



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

Distr. générale
12 juin 2026
Français
Original : anglais
Anglais, espagnol et français
seulement

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

**Renseignements reçus de Singapour au sujet de la suite
donnée aux observations finales concernant son sixième
rapport périodique***

[Date de réception : 8 juin 2026]

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



I. Introduction

1. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a examiné le sixième rapport périodique de Singapour ([CEDAW/C/SGP/6](#)) le 16 mai 2024. Dans ses observations finales, le Comité a demandé à Singapour de fournir, dans un délai de deux ans, des informations écrites sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations énoncées aux paragraphes 34 b), 42 d), 44 a) et 46 c).

2. Singapour reste pleinement attachée à la protection et à la promotion des femmes. Dès le commencement, le Gouvernement a considéré que les Singapouriennes étaient les égales des hommes dans la société. En 1961, nous avons adopté la Charte des femmes, qui a institutionnalisé l'égalité entre les hommes et les femmes dans le mariage et garanti la protection et le bien-être des femmes. Nous adoptons une approche pratique et axée sur les résultats en matière de promotion des droits humains, qui vise à obtenir des résultats socioéconomiques positifs au moyen de l'adoption de politiques publiques pragmatiques, parfaitement adaptées au contexte national, à la culture et à l'histoire de Singapour.

3. Ces 60 dernières années, nous avons réalisé des progrès considérables. Aujourd'hui, davantage de femmes ont intégré le marché du travail et accédé aux plus hautes fonctions dans la fonction publique, le monde des affaires et la société. Selon l'indice d'inégalité de genre publié dans le Rapport sur le développement humain pour 2025, en matière d'égalité femmes-hommes, Singapour occupe la première place dans la région Asie-Pacifique et la huitième place au niveau mondial.

4. Publié en 2022 et adopté par notre Parlement, notre document d'orientation national, le livre blanc sur le développement des Singapouriennes, comporte des plans d'action concrets qui seront mis en œuvre en partenariat avec la communauté au cours d'une période de dix ans. Les progrès réalisés au regard des principaux objectifs ont été présentés dans le rapport d'étape sur le développement des Singapouriennes qui a été publié en 2024 et un examen à mi-parcours du livre blanc sera effectué en 2027. Nous continuerons de renforcer la législation, les politiques et les programmes afin de protéger et d'autonomiser les femmes, notamment dans les domaines mis en avant par le Comité, en adoptant une approche impliquant l'ensemble de la société pour faire évoluer les mentalités et les normes sociétales, en vue de parvenir à un monde juste et inclusif, où toutes les femmes et tous les hommes évoluent en partenariat sur un pied d'égalité.

II. Renseignements sur la suite donnée aux observations finales ([CEDAW/C/SGP/CO/6](#))

A. Renseignements concernant le paragraphe 34 b)

5. Singapour ne tolère aucune forme de violence à l'égard des femmes et des filles. L'espace en ligne présente des risques accrus en raison de l'anonymat et de la rapidité avec laquelle la diffusion malveillante de contenus voyeuristes et intimes cause un préjudice aux victimes. Le Gouvernement est conscient des préoccupations croissantes concernant les dangers en ligne et a mis en place une série de mesures législatives relatives aux intermédiaires d'Internet afin de ralentir ou d'arrêter la diffusion malveillante de ce type de contenus. Nous avons également modifié notre législation pénale afin de décourager la violence en ligne (par exemple, les communications à caractère sexuel avec des mineurs et les infractions liées aux images à caractère intime ou à la maltraitance d'enfants), en prévoyant des peines plus lourdes pour les auteurs d'infractions qui s'en prennent à des victimes vulnérables en ligne. Singapour met régulièrement à jour sa législation afin de s'adapter à l'évolution de l'espace numérique.

6. Par exemple, en novembre 2025, nous avons modifié notre législation pénale afin de répondre à l'évolution de la violence sexuelle facilitée par la technologie. Tout d'abord, nous avons proposé des modifications visant à alourdir les sanctions en cas de diffusion à grande échelle de contenus obscènes, ainsi qu'une nouvelle infraction visant à incriminer la gestion d'un espace en ligne, comme un groupe de discussion, dans l'intention de l'utiliser à des fins de diffusion à grande échelle de ce type de contenus. Deuxièmement, nous avons proposé des modifications visant à préciser que les infractions liées aux images à caractère intime ou à la maltraitance d'enfants s'appliqueraient à ce type de contenus, quelle que soit la manière dont ils avaient été créés, y compris ceux générés par l'intelligence artificielle.

