



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

Distr. générale  
7 janvier 2011  
Français  
Original : anglais

---

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

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

**Septième rapports périodiques des États parties**

**Nouvelle-Zélande\***

---

\* Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.



## Table des matières

<i>Partie</i>	<i>Page</i>
Avant-propos .....	3
Introduction .....	6
I. Discrimination et protection, droits de l’homme, préjugés et exploitation .....	10
Article 1. Définition de la discrimination à l’égard des femmes .....	10
Article 2. Mesures de lutte contre la discrimination .....	10
Article 3. Amélioration et promotion de la condition de la femme .....	11
Article 4. Mesures temporaires spéciales .....	13
Article 5. Stéréotypes et préjugés concernant les rôles masculins et féminins .....	14
Article 6. Prostitution .....	14
II. Participation et égalité dans la vie publique et politique, représentation et nationalité .....	16
Article 7. Participation à la vie publique et politique .....	16
Article 8. Représentation internationale .....	18
Article 9. Nationalité .....	20
III. Éducation; égalité d’accès, des chances et des conditions d’emploi; santé; protection sociale; et femmes rurales .....	
Article 10. Éducation .....	21
Article 11. Emploi .....	26
Article 12. Santé .....	31
Article 13. Prestations économiques et sociales .....	35
Article 14. Femmes rurales .....	38
IV. Égalité devant la loi et élimination de la discrimination à l’égard des femmes dans toutes les questions relatives au mariage et aux relations familiales .....	40
Article 15. Droit .....	40
Article 16. Mariage et vie familiale .....	41
Appendices	
A. Réponses détaillées aux observations finales du Comité concernant le sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande relatif à l’application de la Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes .....	48
B. Voix des femmes de Nouvelle-Zélande .....	73
C. Tokélaou .....	77
Glossaire .....	80

## Avant-propos

J'ai le privilège de présenter le septième rapport de la Nouvelle-Zélande relatif à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

La Nouvelle-Zélande a souvent été à l'avant-garde de la lutte pour les droits de la femme. En 1893, notre pays a été le premier à accorder le droit de vote aux femmes. Depuis, les droits des femmes ont été régulièrement élargis, si bien qu'aujourd'hui les femmes peuvent exercer pleinement leurs droits, en toute égalité et dans tous les domaines.

L'esprit pionnier qui a inspiré ces changements n'a pas disparu : pour les Néo-Zélandais, chacun doit avoir sa chance et être jugé sur ses efforts, et non en fonction de son sexe ou de sa couleur de peau. Ainsi, notre pays se classe régulièrement parmi les six premiers pays au monde pour ce qui est de l'égalité entre les hommes et les femmes.

À ce titre, les Néo-Zélandais peuvent être fiers de cet héritage et des valeurs nationales porteuses d'égalité et d'équité. Quoi qu'il en soit, nous ne nous laissons pas aller au triomphalisme. Si nous sommes bien placés au niveau mondial, 117 ans après avoir obtenu le droit de vote, l'expérience des femmes de Nouvelle-Zélande montre que l'égalité n'est toujours pas complètement réalisée, contrairement à ce que leur garantit la loi. Dans tous les secteurs de l'économie les compétences des femmes aux postes de direction sont sous-utilisées; à qualification et travail égal, leur rémunération est toujours inférieure à celle des hommes; et la violence au sein des familles ne cesse de susciter de sérieuses inquiétudes.

Le présent rapport concerne les quatre années depuis le dernier rapport que nous avons présenté aux Nations Unies sur nos obligations au titre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Quatre ans est un laps de temps assez court lorsqu'on traite de problèmes de société qui exigent de modifier des attitudes ou des comportements profondément enracinés. Par ailleurs, ces années ont été difficiles, la Nouvelle-Zélande ayant été la première nation de l'OCDE à se déclarer officiellement en récession. La priorité du Gouvernement élu en novembre 2008, dirigé par le Parti national, a été le redressement économique durable. Dans cette perspective, il est encore plus important de chercher à tirer pleinement parti des connaissances, de l'expertise et de l'expérience des femmes.

Dans le climat actuel, le Gouvernement est également prêt à tenter de nouvelles stratégies. L'accord de confiance et de soutien qu'il a conclu avec le Parti māori a fait émerger de nouvelles façons de procéder pour améliorer le sort des femmes Māories. Pour ne citer qu'un exemple, le nouveau programme appelé Whānau Ora (bien-être familial) vise à renforcer et à faire progresser les whānau (familles élargies) en leur confiant des responsabilités et en s'appuyant sur elles pour organiser la prestation de services intégrés. L'écart entre les femmes Māories et les autres femmes est souvent plus important que l'écart entre les hommes et les femmes, aussi notre volonté de stimuler le développement des Māoris relève de la même logique que notre désir d'avoir une économie performante et de réduire l'inégalité des femmes.

Le grand dessein du Gouvernement est de retrouver une croissance économique qui puisse offrir à tous les Néo-Zélandais prospérité, sécurité et promesse de réussite. Ceci va dans le sens de notre vision pour les femmes : qu'elles aient de véritables choix et puissent mettre à profit leur potentialités, ce qui leur permettrait d'optimiser les victoires sociales et économiques, pour elles-mêmes et pour la Nouvelle-Zélande.

Nous accomplissons des progrès constants sur cette voie, notamment en mettant en œuvre une importante réforme de la justice pénale, qui renforce les droits des victimes et protège mieux les personnes soumises à la violence familiale, en majorité des femmes. Nous avons également mis en place des mesures qui devraient améliorer la participation des femmes à des postes de commandement et résoudre les problèmes à l'origine des disparités salariales fondées sur l'appartenance à un sexe.

La Nouvelle-Zélande continue à plaider en faveur des femmes à l'échelle internationale. Nous avons fermement soutenu la création du nouvel organisme des Nations Unies, ONU-Femmes, et nous nous réjouissons de la nomination à sa tête de Michelle Bachelet comme Secrétaire générale adjointe.

En présentant ce rapport, je réaffirme l'engagement solennel de la Nouvelle-Zélande à poursuivre l'action destinée à supprimer les écueils auxquels se heurtent toujours les femmes de Nouvelle-Zélande et du monde entier. C'est avec le plus grand intérêt que j'attends l'avis du Comité.

Hon. Georgina te Heuheu QSO (Queen's Service Order),  
Ministre de la condition féminine

*Le présent document est le septième rapport de la Nouvelle-Zélande relatif à sa mise en œuvre de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il porte sur la période allant de mars 2006 à mars 2010.*

*Ce rapport rend compte des principales mesures législatives, judiciaires ou autres, adoptées pendant la période à l'examen en vue de donner effet aux dispositions de la Convention. La lecture de ce rapport devrait donc s'accompagner de celle des rapports précédents établis par la Nouvelle-Zélande au titre de la Convention, ainsi que du cinquième rapport périodique établi au titre du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (CCPR/C/NZL/2007), du troisième rapport périodique établi au titre du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (non numéroté) et du rapport national établi conformément au paragraphe 15 a) de l'annexe à la résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme (A/HRC/WG.6/5/NZL/1).*

*Il convient également de se référer au document de base de la Nouvelle-Zélande qui donne un aperçu général des caractéristiques de la société néo-zélandaise et des structures juridiques et politiques permettant de promouvoir et de défendre les droits de l'homme en Nouvelle-Zélande, au nombre desquels les droits des femmes et des filles.*

*Les observations finales du Comité sur le sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande (CEDAW/C/NZL/6, ci-dessous nommé « dernier rapport ») renferment certaines suggestions et recommandations destinées à améliorer la condition de la femme en Nouvelle-Zélande. Les réponses aux recommandations sont formulées dans un tableau joint à ce rapport (voir appendice A). L'information sur les droits des femmes dans les Tokélaou (territoire non autonome) figure dans l'appendice C.*

## Introduction

Depuis longtemps la Nouvelle-Zélande s'emploie à créer une société juste et équitable. Les fondements d'une société égalitaire sont en place : la démocratie, un état de droit et un appareil judiciaire indépendant et libre de toute corruption; des structures administratives efficaces; des mécanismes relatifs aux droits de l'homme et des dispositifs de responsabilisation; ainsi que la reconnaissance de la vulnérabilité de certains groupes et individus. Les femmes de Nouvelle-Zélande ont été les premières au monde à obtenir le droit de vote et elles sont très présentes dans la politique, la société et l'économie.

Ceci étant, dans certains secteurs les femmes ne sont toujours pas au même niveau que les hommes. Les principaux objectifs du Gouvernement sont révélateurs des domaines où des efforts s'imposent : augmentation du nombre de femmes à des postes de responsabilité dans toutes les branches de l'économie; réduction des violences commises contre les femmes; et pleine participation de toutes les femmes à l'économie. Ce rapport porte essentiellement sur ce qui est fait pour régler ces problèmes, plutôt que sur les nombreux domaines dans lesquels la Nouvelle-Zélande obtient de bons résultats.

Le Gouvernement souhaite que les femmes de Nouvelle-Zélande puissent véritablement faire des choix et utiliser leurs atouts pour maximiser les gains sociaux et économiques. Ceci reflète à la fois le désir du Gouvernement de voir les femmes réaliser tout leur potentiel et la place qu'il accorde au développement économique. Le fait que les aptitudes et l'expérience des femmes soient sous-évaluées signifie qu'à l'heure actuelle l'économie néo-zélandaise n'exploite pas au mieux les capacités de la moitié de la population. Pour le Gouvernement, c'est une question d'équité et de productivité. Étant donné que la Nouvelle-Zélande traverse une période difficile sur le plan économique – elle a été le premier pays de l'OCDE à entrer officiellement en récession – il est encore plus urgent de mettre à contribution le talent des femmes.

Aussi, le Gouvernement est résolu à faire tomber les dernières barrières qui entravent la pleine participation des femmes à la société et à l'économie, mais reconnaît que se dressent encore des difficultés de taille dans certains domaines.

Par exemple, l'esprit d'initiative des femmes et leur expérience sont encore insuffisamment utilisées dans tous les secteurs de l'économie. Le Gouvernement continuera à faire son possible pour que la proportion de femmes dans les conseils d'administration et comités du secteur public soit plus importante (elle est actuellement de 41,5 %), mais, pour le moment, le principal objectif est d'accroître le nombre de femmes dans les conseils d'administration des 100 premières entreprises cotées à la Bourse de Nouvelle-Zélande. Ces conseils d'entreprises sont ceux qui comptent le moins de femmes (moins de 9 % des directeurs en 2007) et c'est là que la nomination d'un plus grand nombre de femmes aura le plus de retombées positives. La nouvelle stratégie consiste à traiter directement avec les entreprises et les actionnaires et à plaider pour qu'il y ait plus de femmes à des postes de responsabilité.

L'inégalité salariale stagne désespérément à environ 12 % depuis 10 ans et il est avéré que des conquêtes dans certains domaines, comme la réussite des femmes dans l'enseignement supérieur, n'impliquent pas qu'hommes et femmes seront

automatiquement récompensés de manière plus équitable<sup>1</sup>. En réalité, les raisons qui expliquent les différences de rémunération sont complexes et il n'y a pas de solution immédiate à ces problèmes. C'est pourquoi le Gouvernement a opté pour un angle d'attaque différent, en fournissant des informations aussi bien aux femmes qu'à l'industrie et en étudiant les facteurs qui contribuent aux disparités salariales. Il s'agit de faire entrer davantage de femmes dans des métiers et professions traditionnellement dominés par les hommes, de favoriser une organisation du travail souple et de montrer aux entreprises comment une meilleure utilisation du savoir-faire féminin peut être féconde pour elles, pour les femmes et pour l'économie.

Les problèmes de violence familiale et autres formes de violence où les victimes sont des femmes continuent à énormément préoccuper le Gouvernement. En fait, les taux de violence familiale enregistrés sont en hausse, même si cette hausse peut refléter une moins grande tolérance de ce genre de violence et une plus grande tendance à le dénoncer, à la suite d'une campagne nationale concertée visant à modifier les comportements. La campagne « It's not OK », lancée en 2007, a permis aux citoyens de s'interroger sur l'attitude qui consiste à dire que la violence familiale, c'est « l'affaire des autres ». Cette campagne est l'une des initiatives du Groupe de travail sur la violence au sein des familles, dont l'action est supervisée par le Groupe ministériel chargé de la violence familiale. Cette initiative, tout comme d'autres, a pour but de faire diminuer, à terme, la violence familiale.

La Nouvelle-Zélande est aussi confrontée à des problèmes de violence sexuelle, notamment de faibles taux de signalements et de condamnations, et un soutien inadéquat à la majorité des victimes. Ceci a conduit le Gouvernement à établir le Groupe de travail pour l'action sur la violence sexuelle en 2007, chargé de diriger et de coordonner la lutte contre les violences sexuelles. Des recherches effectuées par le Ministère de la condition féminine ont également permis de mieux faire connaître ces sujets et d'infléchir la politique et les procédures pour aider les victimes. Les données recueillies ont été saluées par les organisations qui viennent en aide aux victimes de viol et par le corps judiciaire dans son ensemble. La Cour d'appel de Nouvelle-Zélande a été l'une des premières à utiliser ces données : elle a révisé les directives sur les peines pour délits à caractère sexuel.

Les performances de certains groupes de femmes sont toujours moins bonnes que celles d'autres groupes, et la discrimination touche certains groupes plus que d'autres. Par exemple, les Māories réussissent moins bien dans de nombreux domaines clefs, même après revalorisation de leur statut socioéconomique. Les femmes du Pacifique aussi réussissent moins bien et les migrantes et réfugiées se heurtent fréquemment à des barrières culturelles et linguistiques, en plus de celles auxquelles se heurtent les autres Néo-Zélandaises. Les politiques se concentrent de plus en plus sur cette diversité, alors qu'on prévoit de grands bouleversements dans la composition ethnique de la Nouvelle-Zélande dans les 20 ans à venir. La population connaîtrait un accroissement substantiel du nombre d'Asiatiques, de Māoris et de personnes du Pacifique.

---

<sup>1</sup> Pour avoir des exemples, voir Ministère de la condition de la femme (2009), *Analysis of Graduate Income Data 2002-2007 by Broad Field of Study*, qui montre que l'écart moyen entre les revenus des hommes et des femmes titulaires d'une licence ou plus, un an après qu'ils sont entrés dans le monde du travail, est d'environ 6 % et cinq ans plus tard (2002-2006), de 17 %. <http://www.mwa.govt.nz/news-and-pubs/publications/graduate-income-data>.

La dernière récession a eu une incidence sur les travailleurs dans la plupart des industries, mais les hommes sont beaucoup plus frappés que les femmes. Entre décembre 2007 et septembre 2009, le nombre de personnes occupant un emploi a chuté de 34 000<sup>2</sup> et 80 % des personnes concernées étaient des hommes. Ceci s'explique en grande partie par les secteurs d'activités industrielles dans lesquelles travaillent les hommes et les femmes, et par le fait que ces industries dépendent du cycle économique.

En dépit de ces obstacles et de l'environnement économique difficile des deux dernières années, des progrès ont été réalisés depuis le dernier rapport présenté par la Nouvelle-Zélande au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en 2006. Quatre ans, c'est peu pour effectuer des changements qui se déroulent en principe sur des générations; néanmoins, les choses ont avancé.

- La Nouvelle-Zélande a retiré sa dernière réserve à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes après adoption en 2007 de la loi portant modification de la loi sur les droits de l'homme (les femmes dans les forces armées). Cette loi a levé les derniers obstacles au recrutement des femmes à des postes de combat dans les forces armées et à des emplois dans les services de maintien de l'ordre exposés à des risques de violence.
- Le nouveau Gouvernement a nommé la première femme asiatique ministre ainsi que trois Māories à des postes de ministres, l'une d'elles codirigeant le Parti māori, partenaire dans la coalition gouvernementale conduite par le Parti national.
- Le Gouvernement a modifié la justice pénale de manière à renforcer les droits et la protection des victimes. Parmi les modifications, on note une extension des pouvoirs de la police, désormais autorisée à délivrer une ordonnance de sécurité sur-le-champ, permettant de protéger les personnes qui risquent de subir des violences familiales, surtout des femmes.
- L'attitude de la population face à la violence familiale commence à évoluer, grâce à une campagne nationale de longue haleine, mais cela ne se traduit pas encore par une baisse du nombre de crimes signalés. Le Groupe de travail sur la violence au sein des familles continue à encadrer les travaux menés pour lutter contre les violences familiales, dont la campagne nationale. Le Gouvernement s'attelle aux problèmes de violence sexuelle en donnant suite aux suggestions du Groupe de travail pour l'action sur la violence sexuelle, qui a rendu un rapport en 2009.
- En 2009, le Premier Ministre, Rt Hon John Key, a commencé à se faire l'avocat des femmes dans les conseils d'administration et désormais le Ministère de la condition féminine collabore étroitement avec les principales organisations patronales en vue d'augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration du secteur privé.
- Le Gouvernement a également augmenté les fonds du Ministère de la condition féminine pour lui permettre de mieux agir sur les éléments qui

---

<sup>2</sup> Département du travail (2009), *Household Labour Force Survey Investigation Report: Why are men more affected by labour market downturns?*, <http://www.dol.govt.nz/publications/lmr/hlfs-investigation-reports/men-labour-market-downturns-2009dec/index.asp>.

contribuent aux écarts de salaires. Priorité est maintenant donnée à la réduction de la discrimination sexiste dans le domaine de l'emploi et au développement de méthodes de travail modulables qui, on le sait, atténuent les disparités.

- En avril 2009, le Premier Ministre a annoncé que la Nouvelle-Zélande envisageait d'approuver la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, dont les dispositions défendent et confortent les droits et les besoins particuliers des femmes autochtones.

Enfin, la Nouvelle-Zélande entend promouvoir les droits de la femme au niveau international. Le pays participe activement à la Commission de la condition de la femme des Nations Unies et se fait le champion des droits de la femme au Conseil des droits de l'homme, à la Troisième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies et dans les dialogues bilatéraux. De même, il a appuyé vigoureusement la création d'un nouvel organisme de l'ONU chargé de la condition féminine (ONU-Femmes).

Par exemple, en 2009, la Nouvelle-Zélande a présenté, aux côtés de la Colombie, une résolution au Conseil des droits de l'homme qui reconnaît la mortalité maternelle en tant que question relevant des droits de l'homme.

La Nouvelle-Zélande tente de faire tomber les dernières barrières à la pleine participation des femmes à l'économie et à la société du pays et continue sans relâche à parler haut et fort en faveur de la promotion de la femme à travers le monde.

## **Partie I**

### **Discrimination et protection, droits de l'homme, préjugés et exploitation**

1. La Nouvelle-Zélande croit fermement à la défense des droits de l'homme et agit pour améliorer la condition des femmes. Dans la publication *Global Gender Gap Report 2009 (Rapport de 2009 sur les disparités entre les sexes dans le monde)*<sup>3</sup> la Nouvelle-Zélande occupe le cinquième rang en ce qui concerne la répartition des ressources et des chances entre hommes et femmes. Elle est dotée de solides mécanismes de lutte contre la discrimination et a accompli de réels progrès dans un certain nombre de domaines depuis le dernier rapport.

