteux précoce. Cela permet d'accroître l'accès, d'améliorer l'équité et d'offrir plus de choix.

304. La loi de 2022 sur la contraception, la stérilisation et l'avortement (en lieux sécurisés) permet aux femmes enceintes et aux prestataires de santé d'accéder en toute sécurité aux services concernés.

305. Le programme national sur les services d'avortement est fortement axé sur l'équité. L'accent est mis actuellement sur les pratiques respectueuses des cultures, établies par le Traité de Waitangi (Te Tiriti), notamment avec la mise en œuvre de la directive clinique de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa sur l'avortement⁸⁷ et de la norme en matière de conseils sur l'avortement en Nouvelle-Zélande/Aotearoa.⁸⁸

⁸⁶ Les avortements médicamenteux précoce représentent aujourd'hui 43,8 % de tous les avortements pratiqués en Nouvelle-Zélande/Aotearoa (5 % de plus que l'année précédente). La tendance pour les avortements chirurgicaux est à la baisse et représentait 53,5 % en 2021 (5 % de moins que l'année précédente).

⁸⁷ <https://www.health.govt.nz/publication/new-zealand-aotearoa-abortion-clinical-guideline>.

⁸⁸ <https://www.health.govt.nz/publication/standard-abortion-counselling-aotearoa-new-zealand>.

Réponse au point 17 b)

Personnel de soins de maternité

306. Le personnel est un élément clé de la déclaration de politique générale provisoire sur la santé 2022-2024⁸⁹ et du plan de santé néo-zélandais provisoire 2022 (Te Pae Tata)⁹⁰.

307. Kahu Taurima (Maternité et petite enfance) est un programme prioritaire au sein du plan Te Pae Tata. Il vise à supprimer les obstacles à l'accès aux services et à intégrer les soins primaires, les services communautaires et les services spécialisés afin d'améliorer la qualité, la sécurité et l'équité des résultats.

308. Kahu Taurima favorisera la création de services centrés sur les whānau en réorganisant les services de maternité et de la petite enfance dans l'ensemble de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa. Le programme renforcera les capacités et les compétences des prestataires maoris et du Pacifique.

309. Te Whatu Ora a créé un groupe spécial pour l'élaboration et le classement par ordre de priorité des initiatives et investissements à court et moyen terme en matière de main-d'œuvre, qui comprend un groupe de travail sur les soins obstétricaux chargé d'étudier les obstacles au recrutement et à la rétention du personnel.

310. Afin d'attirer une main-d'œuvre formée à l'étranger, les infirmières, les sage-femmes et les professionnels de la santé mentale ont été ajoutés à la liste verte de l'immigration⁹¹ du Ministère du commerce, de l'innovation et de l'emploi.

311. Le Voluntary Bonding Scheme⁹² est un programme d'incitation financière pour plusieurs professions de santé, dont les infirmières et les sage-femmes, qui a pour but de retenir les professionnels de santé et de les encourager à travailler dans les communautés et les spécialités qui en ont besoin. Le programme vise également à accroître la représentation des peuples maoris et du Pacifique au sein du personnel de santé.

312. Le budget 2020 prévoyait 35 millions de dollars sur quatre ans pour soutenir le plan d'action pour les soins maternels (MAP)⁹³, qui comprend des initiatives visant à améliorer la qualité et la sécurité des programmes de soins maternels, la durabilité de la main-d'œuvre et le soutien aux familles/whānau.

313. Les actions visant à augmenter le nombre de sage-femmes dans le cadre du MAP comprennent le financement pour soutenir :

- a) les programmes de retour à la pratique ;
- b) Te Ara ō Hine – Tapu Ora, un programme global qui aide les étudiants maoris et du Pacifique en soins obstétricaux à terminer leurs études.

Personnel infirmier

314. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa compte 18 écoles de soins infirmiers et, en 2022, le système de santé a employé un nombre record d'étudiants diplômés.

⁸⁹ <https://www.health.govt.nz/publication/interim-government-policy-statement-health-2022-2024>.

⁹⁰ <https://www.tewhatuora.govt.nz/publications/te-pae-tata-interim-new-zealand-health-plan-2022/>.

⁹¹ <https://www.immigration.govt.nz/new-zealand-visas/preparing-a-visa-application/working-in-nz/qualifications-for-work/green-list-occupations>.

⁹² <https://www.newdunedinhospital.nz/whats-happening/what-to-expect/for-the-health-workforce/voluntary-bonding-scheme/>.

⁹³ <https://www.tewhatuora.govt.nz/whats-happening/work-underway/maternity/the-maternity-action-plan/>.

315. Le programme national de formation du personnel infirmier met l'accent sur l'équité et un programme de travail national sur la filière des soins infirmiers vise à améliorer l'expérience des étudiants dans ce domaine et à accroître la diversité de la main-d'œuvre.

316. Manatū Hauora a investi dans une campagne sur les soins infirmiers généraux et une campagne sur les soins infirmiers spécialisés en santé mentale et addictologie afin de promouvoir les soins infirmiers et d'augmenter le nombre d'infirmières dans le pays⁹⁴.

317. Manatū Hauora a également alloué 1 million de dollars du budget 2021/22 de l'Accord sur les soins infirmiers au fonds d'appui au retour des infirmières (Return to Nursing Workforce Support Fund).

318. En 2021, 10 millions de dollars ont été alloués pour les initiatives et le recrutement du personnel de santé dans le cadre du programme de préparation aux soins dans le système de santé communautaire. L'une de ces initiatives visait à soutenir et à renforcer les capacités, les compétences et la résilience du personnel infirmier dans les établissements de soins intensifs.

Réponse au point 17 c)

319. L'article 7 de la loi de 1977 sur la contraception, la stérilisation et l'avortement dispose que, lorsqu'une personne n'a pas la capacité de consentir en raison de son âge, personne d'autre ne peut le faire en son nom.

320. Manatū Hauora étudie un cadre visant à protéger l'intégrité corporelle des personnes handicapées contre les interventions et procédures non consenties, non urgentes et non thérapeutiques, notamment en ce qui concerne les services de stérilisation et d'avortement. Les principaux domaines sont notamment les mécanismes législatifs, la formation du personnel au handicap, ainsi que les données et le suivi des violations de l'intégrité corporelle des personnes handicapées, y compris des femmes handicapées.

321. Dans le cadre de ces travaux, Manatū Hauora continuera à prendre en compte les besoins spécifiques des wāhine Māori.

Réponse au point 17 d)

322. Le Ministère du développement social verse l'aide aux personnes non autonomes pour les aidants qui s'occupent à plein temps, à domicile, d'une personne souffrant d'une maladie, d'une blessure ou d'un handicap (à condition que cette personne ne soit pas leur partenaire).

323. Le budget 2022 a engagé 111 millions de dollars sur quatre ans afin d'élargir les critères d'admissibilité pour rémunérer les aidants familiaux dans les services d'aide à domicile financés par des fonds publics. Le but est de permettre aux personnes pouvant bénéficier de services de soins de santé et d'aide aux personnes handicapées d'avoir plus de choix et de contrôle sur les soins qui leur sont prodigués. Cela valorise également davantage le travail des aidants familiaux.

324. L'allocation de soutien aux aidants (Carer Support subsidy) rembourse une partie des frais de soins d'une personne handicapée pendant que l'aidant (y compris l'aidant familial) prend du repos.

⁹⁴ <https://www.tewhatuora.govt.nz/for-the-health-sector/nursing/nursing-recruitment/>.

325. L'action de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa dans ce domaine s'appuie sur la stratégie néo-zélandaise pour les aidants⁹⁵ et le plan d'action 2019-2023 de la stratégie pour les aidants (Mahi Aroha)⁹⁶.