7. Afin de lutter plus efficacement contre la criminalité s'appuyant sur la technologie, nous avons promulgué, en février 2024, la loi relative aux atteintes pénales en ligne, qui vise à protéger les personnes à Singapour, notamment les femmes et les filles, contre les contenus ou activités en ligne de nature criminelle. Il s'agit notamment des activités telles que la diffusion non consentie d'images intimes et la distribution de contenus représentant des abus sexuels sur enfant. La loi relative aux atteintes pénales en ligne renforce le partenariat entre le Gouvernement et les services en ligne aux fins de la lutte contre les activités criminelles en ligne. Elle habilite la Police de Singapour à publier un ou plusieurs codes de bonnes pratiques exigeant de certains fournisseurs de services en ligne qu'ils mettent en place des systèmes, des procédures ou des mesures appropriés afin de lutter de manière proactive contre les escroqueries et les activités malveillantes en ligne touchant la population singapourienne. Cela comprend l'obligation de créer un mécanisme de signalement facilement accessible, des protocoles de suivi de ces signalements, ainsi qu'un canal prioritaire permettant de recevoir de la part des services de police des signalements d'escroqueries ou d'activités malveillantes et de les traiter rapidement. Depuis la promulgation de la loi relative aux atteintes pénales en ligne, ont été publiées des directives visant à restreindre l'accès à divers sites Web ayant facilité ou commis des actes de violence fondée sur le genre et s'appuyant sur la technologie, tels que des sites Web permettant la création de deepfakes à partir d'images intimes de femmes et d'enfants.

8. Singapour a adopté deux nouvelles mesures visant à renforcer la sécurité en ligne et à mieux protéger les utilisateurs singapouriens contre les contenus malfaisants en ligne : a) en 2022, la loi relative à la sécurité en ligne (modifications diverses), qui a modifié la loi relative à la radiodiffusion ; b) en 2023, le Code de bonnes pratiques pour la sécurité en ligne – services de médias sociaux. Ensemble, ces mesures garantissent le respect des exigences légales et réglementaires applicables à certains services de médias sociaux. La loi relative à la radiodiffusion a fait l'objet d'une nouvelle modification en 2024 afin d'étendre son champ d'application à la réglementation des services de distribution d'applications, et le Code de bonnes pratiques pour la sécurité en ligne – services de distribution d'applications a été adopté en 2025. Ce nouveau Code impose à certaines boutiques d'applications de mettre en place des systèmes et des procédures visant à réduire au minimum l'exposition des utilisateurs singapouriens à des contenus préjudiciables, notamment celle des femmes et des filles. Ces boutiques sont également tenues de mettre en place des mesures de vérification de l'âge afin d'empêcher les enfants d'accéder à des applications qui ne sont pas adaptées à leur âge.

9. En novembre 2025, le Gouvernement a également adopté la loi relative à la sécurité en ligne (secours et application du principe de responsabilité), qui prévoit de nouvelles mesures visant à renforcer la sécurité en ligne et à apporter un soutien accru aux victimes de préjudices en ligne, notamment aux femmes et aux filles. Au nombre de ces préjudices on peut citer le harcèlement en ligne (y compris le harcèlement sexuel), la traque en ligne, l'exploitation d'images intimes et la maltraitance d'enfants au moyen d'images. La loi devrait entrer en vigueur d'ici la fin de juin 2026. Présidée

par le Commissaire à la sécurité en ligne, la Commission de la sécurité en ligne sera également opérationnelle à cette date. Le Commissaire sera habilité à donner des instructions aux communicateurs, aux administrateurs et aux plateformes afin que certains contenus préjudiciables soient retirés dans les meilleurs délais. Étant donné que l'anonymat peut inciter les auteurs d'infractions à commettre des actes préjudiciables en ligne, la loi prévoit des mesures visant à divulguer l'identité des utilisateurs finaux dans certaines situations, afin que ceux-ci rendent des comptes. Elle impose également des obligations aux communicateurs, aux administrateurs et aux plateformes. Par exemple, les communicateurs auront pour obligation de ne pas se livrer à des pratiques préjudiciables en ligne, tandis que les administrateurs de sites et les plateformes en ligne, telles que les entreprises de médias sociaux, seront tenus de prendre des mesures raisonnables pour remédier aux préjudices en ligne qui leur seront signalés. La loi autorise les victimes à saisir la justice pour obtenir réparation de ceux qui manquent à ces obligations.