#### **Article 1**

##### **Définition de la discrimination à l'égard des femmes**

2. Le cadre juridique néo-zélandais offre une protection contre toutes les formes de discrimination énoncées dans la Convention. À l'exception de la loi de 2007 portant modification de la loi sur les droits de l'homme (les femmes dans les forces armées) citée dans l'article 2 ci-dessous, aucun changement n'a eu lieu depuis le dernier rapport. Il convient de se référer au rapport précédent et au document de base de la Nouvelle-Zélande pour avoir un descriptif complet du dispositif général.

#### **Article 2**

##### **Mesures de lutte contre la discrimination**

3. La Nouvelle-Zélande est déterminée à préserver un cadre juridique et politique qui garantit une protection universelle contre toutes les formes de discrimination. Celui-ci est étayé par une structure institutionnelle multiforme et indépendante qui assure un fonctionnement efficace.

##### **Retrait de la dernière réserve à la Convention**

4. La loi portant modification de la loi sur les droits de l'homme (les femmes dans les forces armées) est entrée en vigueur le 5 mai 2007. Elle modifiait la loi de 1993 relative aux droits de l'homme pour que soit abrogée une exception figurant dans la section 33 de la loi et autorisant la discrimination à l'égard des femmes dans les forces armées, puisqu'elle les empêchait de servir dans des unités de combat. La Nouvelle-Zélande a donc levé sa dernière réserve concernant la Convention le 5 juillet 2007.

##### **Plan d'action pour favoriser la compréhension des droits de l'homme**

5. En 2005, la Commission des droits de l'homme a présenté au Gouvernement le *Programme d'action national pour les droits de l'homme* afin de mieux faire comprendre les droits de l'homme dans leur complexité et leur donner plus de poids

---

<sup>3</sup> Forum économique mondial (2009), *The Global Gender Gap Report 2009 (Rapport mondial sur l'inégalité entre les sexes)*, <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>.

dans les politiques publiques et dans l'ensemble de la société. Certaines actions prioritaires portaient sur la réalisation des droits des femmes.

6. Le Gouvernement a donné suite à ce Plan en encourageant les échanges réguliers entre la Commission des droits de l'homme et les services gouvernementaux, pour que ces derniers placent les actions du Plan au centre de leurs projets.

### Article 3

#### Amélioration et promotion de la condition de la femme

7. Aujourd'hui les objectifs et priorités du Gouvernement en ce qui concerne les femmes sont liés à ses visées plus ambitieuses : accroître la prospérité de la Nouvelle-Zélande.

Objectif global du Gouvernement	Progrès radical des performances économiques de la Nouvelle-Zélande
Objectif pour les femmes de Nouvelle-Zélande	Véritables choix pour les femmes et utilisation de leurs capacités pour maximiser les bons résultats économiques et sociaux
Priorités (en 2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation des femmes aux fonctions de direction dans tous les secteurs de l'économie</li> <li>• Réduction des effets néfastes de la violence envers les femmes, notamment la violence sexuelle</li> <li>• Contribution totale de toutes les femmes à l'économie et à la croissance du pays</li> </ul>

8. Le Ministère de la condition féminine est le principal conseiller du Gouvernement quant à la réalisation de ses objectifs pour les femmes.

#### Fin du Plan d'action en faveur des femmes de Nouvelle-Zélande en 2009

9. Lancé en 2009, le *Plan d'action en faveur des femmes* était une initiative impliquant tout le Gouvernement sur cinq ans, qui avait pour but d'améliorer la situation des femmes dans trois domaines cruciaux : la viabilité économique, l'équilibre vie professionnelle/vie privée et le bien-être. Des progrès ont été enregistrés dans les 34 domaines définis par le Plan d'action.

10. Une fois le Plan terminé, des réunions se sont tenues entre les parties prenantes, dont 52 réunions régionales organisées par la directrice de Cabinet du Ministère de la condition féminine et le Kaihautū<sup>4</sup> en mai et juin 2009, afin de discuter des nouveaux objectifs et priorités du Gouvernement pour les femmes. Des informations supplémentaires sont fournies à ce sujet dans l'appendice B.

<sup>4</sup> Kaihautū : Chef/conseiller māori.

### **Nouveau rapport sur l'évolution de la situation des femmes en Nouvelle-Zélande**

11. En 2008, le Ministère de la condition féminine a d'abord publié *Indicators for Change: Tracking the progress of New Zealand women (Indicateurs de changement : Evolution de la situation des femmes en Nouvelle-Zélande)*, qui fournit des informations sur la situation économique et sociale des femmes<sup>5</sup> Mis à jour régulièrement, ce rapport est censé donner aux responsables gouvernementaux et aux spécialistes de la planification un moyen de suivre l'évolution de la condition des femmes et de repérer les secteurs sur lesquels devraient se concentrer les efforts. Le rapport renseigne sur les problèmes spécifiques aux femmes et complète ainsi les autres rapports de suivi, tels le *Rapport social (Social Report)*<sup>6</sup>

### **Participation insuffisante des femmes handicapées à l'éducation et à l'emploi**

12. En 2006, selon les estimations, 332 600 femmes souffraient d'un handicap. Ceci équivaut à 16,2 % de femmes, contre 16,9 % d'hommes<sup>7</sup>. Le nombre de femmes handicapées est particulièrement élevé parmi celles qui ne possèdent aucune qualification, celles qui n'ont pas d'emploi, et celles qui ont de faibles revenus. Le taux d'activité des femmes handicapées âgées de 15 à 64 ans (57,8 %) est sensiblement plus bas que celui des hommes handicapés (70,2 %) et des femmes valides (78,8 %) des mêmes tranches d'âge. Le taux de chômage des femmes handicapées, qui est de 8,7 %, est supérieur à celui des femmes valides (4,8 %) et des hommes handicapés (5,2 %)<sup>8</sup>.

13. La faible participation des femmes handicapées à l'emploi et à l'éducation indique que leurs capacités et leur talent ne sont pas pleinement exploités, si l'on compare avec les femmes valides. Par ailleurs, étant éloignées de l'éducation et du monde du travail, les femmes handicapées ont moins de chances de réussir sur le plan économique et social. Il existe peu de programmes éducatifs et professionnels pour les femmes et filles handicapées; cependant, certains programmes s'adressent à la fois aux hommes et aux femmes handicapés. Par exemple, Workbridge, ONG (organisation non gouvernementale) spécialisée dans l'insertion professionnelle des handicapés, propose aux personnes qui ont un emploi, ou bien sont travailleurs indépendants ou en formation, une aide financière couvrant les frais supplémentaires liés au handicap.

14. La Nouvelle-Zélande a joué un rôle moteur dans les négociations sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées<sup>9</sup>. Elle a signé la Convention au Siège des Nations Unies le 30 mars 2007 et l'a ratifiée le 26 septembre 2008. En février 2009, le Gouvernement a établi un Comité ministériel

---

<sup>5</sup> Ministère de la condition féminine (2010), *Indicators for Change: Tracking the progress of New Zealand women: 2009*, Wellington: Ministry of Women's Affairs.

<sup>6</sup> Publié annuellement par le Ministère du développement social, ce rapport analyse les évolutions à travers une série d'indicateurs statistiques.

<sup>7</sup> Statistiques néo-zélandaises (2006), *Disability Survey 2006*, Wellington: Statistics New Zealand.

<sup>8</sup> Statistiques néo-zélandaises (2006), *Disability and the Labour Market in New Zealand in 2006*, Wellington: Statistics New Zealand.

<sup>9</sup> La Nouvelle-Zélande rendra son rapport sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées en mars 2011.

chargé des questions de handicap, qui a pour tâche de diriger et de rendre des comptes en toute visibilité sur l'application de la Convention et de la Stratégie nationale en faveur des personnes handicapées, et de définir une ligne cohérente en ce qui concerne le traitement des questions relatives au handicap dans les différents services administratifs. Ce Comité ministériel a assigné des priorités aux organismes gouvernementaux de sorte que leur action se concentre sur les problèmes liés au handicap : moyens d'assistance modernes, accessibilité, et mobilisation des citoyens. Des initiatives menées dans le cadre de ces trois thèmes permettront de braquer les projecteurs sur la Stratégie nationale en faveur des personnes handicapées.

#### **Normes en matière de droits de l'homme pour les minorités sexuelles**

15. La Nouvelle-Zélande respecte les normes concernant les droits de l'homme relatifs aux minorités sexuelles dans certains domaines : protection juridique contre la discrimination fondée sur les orientations sexuelles; reconnaissance légale des relations entre personnes du même sexe, à savoir droits de propriété et obligations, et enregistrement des union civiles. Mais en raison de l'absence de données officielles sur l'orientation sexuelle, il est difficile de suivre et de faire progresser les droits fondamentaux des minorités sexuelles, en matière de violence et de harcèlement par exemple.

16. Dans le cadre d'un examen approfondi des questions relatives aux droits de l'homme en Nouvelle-Zélande, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés a publié un document de consultation sur un projet de chapitre consacré aux droits de l'homme au regard de l'orientation et l'identité sexuelles.

#### **Suivi de la santé, de la situation économique et sociale des populations ethniques**

17. Pour que les organismes gouvernementaux s'adaptent plus aisément à la diversité de la Nouvelle-Zélande, le Bureau des affaires ethniques est en train de concevoir une structure qui permettra de dresser des rapports et d'évaluer la situation des populations ethniques. Cette structure est axée sur les secteurs sanitaires, économiques et sociaux et vise à collecter des informations sur les populations ethniques et à améliorer les politiques et la prestation de services à l'intention de ces populations.

### **Article 4 Mesures temporaires spéciales**

18. Nombre des écarts qui subsistent entre les sexes en Nouvelle-Zélande s'avèrent irrémédiables. Dans la plupart des cas (par exemple, les disparités salariales), une législation d'une portée exhaustive est en place depuis de nombreuses années, ce qui a engendré une réduction considérable des disparités entre hommes et femmes. Les problèmes qui subsistent ne relèvent pas d'un mépris délibéré de la loi, mais relèvent largement de préjugés et d'éléments inconscients comme la ségrégation professionnelle.

19. Les gouvernements successifs de Nouvelle-Zélande ont estimé que des mesures spéciales ne constituaient pas le meilleur moyen de combler les écarts qui persistent. Le Gouvernement pense qu'il sera plus efficace de régler ces inégalités en adoptant certaines politiques, en fournissant des informations et des ressources

aux femmes pour leur permettre de faire les bons choix, en montrant aux entreprises les avantages qu'elles peuvent tirer des compétences des femmes et en prenant, le cas échéant, des dispositions juridiques, plutôt qu'en adoptant des mesures temporaires spéciales. Il n'y a donc eu aucun changement depuis le rapport précédent quant aux dispositions légales prévoyant le recours à des mesures temporaires spéciales et il n'est envisagé aucun changement.

## **Article 5**

### **Stéréotypes et préjugés concernant les rôles masculins et féminins**

20. Le Gouvernement tient à donner aux femmes la possibilité et le choix d'utiliser leurs capacités et leur talent dans toutes les branches de l'économie. Il admet que des éléments et des influences intrinsèques sont autant d'entraves à la réalisation de cet objectif et que la majeure partie du travail du Ministère de la condition féminine consiste à supprimer ces entraves.

21. Le problème de la ségrégation professionnelle est actuellement à l'étude. On observe nettement dans la main-d'œuvre néo-zélandaise une tendance à la ségrégation des emplois, avec une vaste proportion d'hommes et de femmes dans des métiers où prédominent des personnes du même sexe. Environ 47 % des femmes exercent des activités professionnelles où au moins 70 % du personnel est féminin. De même, plus de la moitié des hommes (52 %) occupent des emplois où au moins 70 % du personnel est masculin<sup>10</sup>. Le Ministère de la condition féminine réfléchit actuellement à des initiatives qui permettraient d'attirer et de retenir davantage de femmes travaillant actuellement dans des professions traditionnellement masculines.

## **Article 6**

### **Prostitution**

22. La loi de 2003 portant modification de la loi sur la prostitution a décriminalisé la prostitution sans cautionner ni sanctionner moralement cette pratique. La finalité est de garantir les droits de l'homme des travailleurs de l'industrie du sexe et de leur épargner l'exploitation. Cette loi vise à offrir une plus grande protection aux travailleurs du sexe, à permettre l'adoption de mesures de santé publique et à interdire la prostitution des jeunes de moins de 18 ans. Depuis que cette loi a été adoptée, on a procédé à un examen. D'autre part, le Gouvernement a établi un plan de lutte contre la traite des personnes (voir paragraphe 25 pour un complément d'information).

### **Bilan de l'examen de la loi portant modification de la loi sur la prostitution : progrès en faveur des travailleurs du sexe**

23. Le bilan de l'examen de la nouvelle loi sur la prostitution a été présenté par la Commission de suivi de la loi sur la prostitution en 2008<sup>11</sup>. Le constat est que plus

---

<sup>10</sup> Ministère de la condition féminine (2008), *Trading Choices: Young people's career decisions and gender segregation in the trades*, <http://www.mwa.govt.nz/news-and-pubs/publications/trading-choices>.

<sup>11</sup> Ministère de la justice (2008), *Report of the Prostitution Law Review Committee on the Operation of the Prostitution Reform Act 2003*, <http://www.justice.govt.nz/policy-and->

de 95 % des travailleurs de l'industrie du sexe sont maintenant informés de leurs droits juridiques au titre de la loi. Selon une étude comparative de 1999, seulement 37 % des travailleurs du sexe pensaient qu'ils pouvaient refuser un client, mais en 2006 ils étaient 62 %. Cela dénote des progrès appréciables dans les conditions de travail des travailleurs du sexe.

24. Depuis l'entrée en vigueur de la loi portant modification de la loi sur la prostitution, 57 % des travailleurs du sexe estiment que l'attitude de la police s'est améliorée. Les travailleurs du sexe sont désormais plus enclins à signaler à la police les incidents violents, et certains se sont adressés avec succès au Tribunal du contentieux administratif afin de recouvrer l'argent que leur devaient des tenanciers de maisons closes. En décriminalisant la prostitution, la loi semble avoir atteint son but, à savoir préserver les droits fondamentaux des travailleurs de l'industrie du sexe et protéger ces derniers contre l'exploitation, conformément à la loi.

### **Publication d'un plan de lutte contre la traite des personnes**

25. En 2009 la Nouvelle-Zélande a publié son Plan d'action pour la prévention de la traite des êtres humains<sup>12</sup>, mis sur pied pour honorer les obligations en vertu de la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et les protocoles s'y rapportant, dont le Protocole relatif à la traite. Le Plan d'action rassemble les dispositions existantes sur la traite et trace les grandes lignes d'une stratégie visant à améliorer la capacité de la Nouvelle-Zélande à lutter contre la traite des personnes.

26. Une enquête minutieuse est en cours sur les allégations de traite d'êtres humains en Nouvelle-Zélande. Aucune poursuite n'a jusqu'à présent été engagée car les incidents ne relevaient pas de la traite. Personne ne nie que la Nouvelle-Zélande puisse un jour devenir la cible des trafiquants.

---

consultation/legislation/prostitution-law-review-committee/publications/plrc-report/documents/report.pdf.

<sup>12</sup> Département du travail (2009), Plan of Action to Prevent People Trafficking. <http://www.dol.govt.nz/publications/research/people-trafficking/index.asp>.

## **Partie II**

### **Participation et égalité dans la vie publique et politique, représentation et nationalité**

27. Au regard des normes internationales, la Nouvelle-Zélande a toujours connu un taux élevé de participation des femmes à la vie publique. Les Néo-Zélandaises ont été les premières au monde à acquérir le droit de vote, en 1893. Aujourd'hui, le pays est classé 15<sup>e</sup> sur 134 en ce qui concerne la représentation des femmes au Parlement, 18<sup>e</sup> pour le nombre de femmes à des postes ministériels, et 19<sup>e</sup> en ce qui concerne les législateurs, hauts fonctionnaires et directeurs d'entreprises, selon *The Global Gender Gap Report de 2009*.

#### **Article 7**

##### **Participation à la vie publique et politique**

28. La promotion des femmes à des postes de direction est l'une des toutes premières priorités du Gouvernement. Depuis la dernière étude, la représentation des femmes n'a cessé de progresser au niveau de l'administration centrale et locale, ainsi que dans les comités statutaires. Leur présence aux échelons supérieurs du secteur privé s'est accrue, bien qu'elle soit relativement faible et soit l'objet d'une attention particulière de la part du Gouvernement.

##### **Légère augmentation de la représentation des femmes dans l'administration centrale et locale à l'issue des élections**

29. À l'issue des élections générales de 2008, les femmes occupaient 41 des 122 sièges du Parlement, soit 34 %, contre 32 % aux élections de 2005<sup>13</sup>. Six des 20 ministres sont actuellement des femmes (30 %), avec la première femme ministre asiatique<sup>14</sup>. Il y a trois femmes ministres Māories; en outre, des femmes Māories codirigent le Parti māori et le Parti vert d'Aotearoa New Zealand.

30. En 2007, 293 femmes occupaient les fonctions de conseillères municipales, régionales et conseillères de district, ainsi que les fonctions de maires et de présidentes, alors qu'on en comptait 275 en 2004<sup>15</sup>. Cela équivaut à 29 % de femmes, un léger mieux par rapport à 2004 (27 %), même si le pourcentage reste plutôt stable depuis les élections locales de 2001.

##### **Représentation des femmes dans la fonction publique inchangée**

31. La Commission de la fonction publique continue à suivre de près la participation des femmes dans la fonction publique. Cette représentation est restée relativement stable entre 2005 et 2009, avec un taux de 59 %<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> Ministère du développement social (2009), *The Social Report 2009*, <http://www.socialreport.msd.govt.nz/index.html>.

<sup>14</sup> Cabinet du Premier Ministre et liste des ministres, <http://www.dPMC.govt.nz/cabinet/ministers/ministerial-list.html>.

<sup>15</sup> Commission des droits de l'homme (2008), *New Zealand Census of Women's Participation 2008*, p. 59, <http://www.hrc.co.nz/>.

<sup>16</sup> Commission des droits de l'homme (2009), « Human Resource Capability Survey of Public Service Departments as at 30 June 2009 », <http://www.ssc.govt.nz/>.

32. Le nombre de femmes administratrices a diminué légèrement au cours de la période à l'examen. Au 1<sup>er</sup> décembre 2009, six administratrices sur 35 (17 %) étaient des femmes<sup>17</sup>. En comparaison, neuf administratrices sur 37 (24 %) étaient des femmes le 30 juin 2005. En 2009, les femmes occupaient 38 % des postes de cadres supérieurs dans la fonction publique, une légère augmentation par rapport aux 36 % de 2005<sup>18</sup>.