Pandémie de COVID-19

326. La NZ Carers Alliance (avec le soutien du Ministère du développement social) a financé et développé We Care Kiwi⁹⁷, un site web destiné à favoriser la participation de la communauté et un lien pour les aidants, y compris pendant les confinements dus à la COVID-19. Pendant le confinement national d'août 2021, le groupe de travail Mahi Aroha s'est réuni chaque semaine pour discuter des besoins des aidants et y répondre.

327. La NZ Carers Alliance a mis en évidence la nécessité de diffuser des messages plus cohérents sur le répit pour les différentes populations d'aidants, en particulier pendant la COVID-19.

Avantages économiques et sociaux et autonomisation économique des femmes

Réponse au point 18

328. La loi sur la sécurité sociale de 2018 définit les paramètres du système de sécurité sociale de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa, qui ne limite pas l'accès à l'aide en fonction du genre. Les femmes sont représentées de manière disproportionnée dans certains domaines du système de protection sociale, par exemple le versement de l'aide aux parents isolés.

329. Le Gouvernement est résolu à réformer le système de protection sociale afin de garantir à chacun un niveau de vie et des revenus décents permettant de vivre dignement et de participer à la vie de la communauté. Il est déterminé à faire en sorte que cette action réponde aux besoins de tous les Néo-Zélandais, y compris les femmes et les filles dans toute leur diversité.

330. Pour progresser dans cette voie, le Gouvernement a créé en 2018 le Groupe consultatif d'experts sur la protection sociale⁹⁸ (WEAG), chargé de formuler des recommandations sur l'avenir du système de protection sociale, et en 2019, il a établi un programme de travail pour œuvrer à la réalisation de sa vision.

331. À ce jour, diverses mesures visant à soutenir les familles à revenu faible ou moyen ayant des enfants ont été mises en place, permettant de régler certains problèmes qui touchent de manière disproportionnée les femmes et les wāhine Māori. Les progrès sont notamment les suivants :

- a) Lancement du programme d'aide aux familles (Families Package), comprenant l'allocation « Bon départ » (Best Start) pour les nouveau-nés et l'allocation hivernale de chauffage (Winter Energy Payment) ;
- b) Augmentation des principales prestations sociales et indexation de ces dernières sur les augmentations du salaire moyen ;

⁹⁵ <https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/work-programmes/policy-development/carers-strategy/>.

⁹⁶ <https://msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/information-releases/mahi-aroha-carers-strategy-action-plan-2019-2023.html>.

⁹⁷ <https://wecare.kiwi/>.

⁹⁸ <https://www.weag.govt.nz/>.

- c) Augmentation du nombre d'intervenants de première ligne pour aider plus de personnes à trouver un emploi ;
- d) Financement pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées et des personnes souffrant de problèmes de santé ;
- e) Abrogation de l'article 192 de la loi sur la sécurité sociale de 2018 et de la politique de l'enfant qui a suivi, qui ont tous deux qui ont eu des conséquences préjudiciables sur certaines familles monoparentales ;
- f) Augmentation des aides aux besoins spéciaux pour les traitements dentaires immédiats et essentiels ;
- g) Augmentation des plafonds de revenus pour la prime de sujétion ;
- h) Nouveau programme d'aide financière au logement ;
- i) Révision de l'aide à la garde d'enfants pour aider les familles à revenu faible ou moyen ayant des frais de garde à entrer et/ou à rester dans l'emploi, l'éducation et la formation. L'objectif est également d'améliorer les infrastructures du point de vue du bien-être de l'enfant. Le financement de la garde d'enfants inclus dans le budget 2023 est décrit au point 16 a).

Changements climatiques et réduction des risques de catastrophe

Réponse au point 19

332. Le Gouvernement est conscient du fait que les risques liés aux changements et aléas climatique ont un impact différent selon le sexe, et que les femmes et les filles, dans toute leur diversité, sont touchées de manière disproportionnée. En outre, il soutient fermement l'intégration de la prise en compte des questions de genre à tous les niveaux de l'action de lutte contre les changements climatiques.

333. Sur le plan international, ses délégations officielles la Nouvelle-Zélande/Aotearoa auprès de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques compte depuis longtemps des femmes, avec une représentation équilibrée des genres.

334. Le Gouvernement reconnaît l'impact du changement climatique sur les femmes et leurs familles dans Tuia te Waka a Kiwa, la stratégie de financement de l'action climatique au niveau international de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa (ICSF)⁹⁹. En 2021, le Gouvernement a porté l'engagement financier du pays en faveur du climat à 1,3 milliard de dollars pour la période 2022-2025.

335. L'ICFS reconnaît la nécessité de travailler de manière inclusive pour garantir l'équité des bénéfices, y compris pour les femmes, les enfants et les familles, et indique que les initiatives de financement de l'action climatique s'aligneront sur les plans d'action de développement existants, y compris le plan d'action pour l'égalité des genres 2021-2025 de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa¹⁰⁰.

336. Au niveau national, les modifications apportées en 2019 à la loi de 2002 sur la lutte contre les changements climatiques (Climate Change Response Act 2002) définissent le processus pour évaluer et comprendre les risques liés aux changements climatiques et les mesures à prendre pour les gérer. Le risque d'exacerber les

⁹⁹ <https://www.mfat.govt.nz/assets/Aid/Climate-finance/International-Climate-Finance-Strategy-At-a-glance-FINAL.pdf>.

¹⁰⁰ <https://www.mfat.govt.nz/assets/Peace-Rights-and-Security/International-security/Gender-Action-Plan-2021-2025.pdf>.

inégalités (y compris la vulnérabilité liée au genre) en raison des impacts différents des changements climatiques a été identifié comme un risque important.

337. Le premier plan national d'adaptation de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa¹⁰¹ contient des stratégies, des politiques et des actions visant à aider les Néo-Zélandais à s'adapter aux changements climatiques et identifie des actions spécifiques pour les femmes. De même, la stratégie néo-zélandaise de résilience face aux catastrophes¹⁰² met l'accent sur le renforcement de la résilience, en particulier pour les personnes touchées de manière disproportionnée par les catastrophes.

Femmes rurales et femmes en situation de pauvreté

Réponse au point 20

338. Les femmes continuent de jouer un rôle essentiel dans les communautés rurales, y compris dans de nombreuses entreprises rurales. De nombreuses initiatives soutiennent le bien-être et le développement des femmes en zone rurale. Parmi les exemples spécifiques, on peut citer le financement par le Ministère des industries primaires (Manatū Ahu Matua) pour :

- a) Le Pathways into Primary Industries leadership project, avec l'Agri-Women's Development Trust ;
- b) Le Farming for the Future leaders' programme et le Dairy Women's Network ;
- c) Le programme de formation à la gestion des risques financiers de l'Agri-Women's Development Trust's ;
- d) Un programme de stages qui comprend un projet pilote axé sur les femmes rurales, Thriving Farming Women ;
- e) Whānau Āwhina | Plunket, pour soutenir le bien-être en milieu rural par diverses initiatives axées sur le soutien aux familles.

Soutenir la croissance régionale

339. Le Gouvernement souhaite rendre les économies régionales plus fortes et plus résilientes afin d'améliorer les perspectives économiques et le bien-être de tous les Néo-Zélandais.

340. En 2018, le Gouvernement a créé le Fonds de développement provincial¹⁰³ (PGF), grâce auquel 3,05 milliards de dollars ont été alloués au développement économique régional. Les objectifs du PGF étaient entre autres de créer des emplois et de renforcer l'inclusion et la participation sociales.

341. Le Fonds de partenariat stratégique régional¹⁰⁴, créé en 2021, est un fonds de 200 millions de dollars destiné à aider les régions à réaliser leur potentiel économique, en utilisant des approches personnalisées pour construire des économies régionales plus productives, plus durables et plus favorables aux Maoris.