B. Renseignements concernant le paragraphe 42 d)

10. Notre démarche en matière d'éducation à la sexualité vise à respecter les valeurs et les croyances des différentes ethnies et religions présentes à Singapour. Elle s'appuie sur les valeurs familiales et les normes sociales dominantes à Singapour, que la majorité des Singapouriens souhaitent préserver, et s'inscrit dans le respect des lois protégeant les mineurs.

11. Le programme d'éducation à la sexualité du Ministère de l'éducation est conçu pour répondre aux besoins des enfants et des jeunes en fonction de leurs capacités et de leur âge, à savoir :

a) Il enseigne l'importance de la sécurité personnelle et de la prévention des maltraitances et de la violence fondée sur le genre. Les élèves découvrent l'importance du respect, de l'intimité et de la sécurité. Aucune personne ne devrait porter atteinte à leur intimité et à leur sécurité. Toute forme d'atteinte ou de harcèlement sexuels, que ce soit en ligne ou hors ligne, est inacceptable ;

b) Il souligne l'importance de poser des limites aux fins d'un comportement sexuel responsable et de relations respectueuses. Il met l'accent sur l'importance du respect de soi et des autres, tant en ligne que hors ligne, ainsi que sur celle du respect des limites personnelles, pour favoriser des relations saines et garantir la sécurité. Les enfants et les jeunes apprennent à respecter le droit des autres de dire « non » et à faire valoir leur propre droit de dire « non » à tout acte qui les met mal à l'aise. Ils découvrent également les conséquences socio-émotionnelles et juridiques liées au non-respect de ces limites. Le programme permet aux enfants et aux jeunes d'acquérir des compétences socio-émotionnelles qui leur permettront de développer une image positive d'eux-mêmes, d'entretenir des relations saines et de prendre des décisions responsables en matière de sexualité ;

c) Il favorise la sensibilisation à la santé sexuelle et procréative. Le programme destiné aux élèves âgés de 11 ans à 16 ans aborde des thèmes tels que les changements liés à la puberté, les organes reproducteurs, le cycle menstruel, les différents moyens de contraception, les infections sexuellement transmissibles, l'avortement et les relations sexuelles avant le mariage. Il respecte les valeurs religieuses et culturelles relatives à l'abstinence avant le mariage. Afin de protéger nos enfants et nos jeunes contre les risques socio-émotionnels et sanitaires associés aux rapports sexuels précoces, l'expérimentation sexuelle est fortement déconseillée ;

d) Il favorise le développement dès le plus jeune âge d'un état d'esprit positif en matière d'égalité des genres. Il met l'accent sur l'importance de la compréhension mutuelle, du respect et de l'empathie, ainsi que sur la valorisation des qualités, des

points forts et des talents propres à chaque personne. Les élèves réfléchissent à ce que signifie le respect pour les garçons et pour les filles, et au fait que ce respect doit être accordé à toutes et à tous, quel que soit leur genre. Le programme lutte contre les stéréotypes de genre et favorise l'égalité des genres, tout en protégeant les élèves contre la violence fondée sur le genre ;

e) Il sensibilise le public aux lois dont l'objectif est de protéger. Il est conforme à la législation singapourienne relative à la protection des mineurs. Les élèves découvrent également les lois qui les protègent et de quelle manière demander de l'aide à des adultes de confiance ou venir en aide à des camarades en détresse.

12. Lors de la conception et de l'élaboration de nos ressources, nous consultons différentes parties prenantes, notamment des élèves, des enseignants, des parents et des partenaires locaux. Les retours concernant notre approche et nos ressources pédagogiques ont été positifs :

a) Dans le cadre de notre collaboration avec les établissements scolaires, les enseignants confirment que les contenus et les approches pédagogiques sont adaptés au stade de développement des élèves, que les ressources sont utiles et intéressantes et que les élèves de tous niveaux apprécient le contenu du programme et les méthodes d'enseignement interactives. Les enseignants bénéficient d'un soutien solide et d'un processus de sélection rigoureux qui favorisent la création d'un environnement scolaire authentique et bienveillant ;