#### **Instances supérieures de la magistrature : un quart de femmes**

33. En mars 2010, les femmes juges représentaient 28 % de l'ensemble de l'appareil judiciaire. Les femmes représentaient 24 % du nombre total de juges dans les instances supérieures (Cour d'appel et Haute Cour) et 29 % dans les tribunaux de district. L'actuelle Présidente de la Cour suprême (Chief Justice) est la seule femme de la Cour suprême, qui compte cinq membres. Le nombre d'avocates dans des cabinets juridiques de plus de 10 associés est passé de 96 en 2005 à 101; mais elles ne constituent que 17 % du nombre total d'avocats associés<sup>19</sup>.

#### **Stabilité de la représentation féminine dans les comités statutaires**

34. Le Gouvernement néo-zélandais poursuivra ses efforts pour renforcer la participation des femmes aux comités statutaires et pour créer un environnement où les décideurs reconnaissent qu'il est important de nommer des femmes et recherchent activement des candidates qualifiées.

35. En décembre 2005, 41,5 % des personnalités nommées par un ministre dans les comités statutaires étaient des femmes. Les secteurs qui comprennent une majorité de femmes sont :

- L'aide sociale, où les femmes détiennent 57,1 % des postes dans 16 comités;
- La santé, où les femmes détiennent 53,7 % des postes dans 69 comités<sup>20</sup>.

36. Le service des nominations du Ministère de la condition féminine s'intéresse aux domaines où les femmes sont sous-représentées dans les comités statutaires, par exemple dans les entreprises nationalisées, les institutions financières publiques et les organismes publics.

#### **Action destinée à corriger la faible proportion de femmes dans les conseils d'administration du secteur privé**

37. Les femmes dirigeantes d'entreprises demeurent rares dans le secteur privé, avec seulement 8,7 % de femmes membres des conseils d'administration des 100 premières entreprises cotées à la Bourse de Nouvelle-Zélande en 2007<sup>21</sup>. Pourtant, ce chiffre est en augmentation par rapport aux 5 % de femmes dans les conseils d'administration de ces entreprises en 2003.

<sup>17</sup> Commission de la fonction publique (2009), « Public Service Chief Executives », [http://www.ssc.govt.nz/upload/downloadable\\_files/Public-Service-Chief-Execs-Dec09.pdf](http://www.ssc.govt.nz/upload/downloadable_files/Public-Service-Chief-Execs-Dec09.pdf).

<sup>18</sup> Commission de la fonction publique (2009), « Human Resource Capability Survey », op. cit.

<sup>19</sup> Commission des droits de l'homme (2008), *New Zealand Census of Women's Participation 2008*, p. 71 op. cit.

<sup>20</sup> Ministère de la condition féminine (2010), *Gender Stocktake of State Sector Boards and Committees 2009*, <http://www.mwa.govt.nz/women-on-boards/stocktake2009>.

<sup>21</sup> Commission des droits de l'homme (2008), *New Zealand Census of Women's Participation 2008*, op. cit.

38. Depuis 2008, le Ministère de la condition féminine s'est employé à réduire l'écart remarquable entre la participation des femmes dans les conseils d'administration de la fonction publique et dans ceux du secteur privé. Le Ministère a collaboré avec l'Institut des directeurs de Nouvelle-Zélande, Business New Zealand et des chefs d'entreprise afin de développer des initiatives susceptibles de faire entrer davantage de femmes dans les conseils d'entreprise. Il s'agit de plaider pour qu'il y ait plus de femmes dans les conseils d'administration, de recenser les femmes prêtes à y siéger et d'examiner les mécanismes non législatifs, comme les directives sur la gouvernance d'entreprise qui obligent les entreprises à se fixer des objectifs en matière de diversité sexuelle.

## **Article 8**

### **Représentation internationale**

39. La promotion des droits de la femme à l'échelle internationale fait également partie des priorités du Gouvernement néo-zélandais. Les Néo-Zélandaises participent activement à de multiples réunions internationales et conduisent des délégations à un certain nombre de rencontres internationales.

40. Aux réunions de la Commission de la condition de la femme, du Conseil des droits de l'homme et de la Troisième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies, la Nouvelle-Zélande a soutenu énergiquement les résolutions et les initiatives des Nations Unies en faveur de la défense des droits des femmes, en particulier pour supprimer la violence à l'égard des femmes et promouvoir les femmes à des postes de direction.

### **Progrès pour les femmes dans le corps diplomatique**

41. Les femmes jouent un rôle important dans la diplomatie néo-zélandaise. Au 1<sup>er</sup> mars 2010, 53,4 % du personnel du Ministère des affaires étrangères et du commerce était féminin. Le pourcentage de femmes dans les services de politique étrangère (diplomatie) de ce Ministère est resté stable, à 46 %. La majorité des jeunes diplomates sont des femmes (55 %, soit 121 femmes sur 221 personnes). Au niveau de la gestion de la politique étrangère, on compte 35 % de femmes, soit 56 postes sur 161.

42. Le nombre de femmes occupant des postes de chef de mission a plus que doublé depuis le dernier rapport, passant de 16 % à 33 %. Les femmes détiennent 18 des 54 postes, contre huit sur 50 en 2005. Les femmes occupent toujours certaines des positions les plus élevées à l'étranger, notamment Ambassadeur de la Nouvelle-Zélande auprès de l'ONU à Genève et Ambassadeur de Nouvelle-Zélande en France, à Paris.

### **Rôle actif des femmes dans les conférences et organisations internationales.**

43. Des femmes continuent de représenter la Nouvelle-Zélande aux conférences internationales en tant que membres officiels et non officiels des délégations gouvernementales, sans qu'il y ait de discrimination fondée sur le sexe. Les règles qui régissent la composition des délégations néo-zélandaises aux conférences internationales n'imposent aucune restriction liée au sexe, et les femmes ont régulièrement conduit, soutenu et conseillé ce genre de délégations pendant la période à l'examen.

44. Les Néo-Zélandaises participent également à des conférences internationales et assument des responsabilités sur le plan international. Le Gouvernement soutient les candidates à des postes dans des organismes internationaux, selon leur mérite individuel, sans pratiquer de discrimination fondée sur le sexe. Par exemple, le Gouvernement néo-zélandais s'est prononcé en faveur de la nomination de Rt Hon Helen Clark au poste d'administrateur du Programme de développement des Nations Unies. Le Haut Commissaire (Chief Commissioner) de la Commission des droits de l'homme, Rosslyn Noonan, est Présidente du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme.

#### **Une voix forte en politique étrangère et sur les problèmes des femmes**

45. La délégation néo-zélandaise à la 54<sup>e</sup> session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies en 2010 était conduite par Hon Pansy Wong, Ministre de la condition féminine. Lors de cette réunion, la Ministre a réaffirmé l'adhésion de la Nouvelle-Zélande à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing.

46. Dans les rencontres internationales la Nouvelle-Zélande défend la protection des droits de la femme en matière de sexualité et de procréation, et s'associe aux travaux du Fonds des Nations Unies pour la population et de la Fédération internationale pour la planification familiale. La Nouvelle-Zélande, aux côtés de la Colombie, a présenté au Conseil des droits de l'homme, en juin 2009, une résolution qui marque une étape décisive, sur la mortalité et la morbidité maternelles évitables et les droits de l'homme. Cette résolution reconnaît pour la première fois que la mortalité et la morbidité maternelles doivent être envisagées sous l'angle des droits de l'homme.

47. La Nouvelle-Zélande poursuit son action en faveur de l'exécution de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, en faveur d'une participation accrue des femmes aux processus de paix et de reconstruction de la société civile. De surcroît, elle appuie fermement la résolution 1820 du Conseil de sécurité visant à mettre fin à la violence sexuelle en période de conflit armé. La Nouvelle-Zélande évoque systématiquement la question des droits de la femme dans le processus d'examen périodique universel et le dialogue bilatéral.

#### **Programme d'aide de la Nouvelle-Zélande au service de l'égalité des sexes à l'étranger**

48. L'objectif du programme d'aide de la Nouvelle-Zélande est de « soutenir le développement durable dans les pays en développement, afin de réduire la pauvreté et de contribuer à créer un monde sûr, équitable et prospère. Au cœur de ce programme se trouvent le développement économique durable et, sur le plan géographique, la région Pacifique. Le programme est géré par le Ministère des affaires étrangères et du commerce.

49. Ce programme d'aide fait la part des divers besoins des hommes et des femmes, des garçons et des filles, dans le but d'améliorer leur situation et de maîtriser les risques. Le personnel est doté d'outils permettant d'analyser les sexospécificités et bénéficie d'une formation à la prise en compte systématique du

souci de l'égalité des sexes. Les activités sont évaluées en fonction de l'attention qu'elles portent à la problématique hommes-femmes.

50. La démarche stratégique consiste à veiller à faire respecter la parité dans tous les programmes de développement et dans les réunions régionales et internationales, grâce à des engagements conclus avec des gouvernements partenaires. La Nouvelle-Zélande considère que l'égalité des sexes est à la fois l'un des objectifs en soi du Millénaire pour le développement et un moyen clef de réaliser tous les objectifs du Millénaire. Faire en sorte que les hommes et les femmes, les filles et les garçons, soient capables de contribuer de la même façon à leur propre développement social et économique, et s'assurer que les bienfaits du développement sont équitablement partagés, telles sont les pièces maîtresses de l'édification d'un développement durable qui aboutisse à une réduction de la pauvreté, objectif du programme.

## **Article 9** **Nationalité**

51. Les femmes de Nouvelle-Zélande possèdent depuis longtemps les mêmes droits que les hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement ou la conservation de la nationalité. Il n'y a aucun changement depuis le précédent rapport.

### **Partie III**

## **Éducation; égalité d'accès, des chances et des conditions d'emploi; santé; protection sociale; et femmes rurales**

52. Les femmes en Nouvelle-Zélande s'en sortent mieux que les hommes dans certains domaines, en particulier en ce qui concerne la participation et les résultats obtenus en matière d'éducation et de formation, ainsi qu'en matière de santé. Cependant, le bilan en ce qui concerne l'emploi est en demi-teinte, avec, d'un côté, un taux d'activité en hausse, de l'autre un écart salarial entre les sexes qui stagne aux environs de 12 %. Certains groupes de femmes réussissent également moins bien que d'autres; par exemple les Māories et les femmes du Pacifique ont de moins bons résultats scolaires et sont en moins bonne santé, bien que l'écart se resserre.

53. En moyenne les femmes jouissent d'une meilleure santé que les hommes, mais il y a des domaines où la Nouvelle-Zélande n'obtient pas d'aussi bons résultats. Par exemple, le taux de grossesses précoces est l'un des plus élevés de l'OCDE; il est élevé en particulier chez les Māories, même s'il accuse une baisse.

### **Article 10**

#### **Éducation**

54. Le Gouvernement néo-zélandais estime qu'un système d'éducation très performant à tous les niveaux est primordial si l'on veut doter les jeunes des compétences dont ils auront besoin pour les emplois de demain et optimiser les conquêtes économiques et sociales du pays. Le taux de participation et de réussite des femmes dans l'enseignement de type scolaire est élevé.

55. Il y a peu de disparités liées au sexe, et malgré cela, il y a des disparités, qui s'estompent certes, mais qui persistent pour les étudiants et étudiantes māoris ou originaires du Pacifique et pour les étudiants issus de communautés démunies sur le plan socioéconomique. On note de faibles taux de participation dans l'enseignement préscolaire et des résultats scolaires médiocres.

#### **Taux élevé de scolarisation pour la petite enfance**

56. Le Gouvernement néo-zélandais reconnaît que l'accès à une éducation préscolaire (ECE) de qualité est fondamental pour la satisfaction des enfants et des parents. Les politiques gouvernementales visent à rendre abordables les services concernés, à obtenir un taux de scolarisation élevé, à répondre aux besoins de la communauté et à dispenser un enseignement de qualité conforme aux normes exigées.

57. En 2007, le Gouvernement a décidé d'assurer le financement à part entière de 20 heures d'éducation préscolaire (ECE) par semaine pour les enfants de trois et quatre ans inscrits dans des programmes supervisés par des enseignants, et dans certains kōhanga reo<sup>22</sup>. Cette mesure (20 heures d'ECE) a élargi le choix des familles, en particulier des femmes, principales personnes à s'occuper des enfants et

<sup>22</sup> Kōhanga reo: Centre d'éducation préscolaire dispensant un enseignement en māori dans un cadre culturel māori.

obligées de concilier contraintes familiales et professionnelles. Cette initiative a été étendue aux centres pour enfants dans le cadre de l'organisation « Playcentre, aux kōhanga reo et aux enfants de 5 ans en 2009.

58. La Nouvelle-Zélande a un fort taux de scolarisation de la petite enfance, par rapport aux autres pays de l'OCDE. Entre 2005 et 2009, le pourcentage d'entrants qui avaient participé à l'ECE est passé de 93,1 % à 93,9 %<sup>23</sup>. Si le taux de participation préscolaire ne fait apparaître aucune différence entre filles et garçons, on constate des différences évidentes liées à l'appartenance ethnique et au milieu socioéconomique, les enfants māoris et les enfants du Pacifique, de même que les enfants d'écoles situées dans des régions de faible niveau socioéconomique (décile inférieur), ayant peu de chances d'avoir reçu une éducation préscolaire (voir tableau 1).

Tableau 1

**Pourcentage de nouveaux élèves ayant suivi un programme d'éducation préscolaire (ECE) en 2009**

<i>Māori</i>	<i>Pacifique</i>	<i>Européen</i>	<i>Décile 1 Écoles</i>	<i>Décile 10 Écoles</i>
89,3 %	84 %	97,6 %	80,4 %	98,4 %

**Nouveaux programmes dans l'enseignement primaire et secondaire**

59. Le *Cadre des études en Nouvelle-Zélande (New Zealand Curriculum)* pour le primaire et le secondaire a été établi en novembre 2007 et mis au point à partir de février 2010. Il propose un projet à des jeunes qui seront confiants, connectés, dynamiques et désireux d'apprendre tout au long de leur vie. Les principes qui déterminent le *Cadre des études en Nouvelle-Zélande* sont l'absence de sexisme, de racisme et de discrimination, et la garantie que l'identité, la langue, les aptitudes et les talents des élèves seront reconnus et proclamés et que leurs besoins en matière d'apprentissage seront entendus.

**Lancement de Te Matautanga o Aotearoa**

60. Lancé en 2008 pour être appliqué en 2011, *Te Marautanga o Aotearoa*<sup>24</sup> fournit des conseils aux écoles primaires Māories et à leur communauté lorsqu'elles mettent en place des programmes d'enseignement et d'apprentissage pour les élèves. L'objectif est d'améliorer la réussite des élèves sur le plan éducatif et socioculturel.

**Meilleures qualifications des jeunes femmes quittant le système scolaire**

61. Le diplôme le plus important du secondaire est le Certificat national d'études (NCEA), qui offre une large gamme d'enseignements. Le système permet aux élèves d'étudier à plusieurs niveaux afin d'acquérir des unités de valeur (« crédits) en vue

<sup>23</sup> Ministère de l'éducation, « Prior Participation in Early Childhood education: New Entrants », [http://www.educationcounts.govt.nz/indicators/student\\_participation/early\\_childhood\\_education/1931](http://www.educationcounts.govt.nz/indicators/student_participation/early_childhood_education/1931).

<sup>24</sup> Te Marautanga o Aotearoa: Document équivalent du *Cadre des études en Nouvelle-Zélande*; ce document n'est pas une traduction du *Cadre des études*, il a été élaboré à partir des philosophies et principes māoris.

de l'obtention du diplôme. Les perspectives en matière d'études et d'emploi sont limitées pour ceux qui quittent l'école sans le niveau 2 du NCEA.

62. Les jeunes femmes obtiennent en général de meilleurs résultats scolaires que les garçons au niveau secondaire. En 2008, 75,8 % des jeunes femmes ont quitté l'école avec au moins le niveau 2 du NCEA, contre 66 % de garçons<sup>25</sup>.

### **Diminution de l'écart entre les groupes ethniques en matière de réussite scolaire**

63. En 2008, les Māories et les femmes du Pacifique étaient plus rares que les Européennes, les Asiatiques et les femmes d'autres groupes ethniques à quitter l'école avec au moins le niveau 2 du NCEA. Néanmoins, entre 2005 et 2008, la proportion de Māories et de femmes du Pacifique quittant l'école avec au moins le niveau 2 du NCEA a augmenté à une vitesse supérieure à la moyenne, ce qui indique que les écarts entre les taux de réussite des groupes ethniques devraient diminuer avec le temps (voir tableau 2)<sup>26</sup>.

Tableau 2

### **Pourcentage de femmes quittant l'école avec le niveau 2 du NCEA ou plus<sup>27</sup>**

	<i>Européennes</i>	<i>Māories</i>	<i>Pacifique</i>	<i>Asiatiques</i>	<i>Autres</i>	<b>Total</b>
2005	69,0 %	36,8 %	51,7 %	84,7 %	60,3 %	<b>62,3 %</b>
2008	80,6 %	54,4 %	69,3 %	88,3 %	75,9 %	<b>75,8 %</b>
Augmentation (%)	16,8 %	47,8 %	34,0 %	4,3 %	25,9 %	<b>21,7 %</b>

### **Participation et réussite des femmes dans l'enseignement supérieur**

64. Durant la période à l'examen, le taux de femmes poursuivant des études supérieures était toujours plus élevé que celui des hommes. En 2008, on comptait 55 % de femmes dans le supérieur<sup>28</sup>. S'il y a eu une rapide augmentation des inscriptions dans le supérieur depuis 1998, le taux global<sup>29</sup> pour les hommes et les femmes décroît chaque année depuis 2005, année de pointe pour les inscriptions, en grande partie à cause d'une baisse de la participation aux cours préparant au certificat. En 2008, 233 000 femmes étaient inscrites dans l'enseignement supérieur, soit un taux de 13,4 %. En comparaison, en 2005, on en comptait 253 000 (15,3 %). Malgré cette tendance à la baisse, les effectifs féminins au niveau licence et au-delà sont restés stables dans l'ensemble et ont même augmenté pour les femmes de moins de 25 ans.

<sup>25</sup> Ministère de l'éducation (2009), *School Leavers: 2008*, table 1, [http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/schooling/school\\_leavers2/school\\_leavers](http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/schooling/school_leavers2/school_leavers).

<sup>26</sup> Ibid., Ministère de l'éducation (2006), *School Leavers: 2005*, table 1.

<sup>27</sup> Ibid., Ministère de l'éducation (2009), *School Leavers: 2008*, table 1; Ministère de l'éducation (2006), *School Leavers: 2005*, table 1.

<sup>28</sup> Ministère de l'éducation (2009), *Provider-based enrolments*, table ENR.3; Ministère de l'éducation (2009), *Participation rates*, table PPN.1.