¹⁰¹ <https://environment.govt.nz/publications/aotearoa-new-zealands-first-national-adaptation-plan/>.

¹⁰² <https://www.civildefence.govt.nz/assets/Uploads/publications/National-Disaster-Resilience-Strategy/National-Disaster-Resilience-Strategy-10-April-2019.pdf>.

¹⁰³ <https://www.growregions.govt.nz/established-funds/what-we-have-funded/the-provincial-growth-fund/>.

¹⁰⁴ <https://www.growregions.govt.nz/new-funding/the-regional-strategic-partnership-fund/>.

Connectivité

342. Au cours des 12 dernières années, le Gouvernement a investi plus de 770 millions de dollars dans l'amélioration de l'infrastructure internet en milieu rural.

343. L'initiative Rural Broadband (haut débit en milieu rural) permettra à 84 000 foyers et entreprises ruraux de bénéficier d'un meilleur débit. En outre, deux autres programmes d'amélioration de la capacité du haut débit en milieu rural, annoncés en 2022, devraient bénéficier respectivement à 43 000 et 26 000 foyers et entreprises ruraux supplémentaires.

344. Le Gouvernement a également alloué 15 millions de dollars à un programme pour les utilisateurs dans les zones reculées¹⁰⁵ afin de fournir des options numériques à environ 5 200 foyers ruraux.

345. Des dispositions ont également été prises pour étendre le programme de connectivité numérique dans les marae¹⁰⁶, grâce auquel les marae (lieux de rencontre) sont dotés de connexions internet, de matériel et d'une assistance technique.

Logement

346. Les initiatives gouvernementales actuelles en matière de logement profitent aux femmes dans toute la Nouvelle-Zélande/Aotearoa.

347. Le logement social est un élément essentiel de la stratégie du Gouvernement visant à fournir aux personnes dans le besoin un endroit pour vivre au chaud et au sec, dans le cadre d'un soutien social et d'un bien-être plus larges. Nous savons que les femmes représentent une part disproportionnée des bénéficiaires de logements sociaux. Trente-quatre pour cent des demandeurs inscrits au registre des logements sociaux en juin 2022 étaient des parents isolés (dont une majorité de femmes), contre environ 13 % dans la population générale.

348. Le Gouvernement s'est engagé à ajouter plus de 17 050 places de logements sociaux et près de 4 000 places de logements de transition d'ici à 2025. Depuis 2017, plus de 9 000 places de logement sociaux et 5 000 places de logement de transition ont été ajoutées.

349. Le Gouvernement a développé une série de programmes complémentaires pour répondre à la diversité des besoins en matière de logement dans toute la Nouvelle-Zélande/Aotearoa, tels que Affordable Housing Fund, First Home Products, Build-to-rent, et KiwiBuild.

350. Le Ministère des peuples du Pacifique, en collaboration avec Kāinga Ora et le Ministère du logement et du développement urbain, a créé la stratégie et le plan d'action 2030 pour le logement dans le Pacifique¹⁰⁷ afin de remédier aux inégalités socio-économiques et aux inégalités en matière d'accès à la propriété auxquelles sont confrontées les peuples du Pacifique, y compris les femmes du Pacifique.

351. En 2020, des dispositions ont été ajoutées à la loi de 1986 sur les baux résidentiels (Residential Tenancies Act) pour permettre aux locataires victimes de violences familiales de quitter leur logement avec un préavis de deux jours pour se mettre en sécurité. Entrées en vigueur en décembre 2022, les réglementations garantissent des exigences en matière de preuves accessibles et culturellement adaptées pour les victimes de violence familiale, y compris pour les femmes vivant en milieu rural qui peuvent se heurter à des obstacles plus nombreux ou différents pour quitter une situation dangereuse. Les fonctionnaires du Ministère du logement

¹⁰⁵ <https://www.crowninfrastructure.govt.nz/rural/rus/>.

¹⁰⁶ <https://www.tpk.govt.nz/en/nga-putea-me-nga-ratonga/marae/marae-digital-connectivity>.

¹⁰⁷ https://www.mpp.govt.nz/assets/Resources/Housing/Fale-mo-Aiga-Booklet-7_0.pdf.

et du développement urbain ont consulté Rural Women NZ¹⁰⁸ au sujet des règlementations.

Violence familiale et violence sexuelle

352. Les communautés rurales et isolées ont été consultées et sont incluses dans les mesures de Te Aorerekura.

353. Le Ministère du développement social soutient les services de lutte contre la violence familiale destinés aux femmes victimes de violence, y compris dans les zones rurales. Certains de ces services comprennent des refuges Māori qui agissent dans le cadre de Te Ao Māori.

354. En 2022, le Ministère du développement social (en partenariat avec des ONG) a officiellement lancé une série d'outils numériques afin de fournir un accès 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 au niveau national à des services en ligne pour soutenir les victimes de violence familiale. Le site web www.areyouok.org.nz¹⁰⁹ a pour but de répondre aux besoins des personnes victimes et rescapées. Il comprend un outil de recherche pour localiser les services de lutte contre la violence familiale et peut aider à soutenir les femmes dans les lieux reculés.

355. Le Ministère du développement social finance également Heartland Services¹¹⁰, qui aide les personnes vivant dans les zones rurales, les provinces et d'autres communautés isolées à avoir accès aux services de l'État et des ONG.

356. En outre, la Whānau Centred Facilitation Initiative, dirigée par Te Puni Kōkiri, finance des prestataires kaupapa māoris pour renforcer et rétablir des relations saines et apaisées au sein des familles (whānau) victimes de violences familiales et sexuelles.

Soins de santé

357. Un meilleur accès aux soins de santé pour les communautés rurales est l'une des priorités des réformes du système de santé et de soins aux personnes handicapées. La loi Pae Ora (Des avenir sains) de 2022 prévoit l'élaboration d'une stratégie de santé en milieu rural pour améliorer les résultats sanitaires en milieu rural.

358. La santé en milieu rural est également un élément clé du plan de santé intérimaire, Te Pae Tata. L'objectif est de trouver des moyens d'éviter que la distances et les transports ne soient des obstacles à l'accès aux services de santé pour les personnes vivant en milieu rural.

359. L'une des premières mesures est la mise en place d'une initiative de télésanté pour permettre aux populations rurales d'avoir accès à des services de santé primaire en dehors des heures de bureau.

360. Le passage à une approche locale permet de dispenser des services intégrés de santé primaire et communautaire adaptés aux besoins des populations locales, en renforçant les partenariats avec les communautés.

361. Le programme national de vaccination Te Whatu Ora poursuit sa collaboration avec les districts à travers le pays pour résoudre les problèmes liés à la vaccination contre la COVID-19 dans les communautés rurales. Il s'agit notamment d'augmenter le nombre de prestataires de services de vaccination, de créer des dispensaires mobiles et de soutenir les initiatives communautaires.

¹⁰⁸ <https://ruralwomennz.nz/>.

¹⁰⁹ <https://www.areyouok.org.nz/support-available/>.

¹¹⁰ <https://www.heartlandservices.govt.nz/>.

362. Le programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus¹¹¹ met en place le dépistage primaire du papillomavirus humain, l'autodépistage et la mise à niveau du système. Cet investissement permettra d'améliorer la qualité, la sécurité et l'efficacité du programme et contribuera à combler les lacunes actuelles en matière d'équité.

363. Le service national de télésanté pour l'avortement, DECIDE¹¹², permettra à de nombreuses femmes, y compris celles des communautés rurales, d'accéder plus facilement aux informations et aux services en matière d'avortement.