b) Dans le cadre d'une enquête sommaire menée auprès d'élèves de 14 ans, la majorité des élèves interrogés ont indiqué qu'ils trouvaient les cours d'éducation à la sexualité intéressants et utiles dans leur vie quotidienne ;

c) Interrogés sur la conception de ressources supplémentaires, les parents ont indiqué que les contenus portant sur les relations et les limites leur semblaient compréhensibles et pertinents et leur permettaient d'aider leurs adolescents à gérer leurs expériences relationnelles et leurs éventuelles relations sexuelles ;

d) Nous réévaluons et améliorons en permanence nos ressources pédagogiques afin de nous assurer qu'elles restent adaptées et intéressantes, compte tenu de l'évolution du contexte et du profil des élèves.

C. Renseignements concernant le paragraphe 44 a)

13. À Singapour, les femmes ont réalisé des progrès importants sur le lieu de travail durant la dernière décennie. Le taux d'activité des femmes parmi les résidents âgés de 25 à 64 ans est passé de 76,1 % en 2019 à 80,5 % en 2025. L'écart de rémunération non ajusté entre les femmes et les hommes parmi les salariés résidents à temps plein en âge de travailler (de 25 ans à 54 ans) s'est réduit, passant de 16,3 % en 2018 à 14,3 % en 2023. Afin d'aider tous les travailleurs, notamment les femmes, à concilier leurs obligations professionnelles et leurs obligations personnelles, les directives tripartites relatives aux demandes d'aménagement des modalités de travail ont été adoptées en 2024 afin de définir les normes et les attentes concernant ces demandes et établissent des lignes directrices sur la manière dont les salariés doivent solliciter un aménagement des modalités de travail et utiliser celui-ci et sur celle dont les employeurs doivent examiner ces demandes à l'aune des motifs invoqués. Depuis lors, l'Alliance tripartite pour des pratiques d'emploi équitables et progressistes et ses partenaires tripartites ont sensibilisé les employeurs à l'aménagement des modalités de travail dans le cadre d'ateliers et au moyen de ressources destinées à la mise en œuvre. En 2024, 83,4 % des salariées à temps plein ont bénéficié d'au moins un type d'aménagement des modalités de travail auquel elles avaient demandé à avoir accès, contre 82,9 % en 2018.

14. Aujourd'hui, tous les employeurs sont tenus de respecter les directives tripartites pour des pratiques d'emploi équitables, qui mettent l'accent sur le principe de l'équité et des pratiques en matière d'emploi basées sur le mérite. Les directives tripartites offrent une protection complète contre d'autres formes de discrimination, notamment celles fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

15. Nos efforts visant à ancrer des pratiques équitables en matière d'emploi ont porté leurs fruits. La proportion de personnes ayant été victimes de discrimination sur leur lieu de travail a connu une tendance à la baisse au fil des ans. D'après le rapport pour 2024 sur les pratiques équitables en matière d'emploi publié par le Ministère de la main-d'œuvre, 6,0 % des salariés ont été victimes de discrimination au travail en 2023, un chiffre inférieur à celui de 2022 (8,2 %) et à celui de 2021 (8,5 %).

16. Nous continuons de renforcer les protections pour tous les travailleurs, y compris les femmes, en veillant au respect de normes équitables en matière d'emploi. L'une des solutions passe par la loi relative à l'équité sur le lieu de travail, qui viendra compléter les directives tripartites pour des pratiques d'emploi équitables existantes, afin d'envoyer un message fort selon lequel aucune forme de discrimination sur le lieu de travail ne sera tolérée. La loi a été adoptée par le Parlement dans le cadre de deux projets de loi et sa promulgation est prévue pour la fin de 2027. Elle interdit toute discrimination fondée sur un ensemble de caractéristiques protégées, notamment le sexe, la situation matrimoniale, la grossesse, les responsabilités familiales, l'origine ethnique, la religion et le handicap, entre autres. Les caractéristiques protégées par la loi représentent plus de 95 % des cas de discrimination signalés au Ministère de la main-d'œuvre et à l'Alliance tripartite pour des pratiques d'emploi équitables et progressistes. La discrimination indirecte, bien qu'elle ne soit pas couverte par la loi, continuera d'être traitée par l'Alliance.