<sup>29</sup> Taux de scolarisation: Proportion de la population âgée de 15 ans et plus, inscrite à un moment de l'année dans l'enseignement supérieur pour l'obtention d'un diplôme reconnu par la Nouvelle-Zélande.

65. La scolarisation dans le supérieur en 2008 faisait ressortir de grandes différences selon l'appartenance ethnique. Les Māories étaient les mieux représentées, avec 22,2 % des effectifs, suivies par les femmes du Pacifique, avec 16,9 %<sup>30</sup>. Les Européennes représentaient, quant à elles, 11,1 % des effectifs, et les Asiatiques 15,1 %. Le nombre plus élevé de Māories dans l'enseignement supérieur en 2008 s'explique essentiellement par le fait que les Māories reprennent leurs études plus tard dans la vie. Les jeunes femmes māories s'inscrivent en moins grand nombre dans le supérieur que les Européennes (voir tableau 3).

Tableau 3  
**Scolarisation des femmes dans le supérieur selon l'appartenance ethnique, en 2008**<sup>31</sup>

	Moins de 18 ans	18-19 ans	20-24 ans	25-39 ans	40 ans et plus	Tous âges
Māories	12,4 %	38,3 %	32,1 %	24,8 %	17,2 %	22,2 %
Européennes	7,3 %	48,6 %	35,2 %	13,5 %	5,6 %	11,1 %
Pacifique	7,8 %	44,1 %	30,5 %	17,6 %	9,5 %	16,9 %
Asiatiques	3,4 %	48,7 %	29,4 %	13,7 %	9,8 %	15,1 %

#### **Études souvent incomplètes pour les femmes Māories et les femmes du Pacifique**

66. Les femmes représentaient 61 % des étudiants néo-zélandais qui ont commencé des études supérieures en 2001 et ont obtenu leur diplôme à la fin de 2008<sup>32</sup>. Les femmes, plus que les hommes, ont tendance à obtenir leur diplôme en moins de huit ans : 52 % de filles contre 42 % de garçons<sup>33</sup>. Les Māories (47 %) et les femmes du Pacifique (44 %) avaient plus de difficultés à terminer leurs études supérieures à la fin de 2008 que les Européennes (52 %) et les Asiatiques (63 %)<sup>34</sup>.

67. Alors que plus de femmes que d'hommes semblent poursuivre et achever leurs études supérieures, dans l'ensemble elles obtiennent moins souvent un diplôme d'enseignement supérieur. Ceci résulte de la scolarisation dans les années 60 et avant. Les données les plus récentes montrent qu'en 2006, 34 % des filles de 15 ans et plus étaient diplômées de l'enseignement supérieur, contre 38 % d'hommes<sup>35</sup>. En revanche, pour les tranches d'âge de moins de 50 ans, les femmes sont en tête, avec 39 % de titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 38 % d'hommes.

#### **Domaines d'études variables selon les sexes**

68. Les domaines d'études choisis varient encore énormément selon le sexe. En 2008, les femmes diplômées étaient toujours plus nombreuses dans des domaines

<sup>30</sup> Statistiques du Ministère de l'éducation sur les étudiants Māoris dans le supérieur, consulté le 19 août 2010, [http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/māori\\_education](http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/māori_education).

<sup>31</sup> Ibid., Taux de scolarisation, tableau PPN.1.

<sup>32</sup> Ministère de l'éducation (2009), *Gaining qualifications*, table COM.1.

<sup>33</sup> Ibid., table COM.30.

<sup>34</sup> Ibid., table COM.33.

<sup>35</sup> Ministère de l'éducation, *Educational attainment of the population*, consulté le 19 août 2010, [http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/tertiary\\_education/retention\\_and\\_achievement](http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/tertiary_education/retention_and_achievement).

tels que la santé (dont la médecine), l'enseignement, le droit, ainsi que la gestion et le commerce. Les hommes diplômés prédominaient dans les technologies de l'information, l'ingénierie et les technologies de ce genre<sup>36</sup>.

### **Ségrégation des emplois encore forte dans la formation professionnelle**

69. En général, les femmes sont mal représentées dans certains corps de métiers. En 2009, elles représentaient plus de 80 % des personnes en cours de formation dans les secteurs industriels traditionnellement associés aux femmes : pharmacie, services à la collectivité et coiffure. Tous secteurs industriels confondus, on ne comptait que 30 % de femmes en formation. Ce chiffre tombait à 20 % dans 19 secteurs traditionnellement dominés par les hommes : plomberie et appareillage du gaz, bâtiment et construction, menuiserie, construction navale, sylviculture, pompiers et secours, pose de revêtements de sol, imprimerie et industries du plastique<sup>37</sup>.

70. L'initiative des programmes d'apprentissage moderne fait partie du système de formation professionnelle, où l'éducation s'articule autour du travail et s'adresse aux jeunes entre 16 et 21 ans. Ces programmes facilitent le recrutement et la formation d'apprentis par les employeurs, et permettent aux apprentis d'obtenir une qualification reconnue au niveau national, tout en apprenant sur le tas. En 2009, 11,5 % des apprentis dans cette filière étaient des femmes<sup>38</sup>, contre 8,1 % en 2005<sup>39</sup>.

71. En 2008, 25 organismes de formation professionnelle (Industry Training Organisations) participaient à l'initiative des programmes d'apprentissage moderne. Trois seulement comprenaient plus de femmes que d'hommes : l'Association des coiffeurs de Nouvelle-Zélande (93,3 % de femmes), l'organisme de formation de la fonction publique (77,3 % de femmes) et la Société de formation au commerce de détail (53,2 % de femmes). Dans 12 organismes de formation les femmes représentaient moins de 5 % des apprentis<sup>40</sup>.

72. L'accroissement de la présence de femmes dans les métiers marque une nouvelle orientation privilégiée par le Ministère de la condition féminine. Pour que les femmes soient plus largement représentées à long terme, le Ministère s'efforce de les attirer dans les secteurs professionnels et de leur apporter un soutien pour qu'elles y restent. Il met en place dans les régions des réseaux de femmes appartenant à ces corps de métiers, élabore du matériel d'information pour inciter les femmes à envisager une carrière dans ces secteurs professionnels, et travaille avec les organismes de formation pour y augmenter le nombre de femmes, par exemple en mettant en valeur les bonnes pratiques.

<sup>36</sup> « Field of Specialisation for Students Gaining Qualifications », [http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/tertiary\\_education/retention\\_and\\_achievement](http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/tertiary_education/retention_and_achievement).

<sup>37</sup> Commission de l'enseignement supérieur, <http://www.tec.govt.nz/Documents/Reports%20and%20other%20documents/ito-stats-q4-2009-board-doa.xls>.

<sup>38</sup> Commission de l'enseignement supérieur, « Modern Apprenticeships 2009 », <http://www.tec.govt.nz/Tertiary-Sector/Performance-information/Modern-Apprenticeships/2009/>.

<sup>39</sup> Ministère de la condition féminine (2010), *Indicators for Change 2009: Tracking the progress of New Zealand Women*. Wellington: Ministry of Women's Affairs.

<sup>40</sup> Ibid.

**Prêts aux étudiants désormais exemptés d'intérêts**

73. Le programme de prêts aux étudiants a été institué en 1992 en vue d'aider les étudiants à faire des études supérieures. Le Gouvernement néo-zélandais fournit des prêts aux étudiants, de manière non sélective, pour leur permettre de régler les frais d'inscription, les dépenses relatives aux cours et les dépenses courantes.

74. Les prêts étudiants ont été exonérés du paiement d'intérêts le 1<sup>er</sup> avril 2006. Cette mesure s'applique, que l'étudiant poursuive ses études ou les ait terminées, mais les emprunteurs doivent impérativement résider en Nouvelle-Zélande pour pouvoir y prétendre. Les conditions d'obtention d'un prêt étudiant à taux zéro sont en général très avantageuses pour les femmes, qui forment la majorité des emprunteurs et ne seront plus pénalisées par la dette croissante liée à l'emprunt si elles cessent d'occuper un emploi rémunéré pour avoir des enfants.

**Octroi d'allocations d'études à un plus grand nombre de femmes**

75. Le programme d'allocation d'études fournit une aide ciblée sous forme de bourse pour les frais de subsistance. Les étudiants néo-zélandais qui aspirent à obtenir un diplôme d'enseignement supérieur financé par le Gouvernement, ainsi que certains élèves en dernière année de secondaire, peuvent solliciter une allocation d'études. De 2005 à 2008, le nombre de femmes qui ont bénéficié de cette allocation a connu une légère hausse. En 2008, 35 500 femmes ont perçu une allocation d'études, c'est-à-dire 54% des bénéficiaires. Environ 15 % de toutes les étudiantes ont perçu une allocation d'études en 2008<sup>41</sup>.

**Article 11  
Emploi**

76. Un marché du travail bien huilé constitue l'un des fondements de la croissance économique. Au fur et à mesure que la Nouvelle-Zélande s'éloigne de la récession, sa capacité à profiter des possibilités offertes par le redressement mondial dépendra dans une large mesure de la robustesse et de l'adaptabilité du marché du travail néo-zélandais.

77. L'utilisation pleine et entière des capacités et des dons des femmes dans le monde du travail et à des postes d'encadrement est une priorité pour le Gouvernement, et un élément capital de la réalisation de l'objectif plus ambitieux qu'est la croissance de l'économie. L'action du Ministère de la condition féminine met l'accent sur l'étude des facteurs qui font que les femmes ont moins de chances dans le domaine de l'emploi.

78. Le taux de chômage des femmes s'est maintenu aux alentours de 4 % entre 2004 et 2008, mais à cause de la récession, il a augmenté ces deux dernières années<sup>42</sup>. Le taux de chômage des Māories (13 %) et des femmes du Pacifique (14,1 %) est sensiblement plus élevé que celui des Européennes (4,7 %) et des

---

<sup>41</sup> Ministère de l'éducation,  
[http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/tertiary\\_education/financial\\_support\\_for\\_students2ndspsreadsheet](http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/tertiary_education/financial_support_for_students2ndspsreadsheet).

<sup>42</sup> Le taux de chômage correspond au pourcentage de personnes sur le marché du travail qui sont sans emploi, alors que le taux d'activité correspond au pourcentage de personnes avec ou sans emploi qui sont en âge de travailler (de 15 ans et plus).

Asiatiques (8,2 %) au dernier trimestre de 2009<sup>43</sup>. Cela s'explique par le niveau d'éducation plus bas et le plus jeune âge de ces deux groupes de population.

79. Le taux d'activité des femmes a augmenté (pour les femmes de 15 ans et plus) : de 59,7 % au 2<sup>e</sup> trimestre de 2004, il a atteint un pic historique de 62,9 % au 2<sup>e</sup> trimestre de 2009 et s'est stabilisé à 62,1 % au 2<sup>e</sup> trimestre de 2010. Si le taux d'activité des Māories était proche de celui des Européennes (61,5 %, contre 63,9 % au dernier trimestre de 2009), celui des femmes du Pacifique et des Asiatiques était nettement inférieur (respectivement 54,2 % et 58,8 %). La Nouvelle-Zélande est bien placée au niveau international en ce qui concerne le taux d'activité; elle occupait la neuvième place en 2009 pour les femmes de 18 à 64 ans (72 %, alors que la moyenne de l'OCDE est de 61,5 %)<sup>44</sup>.

### **Hommes plus durement touchés par la récession**

80. La récession a eu de plus graves conséquences sur l'emploi des hommes, en grande partie parce que les hommes travaillent habituellement dans des industries qui ont davantage pâti de la récession, par exemple les industries de transformation. L'emploi des femmes dans les secteurs de la santé et de l'aide sociale, largement financés par l'État, a en fait progressé de 7,6 % entre le dernier trimestre de 2007 et le troisième trimestre de 2009. Sur la même période, le taux d'activité des hommes a chuté d'1,1 %, comparé à une augmentation de 0,2 % chez les femmes. Depuis décembre 2007, ce sont les femmes plus âgées et celles qui approchent de la quarantaine qui ont vu leur situation s'améliorer sur le marché de l'emploi. La tendance générale s'agissant des taux d'activité masculin et féminin est à rapprocher de ce qui s'est passé lors des précédents ralentissements d'activité<sup>45</sup>.

### **Modifications de la législation sur les relations du travail visant à améliorer les conditions de travail**

81. Le cadre législatif en matière de relations du travail définit les normes minimales en matière d'emploi et les principes à respecter sur le lieu de travail en Nouvelle-Zélande. Ces règles et principes sont importants pour la qualité de l'emploi et ne font pas de différence entre les sexes. Depuis le dernier rapport, le cadre législatif a connu plusieurs évolutions qui devraient avoir des répercussions positives sur l'emploi des femmes. Il s'agit principalement de modifications portées à la loi de 2000 relative aux relations du travail qui assurent :

- La continuité de l'emploi;
- La souplesse des horaires pour les personnes qui ont la charge d'autres personnes;
- Des pauses pour les repas et des périodes de repos;
- L'alimentation du nourrisson.

<sup>43</sup> Statistiques néo-zélandaises (2010), *Household Labour Force Survey*: December 2009 quarter, Wellington: Statistics New Zealand.

<sup>44</sup> Organisation de coopération et de développement économiques (2010), *Perspectives de l'emploi 2010*, Paris: OCDE.

<sup>45</sup> Statistiques néo-zélandaises (2009), *Household Labour Force Survey*: September 2009 quarter, Wellington: Statistics New Zealand.

**Maintien dans l'emploi en cas de restructuration**

82. En 2006, une nouvelle partie (Partie 6 A) a été ajoutée à la loi de 2000; elle garantit la continuité de l'emploi pour certaines catégories d'employés lorsque l'entreprise fait l'objet d'une restructuration et que les emplois sont gérés par un nouvel employeur. Cela permet aux employés de changer d'employeur sans que soient modifiés les termes de leur contrat. Ces catégories spéciales englobent les employés qui travaillent dans les secteurs du nettoyage, de la restauration, de l'aide aux personnes, des soins et de la blanchisserie, dans certains endroits. La Partie 6 A est actuellement à l'examen, conformément à une obligation légale.

**Souplesse des horaires permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale**

83. La loi de 2007 portant modification de la loi sur les relations du travail (formules d'organisation du travail modulables) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et vise à susciter le dialogue et à améliorer les relations au travail, à faciliter l'emploi des personnes qui dispensent des soins en leur proposant un travail à la carte, et à les aider à concilier travail et vie privée. Les employés qui remplissent les conditions requises ont désormais le droit de faire une demande d'horaires modulables si elles ont une autre personne à charge.

84. La loi modifiée exige du Ministre du travail qu'il fasse rapport sur l'application et les effets de ces dispositions deux ans plus tard. Le rapport sera assorti de recommandations sur le fait de savoir s'il faut étendre les dispositions à tous les employés. Cet examen est en cours et le Ministre du travail soumettra un rapport à la Chambre des représentants en 2011.

**Promotion et protection de l'alimentation du nourrisson sur le lieu de travail**

85. La loi de 2008 portant modification de la loi sur les relations du travail (pauses, alimentation du nourrisson et autres questions) est entrée en vigueur en avril 2009 et met en place la politique gouvernementale qui prévoit une disposition législative destinée à promouvoir et à protéger l'alimentation du nourrisson par allaitement maternel, et à instaurer des pauses pour le repos et pour le repas au travail. Le but est de garantir aux travailleurs la possibilité de se reposer, de se sustenter et de satisfaire leurs besoins naturels pendant leur temps de travail. La loi exige également des employeurs, dans la mesure du possible et en faisant preuve de discernement, qu'ils trouvent les modalités appropriées et envisagent des pauses pour les salariées désireuses d'allaiter leur enfant (y compris d'extraire leur lait maternel).

86. La Chambre des représentants est saisie d'un projet du Gouvernement, qui assouplirait les dispositions relatives aux pauses-repas et aux périodes de repos. Les modifications insisteront davantage sur la flexibilité que sur l'injonction, donnant aux employeurs et aux employés la possibilité d'adapter les pauses pour le repos et le repas aux besoins individuels.

**Congé parental étendu aux travailleurs indépendants**

87. Le Gouvernement s'est engagé à accorder un congé parental rémunéré aux nouveaux parents. La disposition relative à ce congé financé par le Gouvernement a

pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 2002<sup>46</sup>. En 2004, le congé parental rémunéré a été porté de 12 à 14 semaines pour les employés qui ont au moins six mois d'ancienneté (auparavant, 12 mois) auprès du même employeur. En 2006, il a été étendu aux travailleurs indépendants<sup>47</sup>. Il est particulièrement bienvenu pour les femmes des zones rurales et les femmes employées dans de petites entreprises. Le montant du congé parental est révisé chaque année, en fonction des fluctuations du salaire hebdomadaire moyen.

88. Les employés qui ont travaillé au moins 12 mois consécutifs chez un employeur ont également droit à un congé parental non rémunéré de 52 semaines au maximum, moins, éventuellement, le temps pris sur le congé parental, avec maintien dans leur emploi. Ce congé peut être partagé entre les époux ou partenaires, s'ils réunissent les conditions nécessaires. Il existe aussi un congé paternité, pour le père ou le partenaire, pouvant aller jusqu'à deux semaines.

89. En 2005-2006, une évaluation exhaustive du dispositif de congé parental a été menée à bien pour mesurer l'efficacité de la législation<sup>48</sup>. Elle a révélé que les mères, les pères et les employeurs y étaient généralement favorables, et a relevé les aspects qui gagneraient à être améliorés.

90. Étant donné les contraintes fiscales et économiques actuelles, le Gouvernement estime que les solutions qui pourraient parfaire le dispositif de congé parental, par exemple l'extension de sa durée ou l'augmentation de son montant, ne sont pas réalisables pour le moment.

### **Persistance de l'inégalité salariale entre hommes et femmes**

91. Les raisons de l'inégalité salariale entre les sexes sont complexes et il est manifeste qu'il n'existe pas de solution simple. En 2009, le salaire horaire moyen des femmes équivalait à 88,7 % du salaire des hommes (18,22 dollars pour les femmes, contre 20,53 dollars pour les hommes)<sup>49</sup>. Même si cet écart de 11,3 % est le plus bas qui ait été enregistré depuis 1998, date à laquelle l'enquête sur les revenus en Nouvelle-Zélande a mesuré pour la première fois l'écart de rémunération entre hommes et femmes, il a très peu varié dans les 10 dernières années et reste aux alentours de 12 %. Lorsqu'on se base sur le salaire horaire moyen pour un emploi à temps complet, l'écart de 8 % place la Nouvelle-Zélande au troisième rang des 26 pays de l'OCDE en 2008<sup>50</sup>.