364. Les zones rurales de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa doivent faire face à une pénurie de main-d'œuvre, y compris de sage-femmes, ce qui reflète les tendances nationales et internationales en matière de services de maternité. Des fonds ont été alloués dans le budget 2020 pour augmenter la rémunération des services de soins maternels dispensés aux femmes vivant dans les zones rurales.

Alléger les difficultés

365. Comme décrit ci-dessus dans la réponse au point 18, le Gouvernement s'est engagé à réformer le système de protection sociale, en mettant l'accent sur l'équité.

Femmes maories et femmes issues de minorités ethniques

Réponse au question 21 a)

366. Suite à une visite en Nouvelle-Zélande/Aotearoa en 2019, le Mécanisme d'experts sur les droits des peuples autochtones¹¹³ a fourni des lignes directrices sur l'élaboration d'un plan pour appliquer les principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (le plan pour l'application de la Déclaration) et sur l'obligation de répondre aux besoins des anciens, des femmes, des enfants, des jeunes, des personnes handicapées et des membres des communautés de l'arc-en-ciel autochtones.

367. Entre 2021 et 2022, Te Puni Kōkiri, en partenariat avec la Commission des droits de l'homme de Nouvelle-Zélande et l'Instance des chefs iwi (une organisation tribale nationale), a dialogué avec les communautés autochtones pour savoir ce qu'elles attendaient du plan pour l'application de la Déclaration. L'un des principaux sujets était que le Gouvernement devrait partager ses pouvoirs et soutenir la participation des Maoris à la prise de décision sur les questions qui les concernent.

368. En décembre 2022, le Gouvernement a reporté à 2024 un projet de plan pour l'application de la Déclaration et a axé ses efforts sur l'action de faire connaître et de comprendre la Déclaration et les droits des autochtones en 2023. Il est essentiel que toutes les communautés comprennent bien quels sont les droits des autochtones et comment le plan pour l'application de la Déclaration de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa peut avoir des retombées bénéfiques.

Réponse au point 21 b)

369. Le Gouvernement est conscient des effets cumulés des formes multiples et croisées de discrimination dans la vie des femmes et des filles de Nouvelle-Zélande/Aotearoa. Les efforts déployés pour lutter contre la discrimination à l'égard

¹¹¹ <https://www.nsu.govt.nz/health-professionals/national-cervical-screening-programme>.

¹¹² <https://www.decide.org.nz/>.

¹¹³ Pour plus de détails, voir la page web du mécanisme d'experts sur les droits des peuples autochtones sur le site web des Nations Unies à l'adresse suivante : <https://www.ohchr.org/en/hrc-subsidiaries/expert-mechanism-on-indigenous-peoples>.

des wāhine Māori, des femmes du Pacifique et d'autres femmes appartenant à des groupes ethniques minoritaires englobent un large éventail d'activités au sein du Gouvernement, dont quelques exemples figurent ci-après.

370. À un niveau élevé, Te Puni Kōkiri, le Ministère des peuples du Pacifique et le Ministère des communautés ethniques sont des organismes publics centraux chargés d'améliorer la situation des Maoris, des communautés du Pacifique et d'autres communautés ethniques, à l'aide de programmes de travail ayant un impact positif sur les femmes et les filles.

371. Mānatu Wāhine s'efforce d'améliorer la situation pour les femmes et les jeunes filles dans toute leur diversité. Il a quatre objectifs stratégiques, tous axés sur l'amélioration des résultats pour les wāhine Māori¹¹⁴.

Wāhine Māori

372. Les Wāhine Māori influencent et dirigent de puissants mouvements traditionnels qui ont changé, et continuent de changer, le visage de la société en Nouvelle-Zélande/Aotearoa et au-delà. Il s'agit notamment des wāhine Māori dans le mouvement pour le droit de vote des femmes, le Kotahitanga (Parlement maori), le Kōhanga Reo et les Kura Kaupapa Māori (écoles d'immersion en langue maorie). Les wāhine Māori sont au centre de l'iwi, du marae, de la communauté et du whānau kaupapa. Elles sont Rangatira (cheffes) dans les domaines personnels et professionnels à travers la Nouvelle-Zélande/Aotearoa.

373. Les Wāhine Māori jouent un rôle unique dans la conservation et la protection de whenua Māori (terre des Maoris). Cependant, les whānau Māori ne s'étant pas encore remis des nombreuses violations de ces droits suite à la privation des tangata whenua (peuples autochtones de la terre) de la plupart de leurs whenua (terres), il est essentiel que les droits et les intérêts des tangata whenua (y compris les wāhine Māori) soient prioritaires.

374. Te Puni Kōkiri met en œuvre un certain nombre d'initiatives, telles que le Whenua Advisory Service, le Whenua Māori Fund et la réforme de la loi Te Ture Whenua Māori, pour lutter contre les formes de discrimination croisées à l'encontre des propriétaires terriens maoris.

Programme scolaire national

375. Le programme scolaire national est en cours de révision pour que l'enseignement de l'histoire de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa ou de Te Takanga o Te Wā (pour les établissements en langue maorie) fasse partie du programme scolaire local dans chaque école et kura, afin que les élèves puissent connaître et comprendre les populations, les lieux, les événements, l'influence et les forces qui ont façonné la Nouvelle-Zélande/Aotearoa à travers l'histoire.

Whānau Ora

376. L'initiative Whānau Ora¹¹⁵ vise à améliorer le bien-être des whānau (familles) en tant que groupe tout en répondant aux besoins individuels, par une approche globale fondée sur la culture. Elle place les whānau au centre de la prise de décision concernant leur bien-être et les aide à définir et atteindre leurs objectifs. Les approches centrées sur les whānau permettent de développer des whānau, des hapū, des iwi et des communautés prospères. Dans le cadre du budget 2023, le programme

¹¹⁴ <https://women.govt.nz/about>.

¹¹⁵ <https://www.tpk.govt.nz/en/nga-putea-me-nga-ratonga/whanau-ora>.

Whānau Ora Ngā Tini Whetū sera étendu pour soutenir les femmes enceintes, ainsi que les bébés et leurs whānau pendant leurs 1 000 premiers jours.

Te Mahere Wahi Mahi Māori – le plan d'action pour l'emploi des maoris (MEAP)

377. Le plan d'action pour l'emploi des māoris (évoqué dans la partie sur l'emploi) définit une série d'actions visant à améliorer la situation des Maoris sur le marché du travail, y compris celle des wāhine Māori. Les actions immédiates en faveur des wāhine Māori consistent notamment à rechercher les obstacles et les incitations au travail flexible et les moyens de rendre les lieux de travail plus inclusifs.

Mana Wāhine Kaupapa Inquiry

378. En 2018, le Tribunal de Waitangi a officiellement lancé l'enquête Mana Wāhine Kaupapa (l'enquête)¹¹⁶ sur les allégations de préjudice pour les wāhine Māori découlant des violations par la Couronne de Te Tiriti o Waitangi de nos jours et dans le passé (avant septembre 1992).

379. L'enquête porte sur une série de réclamations axées sur la perte de wāhine rangatiratanga et sur les préjudices sociaux, économiques, environnementaux et culturels qui en ont résulté. En 2020, le tribunal a regroupé les multiples questions détaillées dans les réclamations en trois thèmes principaux :

- a) Protection du rôle, du statut et des connaissances des wāhine Māori ;
- b) Équité et disparités en matière de résultats et de bien-être pour les wāhine Māori ;
- c) Représentation et accès aux postes de direction, de gouvernance et décision pour les wāhine Māori.

380. Manatū Wāhine et Te Puni Kōkiri dirigent la réponse du Gouvernement à l'enquête. Manatū Wāhine préside également un groupe de travail intergouvernemental chargé de recenser les possibilités de régler les problèmes soulevés dans le cadre de la procédure de réclamations.