17. Tout travailleur qui estime avoir été victime de discrimination peut s'adresser à l'Alliance tripartite pour des pratiques d'emploi équitables et progressistes. Lorsque des pratiques discriminatoires sont constatées, l'Alliance enjoint à l'employeur de donner suite aux plaintes, de participer à des ateliers de formation corrective et de corriger ses pratiques en matière d'emploi. Dans les cas les plus graves, l'Alliance transmet le dossier de ces employeurs au Ministère de la main-d'œuvre afin qu'une enquête plus approfondie soit menée. Elle continuera à jouer un rôle essentiel dans la sensibilisation des employeurs et le renforcement de leurs capacités d'appliquer des pratiques d'emploi équitables, conformément aux directives tripartites pour des pratiques d'emploi équitables et à la loi relative à l'équité sur le lieu de travail.

18. Singapour a également adopté une démarche comportant plusieurs volets pour lutter contre le harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel. Toutes les formes de harcèlement sont interdites en vertu de la loi relative à la protection contre le harcèlement. La loi relative à l'équité sur le lieu de travail, qui a été adoptée récemment, renforce également les mesures de protection contre le harcèlement en imposant aux employeurs de mettre en place des procédures de traitement des plaintes et de garantir la confidentialité des personnes qui déposent des plaintes pour discrimination ou harcèlement au travail. Les représailles sont également interdites en vertu de la loi relative à l'équité sur le lieu de travail, afin que les travailleurs lésés se sentent suffisamment protégés pour se manifester.

19. Le cadre législatif est complété par l'avis tripartite sur la gestion du harcèlement au travail, qui fournit aux employeurs des recommandations sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour prévenir et gérer le harcèlement au travail. Afin de renforcer encore ce cadre, une norme tripartite sur la gestion du harcèlement au travail est en cours d'élaboration ; elle vise à promouvoir davantage des lieux de travail sûrs et exempts de harcèlement en définissant des pratiques vérifiables que les employeurs devront adopter.

20. Les personnes victimes de harcèlement au travail peuvent s'adresser au Centre de ressources et de recours en matière de harcèlement au travail de l'Alliance pour obtenir de l'aide. Nous continuerons de collaborer avec les organisations non gouvernementales afin de sensibiliser le public aux mesures de protection et de mettre en place des mécanismes d'orientation vers l'Alliance pour les victimes de discrimination ou de harcèlement.

D. Renseignements concernant le paragraphe 46 c)

21. Singapour reste déterminée à renforcer la protection des travailleurs et travailleuses domestiques migrants et à faire en sorte que leur environnement de travail soit sûr et approprié. Le principal mécanisme par lequel le Ministère de la main-d'œuvre garantit la protection des droits de ces travailleurs est la loi relative à l'emploi de main-d'œuvre étrangère et le règlement de 2012 relatif à l'emploi de main-d'œuvre étrangère (permis de travail), qui définissent les principales conditions d'emploi. Celle-ci prévoit une protection dans des domaines tels que la fourniture de soins médicaux, d'un logement convenable, d'une alimentation et d'un repos adéquats, d'un environnement de travail sûr et du paiement des salaires en temps voulu.

22. En ce qui concerne la garantie d'un repos suffisant, en vertu de la loi relative à l'emploi de main-d'œuvre étrangère depuis 2013, les employeurs sont tenus d'accorder aux travailleurs et travailleuses domestiques migrants un jour de repos hebdomadaire ou une compensation en lieu et place. Depuis le 1^{er} janvier 2023, les employeurs sont en outre tenus d'accorder aux travailleurs et travailleuses domestiques migrants au moins un jour de repos par mois qui ne peut être compensé par un paiement.

23. En ce qui concerne la création de mécanismes de remontée de l'information et la réalisation d'inspections des lieux de travail, le Ministère de la main-d'œuvre a mis en œuvre les mesures suivantes :

a) Renforcement de l'examen médical semestriel des travailleurs et travailleuses domestiques migrants, afin de mieux détecter tout signe de mauvais traitements. Les médecins sont tenus de rechercher tout signe de blessure suspecte ou inexplicée. Ils doivent également noter le poids, la taille et l'indice de masse corporelle du travailleur ou de la travailleuse. Toute perte de poids importante et inexplicée sur une certaine période peut donner lieu à un examen plus approfondi visant à détecter d'éventuels signes de maltraitance. Parallèlement à ces améliorations, le Ministère de la main-d'œuvre a également mis fin aux examens médicaux à domicile pour s'assurer que les travailleurs et travailleuses domestiques migrants rencontrent leur médecin dans une clinique, afin de permettre aux médecins de mieux détecter les problèmes ;