92. Le Service pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi du Département du travail a élaboré et mis en circulation une panoplie d'outils relatifs à l'équité en matière de salaire et d'emploi et d'autres instruments destinés à aider les employeurs du secteur public néo-zélandais à se faire une idée des problèmes de salaire et d'emploi au sein de leurs services. Les enquêtes à ce sujet ont été réalisées entre 2005 et 2009. Elles ont toutes, sauf une, fait état de disparités salariales

<sup>46</sup> Parental Leave and Employment Protection (Paid Parental Leave) Amendment Act 2002.

<sup>47</sup> Parental Leave and Employment Protection (Paid Parental Leave for Self-Employed Persons) Amendment Act 2006.

<sup>48</sup> Département du travail, *Parental Leave in New Zealand 2005/2006 Evaluation*, <http://www.dol.govt.nz/publications/research/parental-leave/index.asp>.

<sup>49</sup> Statistiques néo-zélandaises (2009), New Zealand Income Survey: June 2009 quarter, Wellington: Statistics New Zealand.

<sup>50</sup> Organisation de coopération et de développement économiques (2010) Perspectives de l'emploi 2010. Paris: OCDE.

oscillant entre 3 % et 35 %. Les travaux du Service pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi ont pris fin en 2009.

93. Les panoplies d'outils relatifs à l'équité en matière de rémunération et d'emploi sont toujours accessibles aux employeurs et aux personnes qui en font la demande sur le site Web du Département du travail. Le Gouvernement est partisan de plans d'intervention en faveur de l'équité des salaires et de l'emploi dans la fonction publique, à l'exclusion d'enquêtes sur les salaires.

94. En mai 2009, le budget de fonctionnement annuel du Ministère le la condition féminine a été augmenté de 12 %, dans le but d'approfondir le travail sur les écarts salariaux et les problèmes connexes.

#### **Attribution d'aide sociale aux hommes plus qu'aux femmes**

95. La politique d'aide sociale du Gouvernement néo-zélandais repose sur le principe que le travail est salubre, pour les personnes elles-mêmes, pour leurs enfants et leur famille. Par conséquent, la politique générale des six dernières années a eu pour objectif principal d'encourager les bénéficiaires à travailler. Avec la mise en place par le Gouvernement de la politique de protection sociale intitulée « Future Focus (Objectif futur), on attendra encore davantage des personnes qui sont en mesure de travailler, indépendamment des aides dont elles bénéficient, et on leur apportera un plus grand soutien de façon à ce qu'elles prennent un emploi.

96. Les femmes ont les mêmes droits que les hommes en matière de prestations gouvernementales, soit l'allocation chômage, les allocations familiales et la pension nationale de retraite. Les personnes qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de ces prestations peuvent solliciter une aide d'urgence si elles se trouvent dans une situation difficile. À la fin de mars 2010, sur les 325 000 personnes en âge de travailler qui percevaient des prestations, environ 57 % (186 000) étaient des femmes<sup>51</sup>.

97. À la fin de décembre 2009, 97 416 parents célibataires percevaient des allocations familiales (pour parent célibataire). Près de 89 % des bénéficiaires étaient des femmes et 42 % étaient māories. On comptait 4 169 parents célibataires adolescents (âgés de 16 à 19 ans) percevant les allocations familiales (au titre de parent célibataire) ou la prestation d'aide d'urgence (Emergency Maintenance Allowance), dont 4 104 femmes<sup>52</sup>. À partir de septembre 2010, les bénéficiaires d'allocations familiales ayant un enfant de 6 ans ou plus expérimenteront le travail à temps partiel. Cette politique encouragera les femmes qui ont des enfants à chercher un emploi.

98. En 2004, un ensemble de mesures relatives aux familles (Working for Families) a été adopté : incitations financières aux familles pour qu'elles cherchent du travail, notamment des crédits d'impôts, et extension de la gestion au cas par cas pour que les parents célibataires trouvent un emploi. En mars 2008, selon les

<sup>51</sup> Ministère du développement social, « National Benefit Factsheets, March 2010 », <http://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/statistics/benefit/2010-national-benefit-factsheets.html>.

<sup>52</sup> Welfare Working Group (April 2010), « Overview of Domestic Purposes benefit, Invalid's Benefit and Sickness Benefit », <http://ips.ac.nz/WelfareWorkingGroup/Downloads/Working%20papers/MSD-Overviews-of-DPB-SB-IB.pdf>.

estimations, 382 500 familles bénéficiaient de l'une de ces mesures<sup>53</sup>. L'instauration de ces mesures en faveur des familles a entraîné une diminution notable du nombre de familles percevant une aide aux ressources au titre des allocations familiales, bien que les chiffres aient augmenté depuis la récession.

### **Remises et conditions préférentielles pour les personnes âgées de 65 ans et plus**

99. Parmi les personnes de 65 ans et plus qui perçoivent la pension nationale de retraite, 55 % sont des femmes<sup>54</sup>. En 2007, le Gouvernement a mis en circulation la « carte Vermeil senior », qui permet d'obtenir des rabais et certains avantages. La carte donne droit à une multitude de remises commerciales, notamment des voyages gratuits dans les transports en commun en dehors des heures de pointe. Elle facilite aussi l'accès aux prestations gouvernementales ainsi qu'aux services municipaux.

## **Article 12**

### **Santé**

100. Le souci du Gouvernement en matière de politique sanitaire est le bien-être des citoyens grâce à un système de santé de qualité centré sur le patient. Le Gouvernement veut offrir à tous les Néo-Zélandais les mêmes chances sur le plan sanitaire. Les services de santé ne tiennent aucun compte de l'appartenance à l'un ou l'autre sexe et les femmes ont droit aux mêmes services généraux que les hommes ainsi qu'aux services spécialisés pour les femmes. Si l'on retient les services de maternité et les programmes de dépistage, les femmes utilisent davantage de services que les hommes. Tous les services hospitaliers, en établissement ou externes, sont gratuits, comme le sont tous les soins de maternité, prénatals, d'accouchement et postnatals jusqu'à six semaines après la naissance.

101. En moyenne, les femmes de Nouvelle-Zélande sont en meilleure santé que les hommes, bien que les hommes et femmes māoris et originaires du Pacifique soient en moins bonne santé que les hommes et femmes qui ne sont pas Māoris ni du Pacifique, si l'on regarde le taux de mortalité calculé sur tous les décès, quelle qu'en soit la cause. Ces disparités s'atténuent petit à petit, au fur et à mesure que l'espérance de vie à la naissance augmente plus vite pour les groupes māoris et ceux du Pacifique<sup>55</sup>.

102. Le Gouvernement a octroyé des fonds supplémentaires substantiels pour améliorer l'accès aux soins primaires. La refonte du système des subventions entre 2003 et 2007 a réduit considérablement le nombre de personnes signalant qu'elles n'ont pas pu bénéficier de soins en raison du coût, puisque 96 % de la population peut désormais bénéficier de soins de santé primaire à moindre prix.

<sup>53</sup> Ministère du développement social, « Working for Families Evaluation », <http://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work>.

<sup>54</sup> Statistiques néo-zélandaises, 2006 *Census Data – QuickStats about Incomes*, Wellington: Statistics New Zealand.

<sup>55</sup> *Source* : Ministère de la santé.

### **Priorité aux services de maternité de qualité, sûrs et accessibles**

103. Les services de santé de Nouvelle-Zélande consacrent leurs efforts à la fourniture de soins de maternité de haute qualité, sans risque et faciles d'accès. Pour le Ministère de la santé, la réduction de la mortalité périnatale et maternelle est primordiale. Des obstétriciens prodiguent la plupart des soins de maternité dans les communautés locales et les hôpitaux, ce qui contribue aux bons résultats chez les mères et les bébés. En 2009, le Ministère de la santé a financé les études de sages-femmes en troisième cycle de façon à améliorer les soins d'obstétrique qui sont dispensés dans des milieux de catégorie secondaire ou tertiaire.

### **Soutien à l'allaitement maternel**

104. La Nouvelle-Zélande a un taux d'allaitement maternel à la naissance qui concorde avec celui des autres pays de l'OCDE. Elle occupe la septième place pour la proportion d'enfants exclusivement nourris au sein à l'âge de trois mois<sup>56</sup>.

105. Plusieurs initiatives ont été prises pour encourager et favoriser l'allaitement maternel, au nombre desquelles une loi visant à diffuser et défendre l'idée de l'allaitement maternel et à instaurer des pauses pour le repos et le repas sur le lieu de travail (voir paragraphe 85).

### **Très faible taux de mortalité maternelle**

106. Le taux de mortalité maternelle est très faible en Nouvelle-Zélande. Une analyse effectuée sur une moyenne mobile de trois ans montre qu'il y a eu neuf décès directs et indirects entre 2004 et 2006, ce qui donne un taux de mortalité maternelle de 11,6 pour 100 000 naissances<sup>57</sup>. En 2007, un rapport du Groupe de travail sur l'étude de la mortalité maternelle a émis un certain nombre de recommandations à l'intention du Ministère de la santé pour améliorer le taux de mortalité maternelle. Voir aussi le document de base de la Nouvelle-Zélande.

### **Dépistage prénatal du VIH étendu à toute la Nouvelle-Zélande**

107. En 2006, un programme universel de dépistage systématique prénatal du virus de l'immunodéficience humaine (VIH) a été étendu à toute la Nouvelle-Zélande. Si l'on diagnostique les femmes enceintes séropositives, on peut leur administrer un traitement qui réduira les risques de transmission du VIH au bébé, ramenant ces risques de 32 % à moins de 1 %<sup>58</sup>.

### **Campagne de dépistage du cancer du sein à destination des groupes peu informés**

108. La campagne de dépistage du cancer du sein Aotearoa a été lancée en 2008 pour exhorter les femmes à subir des examens de dépistage réguliers<sup>59</sup>. Sans nier le fait que la campagne est destinée avant tout aux Māories et aux femmes du Pacifique de 45 à 69 ans, toutes les femmes sont susceptibles de prendre davantage conscience de la nécessité de se faire dépister régulièrement. Cette campagne de

<sup>56</sup> OCDE, Données sur la famille, <http://www.oecd.org/dataoecd/30/56/43136964.pdf>.

<sup>57</sup> Source : Ministère de la santé.

<sup>58</sup> Guidelines to Maternity Providers offering antenatal HIV screening in New Zealand, Feb. 2008.

<sup>59</sup> Breast Screen Aotearoa Communications Campaign 2008, <http://www.nsu.govt.nz/current-nsu-programmes/2715.asp>.

sensibilisation était le fruit de recherches qui ont démontré que seulement 43 % des Māories et des femmes du Pacifique interrogées (contre 83 % des autres femmes)<sup>60</sup> savaient que les examens de dépistage et/ou les mammographies sont un moyen de détecter le cancer du sein. L'étude a également indiqué que beaucoup ignoraient à quel âge et à quelle fréquence il convenait de pratiquer le dépistage et que ce service était gratuit.

109. Au 31 janvier 2009, la campagne d'information sur le dépistage du cancer du sein destinée aux femmes de 50 à 69 ans avait touché 49,1 % des Māories, 52,8 % des femmes du Pacifique et 66,1 % des autres femmes. Pour mieux sensibiliser les communautés ethniques, le Bureau des affaires ethniques, conjointement avec le Ministère de la santé, a publié des informations sur le dépistage du cancer du sein dans les langues d'autres communautés, dont le chinois, l'hindi, le japonais, le coréen et le thaï, après avoir publié dans certaines langues<sup>61</sup>.

### **Campagne d'information sur le cancer du col de l'utérus recommandant le frottis vaginal**

110. Dans le cadre du programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus, des frottis sont proposés aux femmes de 20 à 69 ans, tous les trois ans, afin de détecter une évolution précancéreuse des cellules du col du cervix avant que celles-ci ne deviennent cancéreuses. La modélisation de l'efficacité de ce programme démontre un taux de prévention des cancers du col de l'utérus de 75 % en Nouvelle-Zélande. Depuis la mise en place de ce programme de dépistage en 1990, la mortalité due au cancer du col de l'utérus a chuté d'environ 60 %<sup>62</sup>.

111. En 2007, une campagne a été lancée pour inviter les femmes à subir des frottis vaginaux réguliers au titre du programme de dépistage. Depuis 2007, on a noté une augmentation statistiquement significative du nombre de frottis parmi tous les groupes de femmes, en particulier chez les Māories et les femmes du Pacifique.

112. En 2008, on a proposé aux filles de 12 à 18 ans un vaccin gratuit contre le virus du papillome humain, dans l'intention de prévenir les infections les plus communes qui peuvent déclencher un cancer du col de l'utérus. Ce programme de vaccination a pour objet de diminuer le nombre de cancers du col de l'utérus en protégeant les filles de l'infection par le virus du papillome humain.

### **Extension de l'accès à l'Herceptin pour le traitement du cancer du sein**

113. En décembre 2008, le Gouvernement a accordé des ressources supplémentaires pour élargir l'accès au médicament Herceptin utilisé dans le traitement du cancer du sein.

### **Santé en matière de sexualité et de reproduction**

114. Le Gouvernement attache une grande importance à la bonne santé de tous les Néo-Zélandais en matière de sexualité et de reproduction, d'où la Stratégie concernant l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation<sup>63</sup>. L'hygiène sexuelle est un élément important pour les services de santé scolaires que finance le

<sup>60</sup> Source : Ministère de la santé.

<sup>61</sup> National Screening Unit, <http://www.nsu.govt.nz/current-nsu-programmes/2858.asp>.

<sup>62</sup> National Screening Unit Strategic Plan 2010 to 2015, June 2010.

<sup>63</sup> Ministère de la santé, 2001.

Gouvernement dans les régions les plus défavorisées. D'autre part, certains comités sanitaires de district disposent de services complémentaires et d'activités permettant de fournir aux jeunes des informations et une assistance en matière de sexualité.

### **Inventaire des ressources relatives à l'éducation sexuelle**

115. Les Ministères de la santé et de l'éducation travaillent de concert à l'application des recommandations du rapport établi en 2007 par le Bureau d'étude de l'éducation (Éducation Review Office), intitulé « *L'enseignement de l'éducation sexuelle des niveaux 7 à 13* »<sup>64</sup>. Ce travail comporte un inventaire des ressources relatives à l'éducation sexuelle et la production d'informations plus précises sur les pratiques optimales fondées sur les faits en matière d'éducation sexuelle, qui alimenteront les programmes sur la sexualité.

### **Évolution de la configuration des infections sexuellement transmissibles**

116. En Nouvelle-Zélande il n'est pas obligatoire de déclarer les infections sexuellement transmissibles, sauf le syndrome d'immunodéficience acquise (sida), qu'il faut impérativement déclarer. L'action de surveillance s'appuie donc sur la communication volontaire de données provenant de sources diverses. Les données recueillies au sujet des populations et des maladies varient selon les sources<sup>65</sup>.

117. La chlamydia est l'infection sexuellement transmissible la plus fréquemment signalée chez les hommes et les femmes en 2009. Les chiffres fournis par les dispensaires d'hygiène sexuelle, les centres de planification familiale et les services de consultations pour les étudiants et la jeunesse indiquent une diminution du nombre de cas de chlamydia chez les hommes et les femmes entre 2008 et 2009. Les données transmises par ces mêmes établissements indiquent également une diminution des cas de gonorrhée chez les femmes entre 2008 et 2009<sup>66</sup>.

118. La prévalence de l'infection par le VIH dans l'ensemble de la population est très faible. Les contacts sexuels entre hommes demeurent le principal facteur de risque de transmission du VIH en Nouvelle-Zélande. En 2009, 43 femmes ont été diagnostiquées porteuses du VIH, alors qu'on en comptait seulement 30 en 2008 et 39 en 2007, mais 49 en 2006. Parmi les femmes séropositives, 100 % des mères de bébés nés en 2008 ont reçu des médicaments antirétroviraux.

119. On a diagnostiqué six femmes atteintes du sida en 2009, contre, respectivement, quatre et cinq en 2008 et 2007, et huit en 2006<sup>67</sup>.

### **Taux d'infections sexuellement transmissibles plus élevés chez les plus jeunes**

120. Comme les années précédentes, les taux d'infections sexuellement transmissibles sont anormalement élevés chez les personnes de moins de 25 ans

<sup>64</sup> Education Review Office (2007), The teaching of sexuality education in years 7 to 13, <http://ero.govt.nz/National-reports/The-Teaching-of-Sexuality-Education-in-Years-7-13-June-2007>.

<sup>65</sup> Public Health Surveillance, [http://www.surv.esr.cri.nz/surveillance/annual\\_sti.php](http://www.surv.esr.cri.nz/surveillance/annual_sti.php).

<sup>66</sup> Ibid, [http://www.surv.esr.cri.nz/PDF\\_surveillance/STISurvRpt/2008\\_2nd/STIAnnual2008.pdf](http://www.surv.esr.cri.nz/PDF_surveillance/STISurvRpt/2008_2nd/STIAnnual2008.pdf).

<sup>67</sup> Pour plus d'informations sur le VIH et le sida, prière de se référer au dernier rapport de pays pour la session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulé « UNGASS Country Progress Report New Zealand: Reporting Period: January 2008-December 2009 ».

ainsi que chez les populations māories et originaires du Pacifique (hommes et femmes). On a noté les chiffres et les taux les plus élevés pour chaque infection sexuellement transmissible dans les groupes de personnes âgées de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans, d'après les données provenant à la fois des établissements de santé et des laboratoires. La syphilis faisait exception, qui touche les groupes d'âge plus élevés. La plus grande proportion de personnes souffrant d'une infection sexuellement transmissible et ayant fréquenté un centre de santé est européenne, suivie par les populations māorie et du Pacifique<sup>68</sup>.

### **Taux de grossesse d'adolescentes élevé, surtout chez les Māories**

121. La Nouvelle-Zélande a l'un des taux de fertilité (natalité) les plus élevés parmi les femmes de moins de 20 ans, si l'on compare avec les pays comparables de l'OCDE. Il n'empêche qu'il est en baisse. En 2009, le taux de fertilité était de 29,6 pour 1 000 femmes de 15 à 19 ans, contre 33,1 en 2008. Le taux de fertilité chez les Māories dans ce même groupe d'âge est particulièrement haut. En 2009, il était de 71,6 pour 1 000, contre 80,7 en 2008<sup>69</sup>.

### **Taux d'avortement relativement élevé mais en baisse depuis le dernier rapport**

122. L'avortement est légal en Nouvelle-Zélande pour toutes les femmes, quel que soit leur âge, à condition que deux spécialistes attestent que la grossesse pose un risque pour la santé physique ou mentale de la mère. En 2008, la grande majorité des avortements pratiqués étaient justifiés par le risque pour la santé mentale de la mère. Le nombre d'avortements a baissé depuis le dernier rapport, passant de 20,5 pour 1 000 femmes entre 14 et 44 ans en 2004 à 19,7 en 2008 (pour obtenir des statistiques supplémentaires sur l'avortement, voir le document de base).