Manatū Wāhine | Ministère de la femme

381. Manatū Wāhine mène actuellement d'autres mahi (activités) pertinentes, parmi lesquelles :

- a) Décrire et surveiller les résultats sur le marché du travail pour divers groupes de femmes, y compris les wāhine Māori, afin de fournir des données et des conseils en fonction du genre et d'éclairer l'élaboration de politiques et les stratégies ;
- b) Proposer davantage de wāhine Māori à des postes de direction par l'intermédiaire du Manatū Wāhine Nominations Service (service de nomination des wāhine) ;
- c) Contribuer à la mise en œuvre de Te Aorerekura et diriger les travaux sur la succession des dirigeantes wāhine Māori ;
- d) Réaliser un inventaire des sources de données publiques¹¹⁷ actuelles concernant les wāhine Māori sur dix kaupapa (sujets) ;

¹¹⁶ <https://www.waitangitribunal.govt.nz/inquiries/kaupapa-inquiries/mana-wahine-kaupapa-inquiry/>.

¹¹⁷ <https://women.govt.nz/library/wahine-maori-data-stocktake-2022>.

e) Veiller à ce que les voix et les valeurs des wāhine Māori soient représentées et reflétées au niveau mondial dans le cadre de nos engagements internationaux.

Femmes du Pacifique

382. Depuis 2021, le Ministère des peuples du Pacifique met en œuvre l'initiative Pacific Aotearoa Community Outreach¹¹⁸ pour renforcer la résilience des communautés du Pacifique, en particulier pour améliorer l'accès aux services sanitaires et sociaux. L'initiative comprend une importante mobilisation de la population.

383. En 2022, le Ministère des peuples du Pacifique a lancé la stratégie pangouvernementale pour le bien-être dans le Pacifique (PWS)¹¹⁹. Cette stratégie prévoit un soutien aux populations prioritaires suivantes : les femmes du Pacifique ; les personnes handicapées du Pacifique ; les enfants et les jeunes du Pacifique ; les communautés arc-en-ciel du Pacifique ; et les communautés du royaume.

384. Dans le cadre du budget 2023, le Ministère des peuples du Pacifique recevra 13,315 millions de dollars afin de poursuivre la mise en œuvre de la stratégie pour les langues du Pacifique¹²⁰. Les recherches montrent que les jeunes du Pacifique qui maîtrisent leur langue et leur culture sont plus résilients sur le plan mental, scolaire et économique. Ces facteurs culturels auront un impact sur le bien-être individuel et collectif des populations du Pacifique, y compris des femmes du Pacifique.

Communautés ethniques

385. Les stratégies d'intégration des migrants et de réinstallation des réfugiés de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa¹²¹ ont pour but d'aider les anciennes réfugiées et migrantes à se sentir chez elles et à participer pleinement à tous les aspects de la vie néo-zélandaise. Ces deux stratégies sont en cours d'actualisation.

386. Le Ministère des communautés ethniques favorise le bien-être et le développement des femmes panethniques en Nouvelle-Zélande/Aotearoa, notamment en soutenant la création du réseau Manawaka Ao (réseau des femmes de couleur)¹²², qui offre aux femmes ethniques un espace sûr pour échanger des idées.

387. Le Ministère des communautés ethniques a également soutenu le projet Women2Women, mis en place à Christchurch suite à l'attaque terroriste de 2019 contre les mosquées. Des séances d'information ont été organisées sur les thèmes du bien-être (et notamment la prévention des violences sexuelles et des violences familiales), de l'emploi et des médias.

Programme de travail sur la cohésion sociale

388. Ce programme de travail du Ministère du développement social vise à renforcer la cohésion sociale en Nouvelle-Zélande/Aotearoa et à construire une société plus sûre, plus connectée et plus inclusive. Il s'inscrit dans la réponse plus large aux recommandations de la Commission royale d'enquête sur l'attaque terroriste en 2019 contre les mosquées de Christchurch.

389. Le Ministère du développement social s'est engagé avec plus de 600 parties prenantes à travers le pays à élaborer un ensemble d'outils et de ressources pour

¹¹⁸ <https://www.mpp.govt.nz/programmes/pacific-aotearoa-community-outreach/>.

¹¹⁹ <https://www.mpp.govt.nz/programmes/all-of-government-pacific-wellbeing-strategy/>.

¹²⁰ <https://www.mpp.govt.nz/programmes/the-pacific-languages-strategy-2022-2032/>.

¹²¹ <https://www.immigration.govt.nz/about-us/what-we-do/our-strategies-and-projects>.

¹²² <https://www.ethniccommunities.govt.nz/community-directory/show/1168>.

favoriser la cohésion sociale. Les produits clés de cet ensemble sont les cadres stratégiques et de mesure. Le cadre stratégique prévoit six domaines d'action prioritaires, parmi lesquels la lutte contre toutes les formes de discrimination et la garantie d'un accès équitable aux principaux déterminants du bien-être pour tous. Le cadre de mesure inclut le genre, l'identité de genre et le sexe comme sous-groupes.

Plan national de lutte contre le racisme

390. Le Ministère de la justice dirige l'élaboration du premier plan d'action national de lutte contre le racisme de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa, en partenariat avec l'Instance des chefs iwi. Le plan vise à éliminer le racisme à tous les niveaux de la société. Il définira les mesures concrètes que le Gouvernement devra prendre et fournira des orientations aux communautés, aux entreprises et aux institutions pour soutenir leurs propres solutions. Le Ministère de la justice a terminé les premiers échanges sur le plan en 2022 et travaille à l'élaboration de projets d'actions pour le plan.

Soins de santé

391. Le système de santé de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa fait l'objet d'une réforme majeure. Appliquer le traité Te Tiriti, réduire les inégalités et garantir à tous les Néo-Zélandais l'accès à des soins de santé convenables sont les principaux axes de la réforme. Diverses initiatives visent à obtenir des résultats équitables pour les Maoris, notamment une plus grande autodétermination, un leadership maori et des solutions mātauranga Māori (connaissances maories). Ces mesures sont essentielles pour éliminer la discrimination à l'encontre des wāhine Māori.

392. La loi Pae Ora (Des avenirs sains) de 2022 définit les principes d'équité comme étant les suivants :

- a) Garantir l'équité du système de santé en termes d'accès et de résultats obtenus ;
- b) Dialoguer avec les Maoris et les autres groupes de population ;
- c) Offrir aux Maoris la possibilité d'exercer un pouvoir de décision ;
- d) Offrir un choix de services aux Maoris et aux autres groupes de population ;
- e) Protéger et promouvoir la santé et le bien-être de chacun.

393. Manatū Hauora a mis en place Ao Mai te Rā: the Anti-Racism Kaupapa¹²³ (Ao Mai te Rā), un programme de travail spécifique pour soutenir la manière dont le système de santé appréhende le racisme et y réagit. Ao Mai te Rā reconnaît que les résultats sanitaires peuvent être aggravés par d'autres marqueurs sociaux de la différence, notamment le genre, le handicap et l'orientation sexuelle.

394. La stratégie pour la santé des femmes en cours d'élaboration devrait mettre l'accent sur l'équité et la lutte contre les préjugés liés au genre et les autres formes de discrimination croisée¹²⁴.

395. Manatū Hauora note qu'en l'absence de données ventilées, y compris en matière de contraception, il est difficile de suivre les performances du système de santé pour les groupes de femmes, y compris les wāhine Māori.

¹²³ <https://www.health.govt.nz/our-work/populations/maori-health/ao-mai-te-ra-anti-racism-kaupapa>.

¹²⁴ www.health.govt.nz/new-zealand-health-system/setting-direction-our-new-health-system/health-strategies-all-new-zealanders/womens-health-strategy.