b) Mise en place de contrôles après placement par les agences pour l'emploi. Les agences pour l'emploi sont tenues de réaliser au moins un contrôle post-placement dans les trois premiers mois du placement des travailleurs et travailleuses domestiques migrants pour s'assurer que ceux-ci et leurs employeurs s'adaptent bien à la nouvelle relation de travail et pour leur proposer un soutien au besoin ;

c) Mise en place de visites à domicile. Des agentes et agents du Ministère de la main-d'œuvre effectuent des visites à domicile aléatoires pour vérifier que les travailleurs et travailleuses domestiques migrants se sont bien adaptés et n'ont pas de problèmes de bien-être ;

d) Réalisation d'entretiens avec les travailleurs et travailleuses domestiques migrants. Tous les travailleurs et travailleuses domestiques migrants qui arrivent à Singapour pour la première fois sont désormais tenus de se présenter à deux entretiens menés par une organisation non gouvernementale, le Centre pour les travailleurs domestiques, au cours de leur première année d'emploi. Au cours de l'entretien en

présentiel, on pose aux travailleurs et travailleuses domestiques migrants des questions sur leur bien-être, notamment pour savoir si ces personnes mangent et dorment bien, et si elles travaillent dans des conditions sûres. On leur rappelle également leurs droits et leurs responsabilités ;

e) Éducation, mobilisation et participation. Les travailleurs et travailleuses migrants qui arrivent pour la première fois à Singapour et les travailleurs et travailleuses domestiques migrants sont tenus de suivre le programme d'intégration, qui aborde des sujets tels que leurs droits en matière d'emploi, la législation locale, les dispositifs d'aide disponibles, les bonnes pratiques de vie en dortoir, la sécurité au travail, la gestion du stress et l'aptitude à la communication. Le Ministère de la main-d'œuvre a également amélioré l'application mobile SGWorkPass afin qu'elle soit disponible dans plusieurs langues parlées par les travailleurs et travailleuses domestiques migrants et, en 2024, lancé un canal WhatsApp qui leur est dédié pour leur permettre de bénéficier, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, d'un accès à des informations fiables, à des services d'assistance téléphonique et à des mises à jour régulières dans plusieurs langues.

24. Les travailleurs et travailleuses migrants domestiques qui font face à des problèmes de bien-être peuvent faire part de leurs préoccupations par l'intermédiaire de l'un des points de contact mentionnés ci-dessus, ainsi qu'au moyen du service de signalement du site Web du Ministère de la main-d'œuvre et de la ligne d'assistance téléphonique du Ministère qui leur est dédiée ou de celle du Centre pour les travailleurs domestiques, qui propose une assistance dans plusieurs langues. Tout cas de maltraitance détecté ou signalé fera l'objet d'une enquête menée par la Police de Singapour, tandis que les questions relatives au bien-être seront traitées par le Ministère de la main-d'œuvre. Nous n'hésiterons pas à prendre des mesures contre tout employeur de travailleurs et travailleuses domestiques migrants qui enfreindrait la loi.

25. Au fil des ans, nous avons progressivement renforcé notre dispositif de protection et obtenu des résultats encourageants. L'étude menée en 2021 par le Ministère de la main d'œuvre sur les travailleurs et travailleuses domestiques migrants a révélé que plus de 99 % de ces travailleurs et travailleuses interrogés étaient satisfaits de leur vie professionnelle et personnelle à Singapour et recommanderaient ce pays pour y travailler. Le niveau de satisfaction était également élevé dans divers domaines du bien-être, notamment le logement (99 %), le soutien émotionnel (99 %) et l'alimentation fournie en quantité suffisante (99 %). Cela confirme l'impact de notre cadre de protection global sur l'amélioration des normes et le renforcement du soutien apporté aux travailleurs et travailleuses domestiques migrants. Le Ministère de la main-d'œuvre continue de suivre de près le bien-être des travailleurs et travailleuses domestiques migrants et prévoit de mener une nouvelle étude dans le courant de cette année ou au début de l'année prochaine.