123. Le Comité d'encadrement de l'avortement examine toutes les dispositions de la loi néo-zélandaise sur l'avortement, ainsi que leur mise en œuvre et leur incidence. Vu le taux d'avortement relativement élevé, le Comité a suggéré dans son dernier rapport de réfléchir à la manière de faciliter, sur le plan financier, l'accès à des contraceptifs de longue durée<sup>70</sup>. Ce Comité a récemment publié des normes de soins pour les femmes désirant une interruption volontaire de grossesse en Nouvelle-Zélande (*Standards of Care for Women Requesting Induced Abortion in New Zealand*). Cette publication devrait être utilisée par les personnes qui pratiquent les avortements, par les détenteurs de licence et les dispensaires pour informer les femmes sur les meilleures pratiques.

## **Article 13**

### **Prestations économiques et sociales**

124. En Nouvelle-Zélande les femmes ont les mêmes droits que les hommes en matière de prestations gouvernementales, notamment les prestations familiales comme les allocations familiales et les aides aux familles. Deux prestations

<sup>68</sup> Public Health Surveillance, [http://www.surv.esr.cri.nz/surveillance/annual\\_sti.php](http://www.surv.esr.cri.nz/surveillance/annual_sti.php).

<sup>69</sup> Ministère du développement social (2010), *The Social Report 2010*, <http://socialreport.msd.govt.nz/>.

<sup>70</sup> Abortion Law Reform Association New Zealand Inc (2010), *Report of the Abortion Supervisory Commission 2009*, <http://alranz.org/documents/ASC2009.pdf>.

seulement sont réservées aux femmes : la pension de veuve (versée à certaines femmes dont le mari ou le partenaire est décédé) et les allocations familiales pour femmes seules (versées à quelques femmes célibataires de plus de 50 ans).

125. D'autre part, les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes pour ce qui est de l'accès au crédit et de la participation aux loisirs, aux sports et autres domaines de la vie culturelle. Les femmes tendent davantage que les hommes à s'occuper bénévolement d'autres personnes. Elles proposent spontanément leurs services plus que les hommes, et dans divers secteurs.

### **Renforcement de l'aide aux familles démunies**

126. En 2006, le Ministère du développement social a renforcé l'aide à certaines familles. Le projet nommé « Integrated Service Response » repose sur une coordination entre les institutions visant à remédier aux problèmes sous-jacents des individus et des familles les plus vulnérables. Les institutions gouvernementales et non gouvernementales travaillent de concert pour aider les familles à établir un projet et à le concrétiser. Cette démarche permet aux familles de gérer leurs finances, d'améliorer la qualité de leur logement et de suivre la scolarité de leurs enfants. Une initiative appelée « Thirteen Early Years Service Hubs » a également été lancée pour faciliter l'accès des familles vulnérables avec jeunes enfants à une aide et à une intervention rapide.

127. En 2009, le Gouvernement a alimenté pour deux ans un Fonds d'intervention communautaire. Ce fonds permet de faire face aux dépenses immédiates et aux demandes pressantes que la récession économique fait peser sur les services sociaux de proximité. On a donné la priorité aux services qui concourent directement à la santé et à la sécurité des femmes (violences familiales et sexuelles, par exemple), ainsi qu'aux conseils concernant le budget et les finances, et aux services en faveur des familles en proie à des difficultés.

128. En 2009, le Gouvernement a annoncé un nouveau modèle de financement des prestations de services appelé Whānau Ora<sup>71</sup>. L'esprit de Whānau Ora est de tenir compte de l'ensemble de la famille et de fournir aux whānau<sup>72</sup> une aide pratique à ancrage local pour que ceux-ci puissent être autonomes et décider de leur mode de développement économique, culturel et social. Le but principal est d'obtenir les meilleurs résultats possibles pour les whānau en consolidant leur force mobilisatrice et en offrant des services intégrés, axés sur les whānau.

### **Augmentation du financement de l'aide aux parents adolescents**

129. Le soutien aux jeunes parents a été amélioré en 2010 grâce à un accroissement considérable du financement. Les assistants sociaux mettent les parents adolescents et les enfants en contact avec les services et les appuis dont ils ont besoin, comme les soins prénatals, le logement, l'assistance pour l'établissement d'un budget et pour l'exercice des responsabilités parentales. Ils veillent également à ce que les enfants des parents adolescents fréquentent les services sanitaires et éducatifs pour

---

<sup>71</sup> Whānau Ora: Démarche associant toutes les parties qui permet d'offrir des services et des possibilités aux familles dans toute la Nouvelle-Zélande. Elle donne aux familles les moyens de prendre en charge leur bien-être et exige des services adaptés aux besoins des familles, avec prestation de services dans tous les domaines.

<sup>72</sup> Whānau: Famille ou petit groupe de personnes apparentées.

la petite enfance. Parmi les autres priorités, on tente de prévenir d'autres grossesses non planifiées et de réduire la dépendance aux prestations à plus long terme.

130. En 2009, un financement régulier a permis d'alimenter le *Young Parent Childcare Payment (aide aux jeunes parents pour les soins de l'enfant)*, qui s'adresse aux parents de moins de 18 ans suivant des études secondaires et qui prend en charge les coûts afférents à la garde des enfants si les parents ne peuvent prétendre à d'autres aides.

### **Travaux non rémunérés plus fréquents parmi les femmes que parmi les hommes**

131. Les femmes sont plus enclines que les hommes à s'occuper des autres sans être rémunérées. Dans les quatre semaines précédant le recensement de la population et des habitations de 2006, 35 % des femmes gardaient un enfant qui vivait avec elle, contre 27 % des hommes. De la même manière, 9 % des femmes s'occupaient d'une personne malade ou handicapée à domicile, contre 6 % des hommes.

132. Les femmes avaient également plus tendance que les hommes à s'occuper de personnes hors de chez elles. Vingt-et-un pour cent des femmes gardaient un enfant qui ne vivait pas sous le même toit, contre 11 % d'hommes. De même, 12 % des femmes venaient en aide à une personne malade ou handicapée à l'extérieur de chez elles, contre 6 % d'hommes.

133. Une grande proportion des femmes māories, 31 %, gardaient un enfant hors de leur domicile et 15 % des Māories aidaient une personne malade ou handicapée qui ne vivait pas chez elles<sup>73</sup>.

### **Bénévolat plus courant chez les femmes que chez les hommes**

134. Le bénévolat est défini comme travail non rémunéré à l'extérieur du domicile, pour le compte d'une organisation ou par son intermédiaire. Jusqu'en septembre 2009, quelque 1 227 000 personnes ont travaillé à titre bénévole (33 % de la population âgée de 10 ans et plus). Les femmes tendent à consacrer davantage de temps au bénévolat que les hommes : 36,4 % des femmes se sont portées bénévoles, contre 30,1 % des hommes.

135. Souvent les femmes étaient bénévoles dans le secteur de l'éducation primaire et secondaire, et, en deuxième lieu, dans les clubs sportifs et les services préscolaires. Les hommes, en général, étaient bénévoles dans les clubs sportifs d'abord, puis dans l'éducation primaire et secondaire et dans les activités religieuses<sup>74</sup>.

### **Attrait des activités récréatives et culturelles pour les hommes comme pour les femmes**

136. Nombre de personnes estiment que la participation à des distractions et à des divertissements améliore leur santé physique et mentale. En 2008, 75 % des Néo-Zélandais étaient dans l'ensemble satisfaits de leurs loisirs. On constatait peu de différences entre les hommes et les femmes. Soixante-quatorze pour cent des hommes et 76 % des femmes affirmaient être satisfaits ou très satisfaits de leurs

<sup>73</sup> Statistiques néo-zélandaises, *Quick Stats about Unpaid Work: 2006 Census*.

<sup>74</sup> Office for the Community and Voluntary Sector, Ministry of Social Development.

distractions. En général, les femmes, plus que les hommes, participaient à une ou plusieurs activités culturelles (95 % contre 92 %) <sup>75</sup>.

137. En 2007-2008, Sport and Recreation New Zealand a réalisé une nouvelle enquête intitulée The Active NZ Survey. Cette enquête porte sur l'activité physique, en particulier le sport et les activités récréatives, chez les adultes (16 ans et plus). Elle a montré que le degré de participation aux sports, divertissements et activités physiques diffèrait très peu selon les groupes d'âge ou le sexe. Sur 12 mois, la participation des femmes était de 96,3 %, contre 95,7 % pour les hommes <sup>76</sup>.

## Article 14

### Femmes rurales

138. Le Gouvernement néo-zélandais reconnaît que la communauté rurale a une grande importance et que l'économie dépend largement des entreprises en milieu rural. Les principes qui sous-tendent la politique rurale du Gouvernement sont les suivants :

- Toutes les personnes, où qu'elles résident, devraient avoir la possibilité de vivre, travailler et gérer une entreprise, d'apporter leur contribution et de prendre part à la société néo-zélandaise;
- Les décisions gouvernementales et leur mise en œuvre devraient tenir compte des incidences éventuelles qu'elles peuvent avoir sur les personnes vivant et travaillant dans des zones rurales;
- Les Māoris ont une relation unique à leur terre tribale rurale, aux marae <sup>77</sup> et aux wāhi tapu <sup>78</sup>; la terre māorie, propriété collective, est gérée en vertu d'un cadre législatif distinctif.

139. La différence de revenus entre femmes rurales et femmes urbaines est infime, les femmes rurales ayant en général un revenu annuel supérieur à 50 000 dollars (voir tableau 4).

Tableau 4  
**Revenus des femmes rurales et urbaines**

	<i>Revenus égaux ou inférieurs à 20 000 dollars (%)</i>	<i>Revenus de 20 000 à 50 000 dollars (%)</i>	<i>Revenus supérieurs à 50 000 dollars (%)</i>
Femmes urbaines	52,0	37,0	10,9
Femmes rurales	51,9	36,7	11,4

Source : New Zealand: An Urban/Rural Profile Update <sup>79</sup>

<sup>75</sup> Ministère du développement social (2009), *The Social Report 2009*, <http://socialreport.msdgovt.nz/2009/index.html>. La participation a été suivie sur les 12 mois précédents ou sur quatre semaines, selon l'activité.

<sup>76</sup> Active NZ Survey, <http://www.activenzsurvey.org.nz/Results/2007-08-Active-NZ-Survey/National-Report/Participation-in-Sport-and-Recreation/Participation-Levels/>. Le pourcentage porte sur la participation à un sport ou à une activité récréative sur une période d'au moins 12 mois.

<sup>77</sup> Marae : Lieu de réunion tribal traditionnel des Māoris, à l'origine situé en plein air, mais aujourd'hui souvent dans un bâtiment construit à cet effet.

<sup>78</sup> Wāhi tapu: Endroit sacré.

140. Par ailleurs, les femmes des régions rurales possèdent autant de diplômes que les femmes des villes. D'autres statistiques tirées du recensement de la population et des habitations en Nouvelle-Zélande indiquent qu'en 2006 :

- 13 % des Néo-Zélandaises vivaient en milieu rural;
- 62 % des femmes rurales étaient propriétaires, ou partiellement propriétaires, de leur résidence habituelle, contre 53 % des femmes urbaines.

#### **Consolidation de l'action en milieu rural**

141. Pour que les actions en faveur des communautés rurales soient plus efficaces, le Gouvernement a lancé l'initiative Rural Proofing en 2008. Le document intitulé « *Rural Proof your Policy - a best practice guide for policy advisers* », avalisé par le Gouvernement actuel en février 2010, donne des éléments d'information sur la situation et les besoins de la communauté rurale (personnes et entreprises) lorsqu'on élabore et met en œuvre une politique.

142. L'initiative Rural Proofing est consacrée à trois objectifs essentiels :

- Les infrastructures qui assurent les liaisons : relier rationnellement et efficacement les populations rurales et les entreprises entre elles et au monde (routes, télécommunications, approvisionnement en électricité, services postaux et radiodiffusion).
- L'accès aux services : fournir des services viables et accessibles aux habitants des régions rurales (services d'urgence, de santé, d'éducation, soutien aux personnes handicapées, approvisionnement en eau, transports en commun et services sociaux).
- La souplesse et le coût du respect des obligations : reconnaître les conséquences concrètes du respect des règles gouvernementales dans les zones rurales, tant les avantages que les coûts.

#### **Meilleur accès aux services sanitaires et éducatifs**

143. L'accès à l'éducation préscolaire (ECE) pour les enfants en bas âge des communautés rurales a été amélioré grâce à l'extension en 2009 de la subvention gouvernementale (20 heures d'enseignement préscolaire) aux centres pour enfants et aux kohanga reo, qui sont souvent les seuls services d'éducation préscolaire en zone rurale.

144. Le Gouvernement néo-zélandais octroie une aide financière aux personnes qui sont envoyées loin de leur domicile et/ou fréquemment dans des services spécialisés en matière de santé ou de handicap, par le biais de l'initiative National Travel Assistance. Cette initiative, qui a remplacé tous les autres programmes régionaux d'aide au déplacement, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et sera modifiée en mars 2009, avec une augmentation du kilométrage remboursé en mars 2009.

<sup>79</sup> Statistiques néo-zélandaises, [http://stats.govt.nz/browse\\_for\\_stats/people\\_and\\_communities/geographic\\_regions/urban-rural-profile-update.aspx](http://stats.govt.nz/browse_for_stats/people_and_communities/geographic_regions/urban-rural-profile-update.aspx).

## **Partie IV**

### **Égalité devant la loi et élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions relatives au mariage et aux relations familiales**

145. Les femmes en Nouvelle-Zélande bénéficient de l'égalité devant la loi, y compris en ce qui concerne les questions relatives au mariage et à la famille. Quelques changements récents ont amélioré l'accès des femmes à la justice.

146. Les violences faites aux femmes demeurent un grave sujet de préoccupation, mais le Gouvernement néo-zélandais est déterminé à en atténuer les effets et la prévalence, ainsi que les répercussions néfastes sur les femmes, au moyen de diverses initiatives exposées ci-dessous.

#### **Article 15**

##### **Droit**

##### **Meilleur accès des femmes à la justice**

147. L'accès des femmes à la justice en Nouvelle-Zélande a été amélioré par des mesures destinées à fournir une assistance judiciaire aux Néo-Zélandaises qui remplissent les conditions requises. La loi de 2007 portant modification de la loi relative aux services juridiques a modifié les critères financiers qui donnent droit à l'assistance judiciaire, ce qui a fait passer le nombre de personnes pouvant en bénéficier de 765 000 à environ 1,2 million. Les femmes peuvent accéder plus facilement à la justice, surtout pour les affaires concernant le droit de la famille.

148. Le programme d'assistance judiciaire a été passé au crible en 2009 et il en est ressorti quelques carences. Un projet de loi relatif aux services juridiques, qui résoudrait les problèmes relevés, est actuellement examiné par le Parlement. Il contient un certain nombre de propositions favorables aux femmes. Par exemple, le nouveau système d'« assurance qualité » garantira que les avocats chargés de l'assistance judiciaire sont qualifiés et expérimentés et qu'ils sont à la hauteur de leur tâche. Ceci servira les intérêts des femmes soumises à une procédure pénale et de tous les bénéficiaires de l'assistance judiciaire aux familles, qui sont des femmes pour la plupart.

##### **Examen et renforcement des droits des victimes**

149. Une enquête réalisée par une commission parlementaire en 2007 a conclu que des efforts avaient été faits pour renforcer les droits des victimes et leur fournir des services d'appui. Elle a aussi suggéré certaines améliorations, par exemple la diffusion d'informations sur le fonctionnement de la justice pénale et une meilleure coordination des services de soutien aux victimes. Depuis, le Gouvernement a pris des mesures pour consolider les droits des victimes, comme la publication d'informations détaillées pour les victimes et l'établissement d'une Charte pour les victimes qui définit le type de services que les victimes d'infractions sont en droit d'attendre des institutions gouvernementales. La loi de 2009 sur le prononcé de la peine (taxe sur le contrevenant) a introduit une taxe sur tous les contrevenants reconnus coupables. La taxe servira à financer des services d'appui supplémentaires pour les victimes de crimes graves, à savoir une aide supplémentaire pour les

victimes de violence sexuelle (les problèmes de violence sexuelle sont abordés au titre de l'article 16).

150. D'autres recommandations destinées à renforcer les droits des victimes seront présentées au Gouvernement après qu'aura été présenté le document de consultation publique de décembre 2009, « A Focus on Victims of Crime – a Review of Victims' Rights » (Victimes d'infractions – Un aperçu des droits des victimes)<sup>80</sup>.

## **Article 16**

### **Mariage et vie familiale**

151. Cette section porte non pas tant sur l'expérience positive de la majorité des personnes que sur les problèmes qui ont des répercussions malheureuses sur certaines familles et certaines femmes. Parmi ces problèmes que la Nouvelle-Zélande a à cœur de régler, on peut citer les violences sexuelles et familiales qui ont des conséquences préjudiciables pour les femmes.

#### **Diversité des familles néo-zélandaises**

152. En Nouvelle-Zélande les types de famille sont très variés, mais le type le plus courant est le couple avec enfants. En 2006, les familles biparentales avec enfants représentaient 30 % du nombre total de familles, suivies des couples sans enfant (28 %)<sup>81</sup>.

153. Le nombre de familles avec enfants a augmenté de 8 % entre 2001 et 2006, le nombre de familles biparentales augmentant plus rapidement que celui des familles monoparentales, ce qui a conduit à une légère baisse de la proportion de familles monoparentales (dans la plupart desquelles le parent est une femme). Les familles monoparentales représentent 12 % des familles.

154. Le taux de fertilité était de 2,12 naissances par femme en 2009, juste au-dessus du niveau nécessaire pour assurer le renouvellement de la population sans migration (2,1 naissances par femme). L'âge moyen des femmes qui ont leur premier enfant est de 28 ans, mais il varie selon l'appartenance ethnique : 31 ans pour les Européennes, 30 ans pour les Asiatiques, 27 ans pour les femmes du Pacifique et 26 ans pour les Māories.

155. En règle générale, les Néo-Zélandais se marient moins, et plus tard. En 2009, l'âge moyen lors du premier mariage était de 29,8 ans pour les hommes et de 28,1 ans pour les femmes, alors qu'il était de 28,9 ans et 27 ans en 1999. Approximativement une relation sur cinq est une relation de fait<sup>82</sup> plutôt qu'un mariage. En vertu de la loi néo-zélandaise, les couples qui vivent en concubinage jouissent des mêmes droits que ceux qui sont mariés ou ont contracté une union civile.

<sup>80</sup> Ministère de la justice (2009), A Focus on Victims of Crime – a Review of Victims' Rights, <http://www.justice.govt.nz/publications/global-publications/a/a-focus-on-victims-of-crime-a-review-of-victims-rights>.

<sup>81</sup> Source des statistiques sur la famille en Nouvelle-Zélande: Statistiques néo-zélandaises.

<sup>82</sup> Une relation « de fait » se définit comme une relation entre deux personnes qui vivent en couple sans être mariées.