396. Lors de l'élaboration de la stratégie pour la santé des personnes handicapées, Manatū Hauora prendra en compte les besoins spécifiques des femmes handicapées. Dans le cadre du plan d'action relatif au handicap 2019-2023¹²⁵, Manatū Hauora élabore également un programme de travail visant à améliorer l'accès aux services de santé pour les personnes handicapées, y compris les femmes handicapées.

Éducation

397. Des travaux sont en cours pour parvenir à un système éducatif inclusif et équitable, notamment par les principaux moyens suivants :

- a) Dynamiser la stratégie pour l'éducation des Maoris (Ka Hikitia – Ka Hāpaitia)¹²⁶ et redéfinir Te Marautanga o Aotearoa¹²⁷, le programme scolaire utilisé dans les écoles d'enseignement maori ;
- b) Lancer Te Hurihanganui¹²⁸, un programme qui lutte contre le racisme et les préjugés, renforce l'équité et accélère la réussite scolaire et le bien-être des Māori ākonga (élèves) ;
- c) Actualiser le plan d'action pour l'éducation dans le Pacifique 2020-2030¹²⁹.

Réponse au point 21 c)

398. Le Gouvernement est résolu à réduire la population carcérale et à lutter contre la surreprésentation des Maoris dans le système judiciaire. Cela suppose une approche tenant compte des questions de genre, adaptée à la culture et fondée sur des données probantes pour prendre en charge les femmes détenues et limiter la récidive.

399. Dans le cadre de la mise en œuvre des Règles des Nations Unies concernant le traitement des détenues et l'imposition de mesures non privatives de liberté aux délinquantes (les Règles), l'administration pénitentiaire a procédé à un certain nombre de changements décrits ci-dessous.

Jeunes délinquants

400. Suite aux modifications apportées en 2019 à la loi Oranga Tamariki de 1989, les jeunes de moins de 18 ans qui commettent des infractions sont principalement pris en charge par le système de justice pour mineurs. Toutefois, il subsiste des dispositions prévoyant qu'un jeune peut être détenu dans un établissement pénitentiaire s'il représente un risque pour lui-même ou pour d'autres jeunes dans un centre pour mineurs.

401. Ces jeunes sont pris en charge conjointement par Oranga Tamariki et l'administration pénitentiaire et bénéficient souvent d'un soutien supplémentaire en fonction de leur âge et de leur stade de développement.

402. Dans les rares cas où de jeunes filles sont en prison, elles ont accès à la même éducation, aux mêmes programmes et aux mêmes soins de santé que les détenus adultes (Règles 37-39), et les besoins de protection doivent être garantis (Règle 36).

¹²⁵ www.odt.govt.nz/disability-action-plan-2/.

¹²⁶ <https://www.education.govt.nz/our-work/overall-strategies-and-policies/ka-hikitia-ka-hapaitia/>.

¹²⁷ <https://tmoa.tki.org.nz/Te-Marautanga-o-Aotearoa>.

¹²⁸ <https://www.education.govt.nz/our-work/overall-strategies-and-policies/te-hurihanganui/>.

¹²⁹ https://conversation-space.s3-ap-southeast-2.amazonaws.com/Pacific+Education+Plan_WEB.PDF.

Stratégie pour les femmes

403. En 2021, l'administration pénitentiaire a mis à jour et publié la deuxième version de Wāhine - E rere ana ki te pae hou : Women's Strategy 2021-2025 (la Stratégie pour les femmes)¹³⁰. La stratégie s'articule autour de quatre axes :

- a) Tautoko¹³¹ : programmes, politiques et interventions tenant compte de questions de genre et des spécificités culturelles ;
- b) Approches globales, avec des parcours individualisés pour répondre aux besoins des femmes ;
- c) Whānau et whanaungatanga : approches relationnelles, avec les whānau tout au long du parcours ;
- d) Remise dans le droit chemin et rétablissement – parcours de soins en fonction des traumatismes et renforcement du mana.

404. Afin de réduire la nécessité de procéder à des fouilles à nu, deux des trois prisons pour femmes ont été équipées de scanners corporels, moins intrusifs et plus respectueux de la dignité et du bien-être des détenus et du personnel (Règle 20).

405. Autres mesures importantes :

- a) Programmes et services d'emploi, d'éducation, de réhabilitation et de réinsertion dans les trois prisons pour femmes ;
- b) Présence de travailleurs sociaux, de conseillers et de professionnels de la santé mentale, notamment des équipes de services psychologiques à la prison pour femmes de Christchurch et dans l'établissement pénitentiaire régional pour femmes d'Auckland ;
- c) Programme Kowhiritanga (réadaptation en groupe pour les femmes) ;
- d) Coachs de fitness et de bien-être pour favoriser la santé mentale et physique des femmes ;
- e) Services d'aide au logement pour les femmes afin de favoriser leur réinsertion (notamment Te Waireka à Hawke's Bay, un service kaupapa Māori) ;
- f) Foyer pour les femmes en liberté sous caution à Hamilton.

Te Mana Wāhine Pathway

406. Te Mana Wāhine Pathway¹³² est un parcours de réadaptation kaupapa Māori spécifique pour les wāhine Māori de la prison pour femmes de Christchurch, comprenant :

- a) un modèle de fonctionnement axé sur le whānau et le whakapapa (généalogie) ;
- b) des espaces culturellement adaptés pour les femmes et leur whanau ;
- c) une meilleure pratique culturelle pour les intervenants de première ligne ;
- d) des services d'hébergement Kaupapa Māori.

¹³⁰ https://www.corrections.govt.nz/_data/assets/pdf_file/0004/44644/Corrections_Wahine_-_E_rere_ana_ki_te_pae_hou_2021_-_2025.pdf.

¹³¹ Soutenir, vérifier, défendre.

¹³² https://www.corrections.govt.nz/news/2021/maori_pathways_for_wahine.

Programme d'amélioration du réseau des prisons pour femmes

407. L'administration pénitentiaire a mis en œuvre un programme de travail dans les prisons pour femmes en 2021-2022, comprenant :

- a) un examen de la sécurité maximale pour les femmes ;
- b) l'accent mis sur le soutien, la formation et l'assurance, en particulier en ce qui concerne l'emploi de la force, l'isolement et les cellules séparées, ainsi que des plans de gestion et des fouilles fondées sur des événements ;
- c) l'amélioration des zones de visite dans deux prisons pour femmes.

408. Cette action se poursuit dans le cadre de la stratégie pour les femmes.

Mesures de substitution à la détention

409. Dans le cadre de la stratégie Hōkai Rangi: Ara Poutama Aotearoa 2019-2024¹³³, l'administration pénitentiaire effectue des recherches sur les moyens de maintenir les jeunes et les wāhine Māori hors de prison. Aider les wāhine Māori à obtenir et à conserver leur liberté sous caution est probablement le moyen le plus efficace de réduire encore le nombre de femmes détenues.

410. Les agents d'aide à la libération sous caution des femmes (wāhine Bail Support Officers) travaillent dans les trois prisons pour femmes pour aider les wāhine Māori à obtenir rapidement et à conserver leur liberté sous caution. L'administration pénitentiaire étudie également des options pour l'avenir des services de réinsertion des femmes afin de mieux répondre à leurs besoins.

411. En 2020, He Kete Oranga O te Mana Wāhine¹³⁴ a augmenté sa capacité de 11 lits. Ce programme tenant compte des questions de genre est une alternative aux établissements de détention et permet aux femmes de bénéficier d'un soutien en matière d'usage de substances dans un cadre où elles gardent le lien avec leurs enfants et leur whānau.

Soutien prénatal et postnatal

412. Atténuer l'impact de la détention sur les enfants et les whānau et encourager les femmes à développer des relations saines est une composante essentielle de la stratégie pour les femmes. Les trois prisons pour femmes disposent d'unités d'auto-prise en charge (self-care units) pour les mères et leurs bébés.

413. En 2022, les directives opérationnelles pour les unités pour les mères avec bébés (MBU) ont été améliorées, notamment en ce qui concerne les situations où les enfants sont séparés de leur mère (Règle 51).

414. Toute femme incarcérée peut demander à entrer dans une MBU si elle est enceinte ou si elle a un enfant de moins de 24 mois dont elle a la charge. Les décisions sont prises dans l'intérêt supérieur de l'enfant (Règle 49). Les enfants ont accès aux services de santé au sein de la communauté pour contribuer à leur bien-être et à leur développement (Règle 51). Les femmes qui ne sont pas accompagnées de leurs enfants en prison disposent également d'un service leur permettant de les nourrir et d'établir un lien affectif avec eux.

415. Les détenues enceintes sont placées dans des locaux avec un accès illimité aux toilettes et aux installations sanitaires et bénéficient d'un régime alimentaire

¹³³ https://www.corrections.govt.nz/_data/assets/pdf_file/0003/38244/Hokai_Rangi_Strategy.pdf.

¹³⁴ Centre résidentiel pour femmes de traitement de l'usage de drogues et d'alcool.

spécifique à la grossesse (Règle 48). Toutes les femmes enceintes sont suivies par un spécialiste local qui coordonne les soins maternels et postnataux.

416. Lorsqu'une femme enceinte est escortée pour des motifs liés à la grossesse ou à l'accouchement, au moins un des agents d'escorte doit être une femme. Le personnel d'escorte ne doit pas rester dans la chambre d'hôpital, sauf si la mère l'y autorise, si les professionnels de santé le demandent ou si le risque d'évasion est trop élevé. Les moyens de contrainte ne sont pas utilisés sur les femmes accompagnées qui sont enceintes de plus de 30 semaines, qui sont en train d'accoucher ou qui restent à l'hôpital avec leur bébé après l'accouchement (Règle 24).

417. Les femmes sont encouragées à observer leurs pratiques culturelles pendant le travail et après l'accouchement, à condition qu'il n'y ait pas de risque d'évasion ou d'autre risque identifié.

Migrantes

Réponse au point 22 a)

418. En juin 2021, Immigration New Zealand (INZ) a commandé une étude indépendante sur les pratiques opérationnelles relatives à la détention potentielle des demandeurs d'asile et en a accepté toutes les recommandations.

419. L'INZ a constitué un groupe chargé d'examiner toute recommandation visant à placer un demandeur d'asile en détention ou à limiter ses déplacements dans les rares cas où il existe un risque identifiable qui ne peut être géré autrement de manière appropriée.

420. Les décisions prises par ce groupe sont conformes aux principes directeurs relatifs à la détention du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés. Toute orientation ou recommandation au groupe doit être accompagnée d'informations supplémentaires concernant la situation de la personne concernée. Il peut s'agir d'expériences de traumatisme ou de violence, de la présence ou non d'enfants, de l'identité de genre du demandeur, ou s'il s'agit d'une personne âgée, enceinte ou handicapée.

421. L'INZ a également :

- a) constitué des groupes de travail chargés de veiller à l'application des recommandations et de rechercher des solutions pour permettre aux demandeurs d'accéder plus facilement à une aide pour faire avancer leur dossier ;
- b) étudié comment soutenir les demandeurs d'asile lorsqu'ils sont placés en détention de courte durée.

Réponse au point 22 b)

422. Le Ministre de l'immigration (ou les fonctionnaires délégués) peut prendre des décisions à titre discrétionnaire, et les droits de l'enfant sont une considération primordiale.

423. Le Ministère du commerce, de l'innovation et de l'emploi a achevé la première phase de l'examen des visas pour les victimes de violences familiales, qui a eu pour effet de modifier le visa de travail pour ces victimes, élargissant les critères d'admission aux partenaires des migrants temporaires. Le Ministère effectue actuellement la deuxième phase de l'examen des visas pour les victimes de violences familiales, qui portera sur les paramètres de l'immigration ainsi que sur les structures d'un soutien plus large aux migrants victimes de violence familiale.

424. Le Ministère du commerce, de l'innovation et de l'emploi examinera plus en détail les paramètres de l'immigration pour les partenaires et les familles à la fin de l'année 2023. Il examinera comment les paramètres peuvent être culturellement appropriés et représenter les meilleures pratiques internationales.

Réponse au point 22 c)

Soutien aux victimes de violences

425. Le Ministère du développement social soutient les services de lutte contre la violence familiale pour les femmes dans toute leur diversité en Nouvelle-Zélande/Aotearoa. Plusieurs ONG subventionnées offrent un soutien et un refuge culturellement adaptés aux femmes, aux enfants et aux familles victimes de violences familiales.

426. Des recherches sont en cours pour comprendre comment améliorer encore les outils et services en ligne décrits au point 20 pour les communautés ethniques, y compris pour les anciens réfugiés ou migrants.

427. Le programme de travail de prévention primaire E Tū Whānau a été élargi en 2013 pour inclure l'action avec les communautés d'anciens réfugiés et migrants.

428. Le Ministère du développement social a également reçu un financement dans le cadre du budget 2022 pour faciliter l'élaboration d'un nouveau programme de travail sur la prévention de la violence dans les communautés ethniques.

Exploitation des personnes migrantes et soutien

429. En 2021, le Gouvernement a mis en œuvre une série de mesures visant à protéger les victimes de l'exploitation, du travail forcé et de la traite des êtres humains (et à empêcher que cela ne se produise), parmi lesquelles le nouveau visa de travail pour la protection contre l'exploitation des personnes migrantes, le renforcement des mécanismes de signalement de l'exploitation du travail et un financement supplémentaire de 8,8 millions de dollars au cours des trois dernières années pour l'inspection du travail de Nouvelle-Zélande/Aotearoa. Le Gouvernement a commencé à travailler sur un projet de loi sur la protection des travailleurs (migrants et autres employés) afin de lutter contre l'exploitation des travailleuses et travailleurs migrants.

430. Trois chargés de liaison ont été mis en place au Ministère du commerce, de l'innovation et de l'emploi en 2021 pour soutenir les rescapés pendant l'enquête sur les allégations d'exploitation des migrants. Leur rôle consiste notamment à faciliter les contacts avec les prestataires pour l'hébergement et l'aide sociale et à soutenir les rescapés tout au long de la procédure de visa et des éventuelles actions en justice qui en découlent.

431. En 2022, la révision du régime des employeurs saisonniers agréés (Recognised Seasonal Employer scheme, RSE) a repris et des décisions de haut niveau seront prises en juin 2023. L'objectif est d'améliorer à la fois le fonctionnement du système des employeurs saisonniers agréés et les normes de bien-être des travailleurs, grâce à des changements de politique visant à protéger les droits, la dignité et la capacité d'agir des travailleurs. Le Ministère du commerce, de l'innovation et de l'emploi rend hommage au précieux travail accompli par la Commission des droits de l'homme dans ce domaine.

Appui juridique et aide aux victimes

432. D'importants améliorations ont été apportées en matière de disponibilité et d'accès aux services d'aide juridictionnelle, parmi lesquelles :

- a) Augmentation du nombre d'avocats de l'aide juridictionnelle ayant de l'expérience dans les affaires du Tribunal chargé des questions d'immigration et de protection à qui l'on peut confier des affaires de mandat de dépôt ;
- b) Révision de la politique d'octroi de subventions et modifications visant à augmenter le nombre d'heures accordées aux avocats de l'aide juridictionnelle pour ces affaires ;
- c) Établissement d'une liste d'avocats de l'aide juridictionnelle disposés à intervenir d'urgence pour des clients non représentés dans des affaires de mandat de dépôt.