156. Une alternative au mariage est l'union civile. La loi de 2004 sur l'union civile est entrée en vigueur le 26 avril 2005 et les premières cérémonies ont eu lieu le 29 avril 2005. Depuis cette date, 1 630 résidents ont contracté une union civile, dont 1 352 entre janvier 2006 et décembre 2009. Environ 80 % de ces unions concernaient des personnes du même sexe.

157. Les demandes de dissolution du mariage ou de l'union civile peuvent être faites conjointement ou par l'une des parties. La seule condition est d'avoir vécu séparément pendant deux ans.

158. Le nombre de demandes de dissolution conjointes a connu une chute régulière entre 2004 et 2008. En 2004, il y a eu 7 561 dissolutions, contre 6 457 en 2008. Le nombre de demandes de dissolution faites par une seule personne reste stable<sup>83</sup>.

### **Rôle de la Commission pour les familles**

159. La Commission pour les familles est un service public autonome créé en 2004. Elle défend les familles et effectue des recherches sur les questions se rapportant à ce domaine. Au cours de la période 2006-2009, elle a mené des campagnes de communication sur certains thèmes, dans le but de valoriser l'art d'être parent, d'améliorer le dispositif du congé parental, d'encourager la souplesse dans l'organisation du travail et de réduire la violence dans la famille. Elle a rassemblé des matériaux sur des sujets tels que la paternité, l'éducation préscolaire, l'endettement des familles et les relations au sein du couple. En 2009, la Commission pour les familles a également conçu un cadre stratégique pour les whānau, prélude à un engagement qui consiste à travailler dans la durée avec les familles māories/whānau et à faire progresser le bien-être des whānau dans les trois années à venir.

### **Grave inquiétude face à la violence envers les femmes**

160. Le Gouvernement a la ferme intention de réduire la violence commise contre les femmes. Le Groupe ministériel chargé de la violence familiale a récemment fait observer qu'il n'existe pas de niveau de violence familiale acceptable et qu'il faut dissiper l'idée que la violence familiale est normale ou acceptable. La détermination du Gouvernement a été réaffirmée par la Ministre de la condition féminine dans sa déclaration à la 54<sup>e</sup> session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies en mars 2010. Il est toutefois difficile d'avoir une idée précise de l'ampleur des violences faites aux femmes en Nouvelle-Zélande, car il s'agit d'un sujet sensible et les divers groupes n'ont pas le même désir de signaler ces violences.

### **Augmentation du taux de signalement des violences familiales**

161. L'enquête de 2006 sur la criminalité et la sécurité en Nouvelle-Zélande (NZCASS, New Zealand Crime and Safety Survey) a montré que les taux de prévalence des actes de violence commis par le partenaire pendant toute la vie étaient plus élevés chez les femmes (30 %) que chez les hommes (21 %). Ventilés

---

<sup>83</sup> Ministère de la justice, <http://www.justice.govt.nz/publications/global-publications/f/family-court-statistics-an-overview-of-family-court-statistics-in-new-zealand-2004-to-2008/dissolution-of-relationships>.

par origine ethnique, ces taux sont beaucoup plus élevés chez les Māories (46 %) que chez les Européennes (30 %) <sup>84</sup>.

162. Le taux de signalement des violences au sein de la famille a augmenté ces dernières années. En 2008, la police néo-zélandaise a enregistré 44 628 délits liés à la violence familiale, contre 29 756 en 2005. Cela étant, les raisons de cette hausse peuvent être une moins grande tolérance des violences de ce genre et un plus grand désir de les signaler, du fait des campagnes de sensibilisation, aussi bien qu'une meilleure formation des policiers. Ces initiatives et d'autres ont pour finalité une diminution progressive des taux de violence dans la famille.

163. Le caractère sexospécifique de la violence au foyer est illustré par les homicides liés au couple. Entre 2002 et 2006, sur 79 auteurs d'homicides au sein du couple, 70 étaient des hommes. Soixante des 77 victimes étaient les partenaires ou anciennes partenaires des coupables <sup>85</sup>.

164. Il existe peu de données fiables sur la violence exercée contre les femmes réfugiées et migrantes en Nouvelle-Zélande. L'enquête sur la criminalité et la sécurité de 2006 a fait apparaître que la proportion de femmes qui subissaient pendant toute leur vie des violences de la part d'un partenaire était bien plus faible chez les Asiatiques (15 %) que chez les Européennes (30 %). Il se peut, néanmoins, que ce taux plus faible soit dû à des problèmes de méthodologie plutôt qu'à de véritables différences. Par exemple, les statistiques fournies par la police néo-zélandaise indiquent qu'entre 1996 et 2009, le nombre d'arrestations pour violence familiale dans les communautés indiennes et asiatiques s'est accru plus rapidement que dans les autres groupes de population <sup>86</sup>.

165. La NZCASS continuera à suivre l'évolution de la prévalence de la violence dans la famille et ses répercussions. La dernière collecte de données est en cours et permettra de faire plus régulièrement des comptes rendus et des analyses.

### **Poursuite de la lutte contre la violence au sein des familles**

166. Le Gouvernement poursuit son travail intersectoriel sur la violence, avec l'aide du Groupe de travail sur la violence au sein des familles (TAVF, Taskforce for Action on Violence within Families) formé en 2005. Ce Groupe de travail, rattaché au Groupe ministériel chargé de la violence familiale, comprend des directeurs et hauts responsables d'importantes organisations gouvernementales et non gouvernementales, ainsi que des membres de l'appareil judiciaire. Il fixe les orientations stratégiques pour prévenir la violence familiale et y remédier.

167. En 2007, le TAVF a lancé la campagne de lutte contre la violence familiale (souvent appelée campagne « It's not OK » en raison de son slogan), censée aider

<sup>84</sup> Commission pour les familles (2009), Family Violence Statistics Report. Wellington: Families Commission, p. 140 et 201.

<sup>85</sup> Martin, Jennifer and Pritchard, Rhonda (2010), *Learning from Tragedy: Homicide within Families in New Zealand 2002-2006*. Wellington: Ministry of Social Development.

<sup>86</sup> La police néo-zélandaise utilise les catégories ethniques figurant dans le recensement de la population et des habitations. Contrairement au recensement, qui permet aux personnes d'indiquer une ou plusieurs origines ethniques, le recueil de données par la police impose aux personnes de choisir une origine ethnique. Pour cette raison, et parce que l'appartenance ethnique relève en grande partie d'un choix personnel, il n'est pas possible de comparer les statistiques de la police avec les chiffres du recensement.

les Néo-Zélandais à réfléchir aux raisons pour lesquelles, pour eux, la violence, c'était « l'affaire des autres ». Des recherches récentes révèlent que l'attitude vis-à-vis de la violence familiale commence à évoluer, à la suite de la campagne nationale faite à l'unisson par les médias<sup>87</sup>.

168. D'autre part, le TAVF s'est employé à instaurer une collaboration locale afin d'aider les personnes touchées par la violence familiale, à créer des tribunaux spécialement chargés des affaires de violence familiale, à améliorer la base d'informations sur le système et l'extension des services, à travailler avec les communautés qui en ont le plus besoin.

169. En 2009, le groupe de référence māori et le groupe consultatif pour les insulaires du Pacifique ont présenté des programmes d'action établis et approuvés par leurs communautés dans *E Tu Whānau Ora Programme of Action for Addressing Family violence 2008-2013 (plan de lutte contre la violence familiale)*<sup>88</sup> et le *Programme of Action for Pacific peoples 2008 and Beyond (plan d'action pour les populations du Pacifique 2008 et au-delà)*<sup>89</sup>.

#### **Modifications législatives destinées à accroître la sécurité des victimes de violence familiale**

170. Les modifications législatives adoptées en 2009 renforcent la réactivité des instances de la justice pénale vis-à-vis des victimes de violence familiale. Les policiers sont autorisés à délivrer une ordonnance de sécurité lorsqu'ils jugent que des violences familiales se sont produites ou peuvent se produire, mais que les preuves sont insuffisantes pour procéder à une arrestation. Ces ordonnances garantissent la sécurité immédiate de la victime car la personne qui a été notifiée de cette ordonnance doit quitter le lieu indiqué pendant cinq jours au maximum, tant que s'applique l'ordonnance.

171. Des modifications législatives permettent aussi aux juridictions pénales d'émettre des ordonnances de protection au nom des victimes dans les affaires où le contrevenant est condamné pour délit de violence familiale. D'autres modifications de la loi renforcent les dispositions concernant la libération sous caution et lèvent les obstacles à l'arrestation par la police des personnes soupçonnées d'enfreindre les ordonnances de protection.

#### **Augmentation du nombre de tribunaux chargés des affaires de violence familiale**

172. Le nombre de tribunaux spécialisés dans les affaires de violence familiale en Nouvelle-Zélande est passé de deux à huit entre 2007 et 2009. Ces tribunaux sont chargés de traiter les cas de violence familiale rapidement et de réduire le risque de nouvelle violence. Non seulement les juges demandent aux coupables de répondre

<sup>87</sup> Centre de recherches sociales et d'évaluation, Ministère du développement social (2010), *Summary Report: The campaign for action on family violence*.

<sup>88</sup> Ministère du développement social (2009), *E Tu Whānau Ora Programme of Action for Addressing Family Violence 2008-2013*, <http://www.familyservices.govt.nz/documents/working-with-us/programmes-services/whānau-ora/e-tu-whānau-ora-programme-of-action-2008-2013.pdf>.

<sup>89</sup> Ministère du développement social (2009), *Programme of Action for Pacific Peoples 2008 and beyond*, <http://www.familyservices.govt.nz/working-with-us/programmes-services/whānau-ora/programme-of-action-for-pacific-peoples-2008-and-beyond.html>.

du délit qu'ils ont commis, mais ils leur proposent aussi des programmes d'aide pour les faire renoncer à la violence.

### **Renforcement de la politique d'immigration en faveur des victimes de violence familiale**

173. En 2008, le Gouvernement a décidé de modifier sa politique d'immigration en faveur des victimes de violence familiale. Un permis de résidence peut encore être accordé à une femme qui a une relation avec un citoyen néo-zélandais et qui avait l'intention de demander ce permis sur la base de cette relation, même si des violences conjugales ont mis un terme à la relation.

### **Intensification de l'action gouvernementale contre la violence sexuelle**

174. L'enquête sur la criminalité et la sécurité (NZCASS) de 2006 a révélé que les femmes subissaient beaucoup plus de violences sexuelles leur vie durant (29 %) que les hommes (9 %). L'image d'ensemble donnée par la NZCASS des risques au cours de la vie est conforme aux précédentes enquêtes, indiquant des taux plus élevés de victimes parmi les Māories (37 %) et les jeunes femmes (36 % de femmes de 25 à 39 ans) que dans les autres groupes de population<sup>90</sup>.

### **Création du Groupe de travail pour l'action sur la violence sexuelle**

175. Le Groupe de travail pour l'action sur la violence sexuelle a été créé en juillet 2007, pour deux ans, afin de diriger et coordonner les actions de lutte contre la violence sexuelle, et de conseiller le Gouvernement sur les mesures à prendre pour prévenir ce genre d'infraction et y faire face. Il est composé de hauts fonctionnaires de tous les ministères et de représentants d'ONG issus du réseau national pour l'élimination de la violence sexuelle dénommé TOAH-NNEST (Te Ohaaki a Hine – National Network for Ending Sexual Violence Together)<sup>91</sup>.

176. Le rapport final du Groupe de travail a été publié en octobre 2009. On y trouve 71 recommandations dans quatre domaines : la prévention, les services de première ligne, la justice pénale, et les orientations et perspectives. Le Gouvernement donnera suite à ces recommandations très prochainement.

177. Les travaux ont déjà commencé dans certains domaines. La Commission des lois réalise une enquête sur les procédures avant et pendant le procès criminel, en s'attachant surtout aux cas de violence sexuelle. Elle examinera si le cadre de la procédure accusatoire actuel doit être simplement modifié ou bien réformé radicalement afin de rendre le système plus juste, rationnel et performant. Elle doit achever son rapport final pour décembre 2011.

### **Recherches approfondies sur les interventions en faveur des victimes de violence sexuelle**

178. A partir de juillet 2007, le Ministère de la condition féminine a supervisé un projet de recherche de deux ans portant sur les interventions positives en faveur des adultes victimes de violence sexuelle dans le système pénal. Le projet a débouché

<sup>90</sup> Commission pour les familles (2009), op. cit. p. 155 et 207.

<sup>91</sup> TOAH-NNEST: Te Ohaaki a Hine \_ National Network for Ending Sexual Violence Together est un réseau national qui s'appuie sur le Traité de Waitangi et qui représente ceux qui œuvrent à l'élimination de la violence sexuelle.

sur une solide base de témoignages permettant de recenser les méthodes les plus efficaces pour améliorer la sécurité et le bien-être à long terme des personnes qui ont subi des violences sexuelles<sup>92</sup>.

179. Des recherches précédentes avaient montré que seulement 9 % environ des adultes victimes de violences sexuelles signalaient ces délits à la police<sup>93</sup>. L'analyse qu'a effectuée le Ministère de la condition féminine des cas d'agression sexuelle enregistrés par la police néo-zélandaise sur une période de 30 mois a prouvé que seulement 13 % de ces cas avaient donné lieu à une condamnation.

180. Cette analyse a par ailleurs mis en lumière la vulnérabilité de nombre des victimes qui déclarent des violences sexuelles à la police. Les fichiers de la police indiquent que presque la moitié des victimes avaient déjà porté plainte pour violence. Parmi celles-ci, 70 % avaient déjà signalé des violences physiques et un quart avait signalé des violences sexuelles. Les affaires concernant les victimes les plus vulnérables avaient le moins de chances de faire l'objet d'une procédure pénale, par exemple lorsque les victimes étaient jeunes, handicapées ou connaissaient le coupable.

Les conclusions de ces recherches ont été mises à profit de plusieurs façons. Par exemple, elles ont été étudiées par la Cour d'appel de Nouvelle-Zélande lors de la révision des directives relatives au prononcé des peines pour délit sexuel. Elles forment une partie essentielle de la base de données utilisée par le Gouvernement pour sa politique en matière de violence sexuelle.

---

<sup>92</sup> Ministère de la condition féminine (2009), *Restoring Soul: Effective interventions for adult victim/survivors of sexual violence*, <http://www.mwa.govt.nz/news-and-pubs/publications/restoring-soul-pdf>.

<sup>93</sup> Mayhew, P. and Reilly, J. (2007), *The New Zealand Crime and Safety Survey 2006*. Wellington: Ministry of Justice.

## Liste des appendices

**Appendice A** : Réponses détaillées aux observations finales du Comité concernant le sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande relatif à l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

**Appendice B** : Voix des femmes de Nouvelle-Zélande

**Appendice C** : Tokélaou

## Appendice A

### Réponses détaillées aux observations finales du Comité concernant le sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande relatif à l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

En août 2007, le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (le Comité) a communiqué ses observations concernant le sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande relatif à l'application de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW/C/C/NZL/CO/6).

Cet appendice fournit les réponses du Gouvernement néo-zélandais aux recommandations formulées par le Comité, en particulier les recommandations lui demandant de :

- Faire porter ses efforts sur les domaines désignés par le Comité dans les présentes observations finales dans le cadre des activités d'application de la Convention et de faire rapport sur les mesures prises et les résultats obtenus dans son prochain rapport périodique (paragraphe 11 des observations finales du Comité);
- Répondre aux préoccupations exprimées dans les présentes observations finales dans son prochain rapport périodique en application de l'article 18 de la Convention.

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
<p>Le Comité prie l'État partie de (par. 11)<sup>94</sup> :</p> <p>1. Communiquer les présentes observations finales à tous les ministères concernés et au Parlement afin que les recommandations soient pleinement appliquées.</p> <p>(par. 13) :</p> <p>2. Donner plus de place à l'ensemble du champ d'application de la Convention dans toutes ses actions visant à réaliser le principe de l'égalité entre hommes et femmes.</p>	<p>Après réception des observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, le Ministère de la condition féminine a adressé une lettre aux autres ministres en avril 2008 portant à leur connaissance les recommandations et la nécessité de faire rapport sur les progrès accomplis en 2010. La Ministre a également rencontré des hauts fonctionnaires en novembre 2007 pour un échange de vues sur les observations finales du Comité.</p> <p>Sur le plan national, la Convention a été mise en œuvre intégralement depuis sa ratification en 1985. Pendant la période à l'examen, le retrait par la Nouvelle-Zélande de la dernière réserve à la Convention a permis de se rapprocher de la réalisation du principe d'égalité entre hommes et femmes. En mai 2007, le Parlement a adopté la loi portant modification de la loi sur les droits de l'homme (les femmes dans les forces armées),</p>

<sup>94</sup> Les numéros de paragraphes renvoient aux observations finales du Comité.

qui levait ainsi la réserve relative à l'emploi des femmes dans des unités de combat des forces armées et dans des services de maintien de l'ordre exposés à des risques de violence.

Afin de mettre l'accent sur l'étendue du champ d'application de la Convention, ce septième rapport périodique a été établi avec le concours de plusieurs institutions gouvernementales et d'ONG (comme pour les précédents rapports). De plus, le rapport de la Nouvelle-Zélande relatif à l'application de la Convention sera présenté au Cabinet Social Policy Committee (Comité ministériel chargé de la politique sociale) du Gouvernement néo-zélandais, puis confirmé par le Conseil des ministres avant que le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ne reçoive la version finale.

(par. 13)

3. Prendre des mesures en vue de durcir les interdictions contre la discrimination directe et indirecte à l'égard des femmes, conformément à l'article premier de la Convention, qui définit la discrimination contre les femmes.

Voir réponse précédente concernant la loi portant modification de la loi sur les droits de l'homme (les femmes dans les forces armées). Les motifs de discrimination interdits par la loi de 1993 sur les droits de l'homme sont le sexe, la situation matrimoniale et la situation familiale. Il est spécifié que le terme « sexe » englobe la grossesse et l'accouchement. Le Gouvernement néo-zélandais estime que ces interdictions offrent une protection sans faille contre la discrimination illégale à l'égard des femmes. La discrimination indirecte est également proscrite en vertu de la section 65 de la loi.

(par. 15)

4. Mettre en place une stratégie efficace de traitement de la problématique hommes-femmes dans tous les plans nationaux et toutes les institutions.
5. Resserrer les liens entre le Plan d'action de la Nouvelle-Zélande en faveur des droits de l'homme et le Plan d'action de la Nouvelle-Zélande en faveur des femmes, l'objectif étant de veiller à ce qu'il soit tenu compte de la promotion et de la défense des droits des femmes, tels qu'ils sont consacrés dans la Convention, dans tous les plans, programmes et initiatives en faveur des droits de l'homme.