433. Comme indiqué dans la réponse au point 11 e), depuis 2019, Victim Support fournit aux victimes des attentats des mosquées de Christchurch différents soutiens psychosociaux et financiers.

Mariage et rapports familiaux

Réponse au point 23

Mise en œuvre des réformes de la justice familiale

434. Le système de justice familiale soutient les enfants, les parents, les familles et les whānau à des moments importants de leur vie. Cela inclut les cas complexes et éprouvants liés aux violences familiales. La recherche montre que les rescapés de la violence familiale peuvent se heurter à certains obstacles lorsqu'ils s'engagent dans le système de justice familiale.

435. En réponse aux recommandations formulées par le Groupe indépendant dans Te Korowai Ture ā-Whānau, le Gouvernement a mis en place un programme de travail pluriannuel visant à transformer le système de justice familiale. Ce programme de travail comprend les éléments suivants :

- a) Rétablissement de la représentation en justice dans les premières phases de la procédure devant le tribunal des affaires familiales ;
- b) Diffusion d'informations inclusives et accessibles sur la manière de naviguer dans le système de justice familiale ;
- c) Création d'un nouveau rôle de Kaiārahi – personne référente du tribunal des affaires familiales pour aider les parents et les whānau à naviguer dans le système de justice familiale ;
- d) Création d'une nouvelle fonction, celle d'assistant ou d'assistante au tribunal de la famille, afin de permettre un règlement plus rapide des différents ;
- e) Mise en œuvre de la loi sur le tribunal des affaires familiales et l'aide aux mineurs qui comparaissent en justice (Family Court (Supporting Children in Court) Legislation Act), qui renforce les attentes en matière de protection des personnes contre la violence familiale.

Lutte contre la violence familiale et la violence sexuelle

436. En 2018, le Gouvernement a réformé la législation de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa sur la violence familiale. La loi de 2018 sur la violence familiale et la loi de 2018 portant modification de la loi sur la violence familiale sont entrées

en vigueur le 1^{er} juillet 2019. Entre autres mesures, elles ont introduit le congé pour violence familiale et d'autres indemnités pour les personnes actives victimes de violence.

437. Le Ministère de la justice a mis en place un programme de travail pluriannuel pour améliorer l'expérience dans les tribunaux des personnes victimes de violences familiales et sexuelles. Les améliorations sont notamment les suivantes :

a) Travail sur des normes de service minimum pour les participants aux procès pour violence familiale et/ou sexuelle ;

b) Formation de base pour les membres du personnel des tribunaux afin de s'assurer qu'ils sont en mesure de fournir des réponses sûres et appropriées.

438. En avril 2023, le Gouvernement a annoncé un nouveau train de réformes visant à améliorer la situation des victimes de violences familiales et sexuelles, axées sur trois domaines :

a) Violence sexuelle contre les enfants ;

b) Abus de procédure dans les affaires familiales ;

c) Choix plus important donné aux victimes de violences sexuelles en ce qui concerne les décisions relatives à la dissimulation des noms.

Capacité des juges et des autres professionnels

439. Voir réponse au point 3.

Réponse au point 24 a)

440. Les victimes de violences familiales sont dispensées de participer à la médiation, tel que prévu à l'article 12 de la loi de 2013 sur le règlement des différends familiaux.

Réponse au point 24 b)

441. La loi de 2004 sur la garde des enfants (Care of Children Act 2004) définit les dispositions relatives à la garde et à la prise en charge quotidienne des enfants et précise que l'enfant doit être protégé contre toutes les formes de violence.

442. La loi précise également que le tribunal doit tenir compte des ordonnances de protection rendues en vertu de la loi de 2018 sur la violence familiale, des condamnations pour actes de violence familiale ou des problèmes de sécurité importants.

443. Le règlement des différends familiaux n'est pas obligatoire si l'une des parties a été victime de violences familiales de la part d'autres parties.

Réponse au point 24 c)

444. Le droit de la famille de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa ne fait pas référence à la théorie du syndrome d'aliénation parentale. Le Gouvernement est conscient du fait que cette théorie est largement discréditée.

445. Le Ministère de la justice a mis en place un programme de travail pluriannuel pour promouvoir une meilleure compréhension de l'impact de la violence familiale sur les personnes touchées et améliorer leur expérience dans les tribunaux.

446. Les professions juridiques et judiciaires proposent également des formations pour améliorer les pratiques relatives à la violence familiale, notamment des informations et des formations pour les avocats sur la dynamique de la violence

familiale. Le programme de Te Kura comprend des modules sur la violence familiale et la violence sexuelle dans le contexte de la fonction judiciaire.

Informations complémentaires

Réponse au point 25

Intégrer une prise en compte des questions de genre dans les objectifs de développement durable

447. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa contribue à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de ses objectifs par des mesures prises au niveau national, un rôle de premier plan sur les questions internationales et un soutien aux pays en développement.

448. En 2019, la Nouvelle-Zélande/Aotearoa a présenté un examen national volontaire sur la réalisation des objectifs de développement durable¹³⁵.

449. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa reconnaît que l'objectif 5 (égalité entre les sexes) est une priorité essentielle en matière de droits humains et qu'il est crucial pour le développement durable.

450. L'objectif 5 contribue à d'autres objectifs tels que l'élimination des disparités de genre en matière d'éducation (objectif 4), les niveaux de vie (objectif 8) et la lutte contre les changements climatiques (objectif 13).

Plan d'action pour l'égalité des genres

451. Le plan d'action pour l'égalité des genres 2021-25¹³⁶ engage la Nouvelle-Zélande/ Aotearoa à faire progresser l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes par une intégration ciblée des questions de genre et des investissements dans le programme de coopération internationale pour le développement¹³⁷, parallèlement aux objectifs de développement durable.

Rôle de premier plan sur les questions internationales

452. Dans le cadre du plan d'action international en faveur des droits humains 2019-2023¹³⁸ de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa, l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes constituent une priorité absolue. Sur le plan international, la Nouvelle-Zélande/Aotearoa s'attache notamment à soutenir les efforts visant à éliminer la violence et la discrimination, à améliorer la situation en matière d'éducation et de santé, à protéger la santé sexuelle et reproductive et les droits connexes et à promouvoir le leadership et la participation politique. Tout ceci est également au cœur du programme de développement de la Nouvelle-Zélande/Aotearoa.

453. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa travaille en étroite collaboration avec d'autres États Membres de l'Organisation des Nations Unies dans le cadre des négociations pour parvenir à un langage progressiste et maintenir le langage convenu sur l'égalité des genres et les droits des femmes.

¹³⁵ <https://www.mfat.govt.nz/assets/Peace-Rights-and-Security/Our-work-with-the-UN/Sustainable-Development-Goals/New-Zealand-Voluntary-National-Review-2019-Final.pdf>.

¹³⁶ <https://www.mfat.govt.nz/assets/Peace-Rights-and-Security/International-security/Gender-Action-Plan-2021-2025.pdf>.

¹³⁷ <https://www.mfat.govt.nz/assets/Aid-Prog-docs/Policy/New-Zealands-International-Development-Cooperation-2020-21.pdf>.

¹³⁸ <https://www.mfat.govt.nz/assets/Peace-Rights-and-Security/Human-rights/NZ-Human-Rights-Action-Plan.pdf>.

Orientation sexuelle, identité de genre et expression et caractéristiques sexuelles

454. La Nouvelle-Zélande/Aotearoa est résolue à jouer un rôle de premier plan au niveau mondial sur les questions d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'expression et caractéristiques sexuelles dans le cadre de son plan d'action en faveur des droits humains. Elle s'attache à soutenir les initiatives visant à lutter contre la discrimination et à encourager le progrès dans les domaines social, culturel et juridique, face à des tendances mondiales de plus en plus conservatrices.