Le développement et la promotion de la femme font partie intégrante d'une stratégie qui associe l'ensemble du Gouvernement et vise à améliorer la situation sociale et économique de tous les Néo-Zélandais. Les perspectives sexospécifiques sont donc fréquemment intégrées aux politiques.

Lors de l'actualisation du *Plan d'action de la Nouvelle-Zélande en faveur des droits de l'homme*, la Commission des droits de l'homme a publié un document de travail sur les droits de l'homme et les femmes en mars 2010. Ce document souligne que la réalisation des droits de tous les citoyens ne peut se faire sans la réalisation des droits des femmes. Un chapitre indique également que l'interdiction de la discrimination envers les femmes est renforcée

Recommandation	Réponse
	<p>par les principaux instruments des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme.</p> <p>Le document dégage quatre enjeux déterminants en matière de droits des femmes : l'équité économique, la représentation et la participation; la violence à l'encontre des femmes et la protection des mères. Ces enjeux coïncident avec les grandes priorités actuelles du Gouvernement en ce qui concerne les femmes de Nouvelle-Zélande.</p> <p>Voir aussi l'information donnée ci-dessous au sujet du <i>Plan d'action en faveur des femmes de Nouvelle-Zélande</i>, au titre de la recommandation 8.</p>
<p>(par. 15)</p> <p>6. Exiger que des analyses de l'incidence des politiques sur l'égalité entre les sexes soient réalisées pour tous les documents présentés au Conseil des ministres et à tous ses comités.</p>	<p>Depuis 2002, il incombe à tous les services ministériels d'incorporer une étude des problèmes propres à chaque sexe dans l'élaboration de leurs politiques. Tous les documents adressés au Comité ministériel chargé de la politique sociale doivent être accompagnés d'une analyse de l'incidence des politiques sur l'égalité des sexes.</p>
<p>(par. 17)</p> <p>7. Faire connaître le Protocole facultatif afin que les femmes soient informées des recours à leur disposition et qu'elles puissent faire valoir les droits qui leur sont garantis par la Convention et le Protocole facultatif.</p>	<p>Le Ministère de la condition féminine continue à promouvoir la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et les instruments s'y rapportant, dont le Protocole facultatif, dans ses publications, sur son site Web et aux réunions régionales et autres rencontres, en particulier à la faveur de sa réunion sur les questions internationales concernant les femmes.</p>
<p>(par. 17)</p> <p>8. Faire pleinement fond sur les objectifs et les dispositions de la Convention et s'en servir comme cadre normatif pour élaborer ou actualiser ses plans d'action en faveur des femmes.</p>	<p>Le Plan quinquennal d'action en faveur des femmes de Nouvelle-Zélande est arrivé à son terme en 2009. Pour assurer le relais, le Gouvernement a fixé un nouvel ensemble de priorités. Celles-ci correspondent aux principales préoccupations mises en relief par le Comité dans ses observations finales : violence envers les femmes, participation des femmes aux prises de décisions et autonomie économique des femmes.</p>
<p>(par. 17)</p> <p>9. Diffuser plus largement la Convention auprès du public, en particulier les femmes.</p>	<p>Comme il a été noté précédemment (voir recommandations 2 et 8), le Ministère de la condition féminine continue à faire connaître la Convention de diverses manières. Le document</p>

## Recommandation

## Réponse

	<p>de travail de la Commission des droits de l'homme qui avait pour thème les droits de l'homme et les femmes a donné un plus grand retentissement à la Convention. Les ONG ont aussi un rôle vital à jouer dans l'œuvre de sensibilisation à la Convention. Le Ministère de la Condition féminine diffusera la Convention à la fois avant et après le septième rapport de la Nouvelle-Zélande.</p>
<p>(par. 17)</p> <p>10. Organiser des programmes d'enseignement et de formation portant sur la Convention et les procédures prévues par le Protocole facultatif à l'intention des avocats, des juges et des autorités de police.</p>	<p>Le programme de formation actuel des juges comporte l'étude de la législation nationale en matière de droits de l'homme, dont la Charte des droits de l'homme, et les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Des sessions régulières de formation sont organisées à l'intention des juges sur les questions liées à la diversité et, parfois, à l'égalité des sexes. Les juges reçoivent leur formation à l'Institut d'études juridiques, encadré et administré par des juges. La Société du droit de Nouvelle-Zélande assure la formation des avocats lorsque l'exige l'instauration de nouvelles lois et en temps normal, « si besoin est ». La formation comprend l'étude des lois et instruments nationaux et internationaux relatifs aux droits de l'homme, en particulier les rouages des tribunaux chargés de la violence familiale et leur philosophie.</p>
<p>(par. 19)</p> <p>11. Prévoir des sanctions adéquates pour les pratiques discriminatoires touchant les femmes.</p> <p>12. Faire en sorte que les femmes dont les droits ont été bafoués disposent de voies de recours efficaces.</p>	<p>La Commission des droits de l'homme apporte un appui lors de demandes de renseignements sur les problèmes touchant aux droits de l'homme et assistent les victimes de discrimination en dispensant des conseils et en contribuant au règlement des différends.</p> <p>Par ailleurs, le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, que la Nouvelle-Zélande a signé et ratifié en septembre 2000, prévoit une procédure d'enquête et une procédure d'examen de plaintes pour les femmes.</p>
<p>(par. 19)</p> <p>13. Adopter et mettre en œuvre un ensemble complet de lois garantissant l'égalité réelle des femmes avec les hommes dans les secteurs public et privé, et surtout l'égalité de traitement et l'égalité des chances dans</p>	<p>Le cadre législatif en matière de relations du travail fixe des normes concernant les relations au travail, notamment pour ce qui est de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances dans l'emploi. Il s'agit de la loi de 2000 sur les relations du travail, la loi de 1983 sur le salaire</p>

Recommandation	Réponse
l'emploi.	minimum, la loi de 1988 sur le secteur public, la loi de 2003 sur les congés, la loi de 1987 sur le congé parental et l'emploi, et la loi de 1972 sur l'égalité des salaires.
(par. 21)	Le Gouvernement néo-zélandais estime qu'il est plus efficace de traiter les problèmes d'inégalité par l'application de certaines politiques, en aidant les femmes à se prendre en charge au moyen d'informations et de ressources et, le cas échéant, en instituant des dispositifs juridiques, plutôt qu'en recourant à des mesures temporaires spéciales.
14. Adopter et appliquer des mesures temporaires spéciales conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention et à sa recommandation générale 25, dans le cadre d'une stratégie dont la nécessité s'impose pour accélérer l'instauration de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.	Pour obtenir des précisions, voir article 4, paragraphe 18 du rapport sur la Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.
(par.21)	En 2008, le Ministère de la condition féminine a publié un rapport intitulé <i>Indicators for Change: Tracking the Progress of New Zealand Women (Indicateurs de changement : Evolution de la situation des femmes en Nouvelle-Zélande)</i> , qui fournit des informations sur la situation économique et sociale actuelle des femmes, relève les progrès et recense les domaines sur lesquels doivent se concentrer les efforts pour répondre aux besoins des femmes.
15. Envisager de recourir à des mesures comme l'établissement de repères, la définition de cibles, la mise en œuvre de programmes de recrutement et de soutien, l'octroi d'incitations et l'application de quotas, eu égard aux différents articles de la Convention.	Les conclusions de la deuxième édition de <i>Indicators for Change (2009)</i> confortent les orientations du programme de travail du Ministère de la condition féminine : lutte contre les violences faites aux femmes, exercice de responsabilités par les femmes et élimination des écarts de rémunération entre hommes et femmes. Il est également souligné que, hormis les disparités entre les sexes, certains groupes de femmes réussissent toujours moins bien que d'autres. Par exemple, les performances des Māories sont moins bonnes dans de nombreux domaines cruciaux, même si leur situation socioéconomique a connu un rééquilibrage. Un troisième rapport est attendu pour la fin de 2011.
16. Renforcer son système de collecte de données dans tous les domaines couverts par la Convention de façon à améliorer sa base de connaissances sur la situation effective des différents groupes de femmes et à suivre les tendances dans le temps.	D'autre part, le Ministère de la condition féminine dresse un bilan annuel sur la parité dans les conseils d'administration et comités de la fonction publique, ce qui permet d'avoir le taux moyen de participation des femmes, ainsi que des

## Recommandation

## Réponse

- |   |  |
|---|--|
| <p>(par. 21)</p> <p>17. Suivre, à l'aide d'indicateurs mesurables, l'impact des mesures prises et des progrès accomplis vers la réalisation de l'égalité de fait des femmes.</p> <p>18. Utiliser ces données et indicateurs pour formuler des lois, politiques et programmes destinés à assurer la mise en œuvre effective de la Convention.</p> <p>(par. 23)</p> <p>19. Mener une campagne nationale sur l'importance de l'égalité entre femmes et hommes dans une société démocratique, de favoriser une meilleure compréhension de ce que l'on entend par égalité réelle des femmes et de ce que cela implique et éliminer les stéréotypes négatifs associés aux rôles traditionnels des hommes et des femmes dans la famille et dans la société dans son ensemble, conformément aux articles 2 f) et 5 a) de la Convention.</p> <p>(par. 23)</p> <p>20. Encourager les médias à projeter des images positives et non stéréotypées des femmes, notamment des femmes des minorités, et à mettre en avant l'intérêt de l'égalité des sexes pour la société dans son ensemble, y compris au moyen de nouvelles mesures visant à sensibiliser les journalistes de la presse écrite, de la télévision et des autres médias aux problèmes de parité.</p> <p>21. Rendre compte des mesures prises et de</p> | <p>données par service administratif et par ministère. Le bilan est utilisé pour établir des repères et suivre l'évolution de la participation des femmes dans le temps. Il est communiqué aux ministres et responsables chargés des nominations, et paraît dans les statistiques sur la participation des femmes (<i>Census of Women's Participation</i>), publication semestrielle de la Commission des droits de l'homme.</p> <p>Voir information ci-dessus sur les publications intitulées <i>Indicators for Change et Census of Women's Participation</i>, celle-ci paraissant deux fois par an. Le Gouvernement publie chaque année <i>The Social Report</i>, un ensemble d'indicateurs statistiques permettant de suivre les évolutions sociales dans toute la population, en particulier selon le sexe (voir <a href="http://www.socialreport.msd.govt.nz">http://www.socialreport.msd.govt.nz</a>). Ces données servent à l'élaboration des politiques et des programmes.</p> <p>L'Office des normes de radiodiffusion (BSA, Broadcasting Standards Authority), organisme public indépendant, défend l'équité et la liberté en traitant les plaintes avec impartialité, en effectuant des recherches et en informant les parties prenantes. L'une des fonctions essentielles du BSA est de se prémunir contre la présentation dans les programmes de personnes d'une manière qui encourage le dénigrement de certaines catégories de la population, ou leur discrimination, en raison de leur sexe, race, âge, handicap ou statut professionnel ou parce qu'elles expriment de façon légitime leurs convictions religieuses, culturelles ou politiques.</p> <p>Voir information précédente sur le BSA.</p> <p>En 2009, l'équipe qui a organisé la campagne « It's not OK » a dispensé une formation consacrée aux médias à l'École de radiodiffusion de Nouvelle-Zélande (New Zealand Broadcasting School) ainsi qu'aux fournisseurs et réseaux de Blenheim. Les auteurs de cette campagne de communication continuent à former les porte-parole locaux et à prôner une couverture médiatique responsable. Par exemple, trois journaux locaux de Hawke's Bay ont mené une campagne sur la violence familiale, avec parution</p> |
|---|--|

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
<p>leur incidence dans son prochain rapport.</p> <p>(par. 25)</p> <p>22. Mettre en œuvre et appliquer avec constance le Programme d'action sur la violence au sein des familles et réviser sa loi de 1995 relative à la violence familiale afin de protéger toutes les femmes victimes, y compris les Māories, les femmes du Pacifique, les femmes asiatiques, les femmes immigrantes et migrantes, les réfugiées et les femmes souffrant d'un handicap.</p>	<p>hebdomadaire d'articles à ce sujet.</p> <p>Les médias sont à l'origine de la mise en place de ressources et d'une formation à l'intention des journalistes qui enquêtent sur les questions de diversité, et le Conseil de la presse de Nouvelle-Zélande (Press Council of New Zealand) fait également respecter certains principes au sein de la presse écrite. Il existe une procédure de recours qui passe par le Conseil de la presse.</p> <p>Les travaux du Groupe de travail sur la violence au sein des familles se poursuivent, ainsi qu'il est indiqué dans la section du rapport principal au Comité se rapportant à l'article 16. Les progrès concernant ses programmes d'action sont communiqués régulièrement aux autres organismes membres.</p> <p>Le Gouvernement néo-zélandais est déterminé à réduire l'incidence et les répercussions de la violence familiale. La loi de 1995 relative à la violence familiale s'applique à toutes les femmes victimes de violence, qu'elles soient Māories, originaires du Pacifique, asiatiques, immigrantes, migrantes, réfugiées ou handicapées. De ce fait, aucune modification de cette loi ne s'impose.</p> <p>L'objet de la loi relative à la violence familiale est de prévenir et de faire reculer la violence dans les relations familiales en reconnaissant qu'aucune forme de violence familiale n'est acceptable et en veillant à ce que les victimes de ce genre de violence aient droit à une protection juridique efficace.</p> <p>Des modifications ont été apportées à cette loi afin que soient poursuivis les auteurs de violences familiale (voir ci-dessous) et que soit renforcée la protection de toutes les victimes (voir la réponse à la recommandation 45).</p>
<p>(par. 25)</p> <p>23. Veiller à ce que tous les actes de violence à l'égard des femmes soient efficacement poursuivis et punis comme il se doit, conformément à sa recommandation générale 19.</p>	<p>Le Gouvernement néo-zélandais a fait adopter un train de mesures visant à améliorer la sécurité publique et à faire diminuer les actes de violence. Ces mesures sont censées atténuer les conséquences des violences graves sur toutes les victimes, notamment les femmes. Parmi les mesures qui devraient bénéficier aux femmes victimes de violence conjugale ou sexuelle, on peut citer :</p>

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
<p>(par. 25)</p> <p>24. Renforcer la formation du corps judiciaire, des fonctionnaires, des agents de la force publique et des prestataires des soins de santé, de façon qu'ils puissent dûment réagir à ces actes de violence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des modifications du dispositif de mise en liberté sous caution en 2008 rendant plus difficile l'obtention d'une libération sous caution pour les personnes inculpées de délits graves;</li> <li>• La création d'un nouveau service d'aide aux victimes de violence sexuelle, dépendant des tribunaux et opérationnel au 1er juillet 2010. Les victimes qui engageaient des poursuites pour infractions sexuelles redoutaient la procédure judiciaire.</li> </ul> <p>Un amendement de 2009 à la loi sur la violence familiale lève les restrictions qui empêchaient les poursuites pour violation de l'ordonnance de protection.</p> <p>Le Ministère de la justice a mis sur pied et supervisé la formation des personnels des tribunaux chargés des violences familiales. Cette formation sera accessible sous forme de modules à tous les fonctionnaires des tribunaux chargés des affaires familiales et sera axée sur la meilleure compréhension des ressorts de la violence conjugale.</p> <p>En outre, le Ministère a organisé des séances de formation dans huit tribunaux chargés des affaires de violence familiale. Cette formation était consacrée à la dynamique des violences dans la famille, à la philosophie des tribunaux spécialisés dans la violence familiale, aux directives nationales de fonctionnement établies par le Ministère, et aux meilleures pratiques en matière de coopération avec les communautés locales. La formation s'adressait à tous les employés des tribunaux chargés des violences familiales et le Ministère avait également convié les membres de l'appareil judiciaire, de la police et d'autres acteurs clés. Le Ministère de la justice est en train de remanier les matériaux utilisés dans les ateliers de formation dirigés par un animateur afin de développer un module de formation en ligne.</p>
<p>(par. 25)</p> <p>25. Faire en sorte que des données adéquates soient collectées sur toutes les formes de violence à l'égard des femmes et mener</p>	<p>La police de Nouvelle-Zélande gère et publie une série complète de données relatives à la criminalité, y compris les violences faites aux femmes. Soucieuse d'affiner en permanence l'information, la police a fait paraître une étude</p>

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
<p>des recherches sur l'incidence, les causes et les conséquences de la violence contre tous les groupes de femmes, pouvant servir de base à des interventions exhaustives et ciblées. Le Comité encourage en particulier l'État partie à étudier les raisons de la diminution du nombre d'ordonnances de protection délivrées et à envisager de mettre en place des mesures de protection supplémentaires en faveur des femmes, notamment permettre à la police de délivrer ces ordonnances. Il l'invite à rendre compte des résultats de ces mesures dans son prochain rapport périodique.</p>	<p>sur les homicides, détaillant les types de délit, le sexe et l'âge, pour la première fois en mars 2010.</p> <p>L'enquête sur la criminalité et la sécurité, effectuée et publiée par le Ministère de la Justice, fournit des renseignements sur les taux de délits non signalés, parmi lesquels les violences commises contre les femmes. Les enquêtes précédentes avaient été réalisées en 2001 et 2006. Une autre enquête sur la criminalité et la sécurité a été entreprise en 2009, dont les résultats seront publiés en novembre 2010.</p> <p>En 2009, la Commission pour les familles a publié une liste complète de statistiques sur les violences familiales, à partir d'informations provenant d'organisations gouvernementales et non gouvernementales. Cette publication peut servir de document de référence dans les secteurs qui s'intéressent à la violence familiale et les services gouvernementaux : <a href="http://www.nzfamilies.org.nz/research/family-violence/family-violence-statistics-report">http://www.nzfamilies.org.nz/research/family-violence/family-violence-statistics-report</a>.</p> <p>En 2007, les résultats des recherches exécutées sous la responsabilité du Ministère de la condition féminine sur l'expérience des femmes au regard des ordonnances de protection ont été publiés.</p> <p>Voir information sur les ordonnances de sécurité délivrées par la police (au titre de la recommandation 45).</p> <p>Voir information sur la délivrance des ordonnances de protection par les juridictions pénales dans les affaires de violence familiale (au titre de la recommandation 45).</p> <p>En 2009, le Ministère de la condition féminine a publié le compte rendu de ses deux ans de recherches sur l'efficacité des interventions en faveur des adultes victimes de violences sexuelles. Ces recherches ont permis d'établir une base de données qui met en lumière les méthodes pour améliorer la sécurité et le bien-être à plus long terme des victimes, et de fournir un solide ensemble de témoignages utiles à la mise en place de politiques et de mesures concrètes.</p>

## Recommandation

## Réponse

Le Comité engage l'État partie à :  
(par. 27)

26. Mettre en œuvre des mesures de sensibilisation préventives pour protéger les femmes victimes de violence au sein des communautés d'immigrants et coopérer avec les organisations non gouvernementales fournissant des services à ces femmes.

Le Ministère du développement social fait un travail de prévention au sein des communautés ethniques pour trouver des moyens de susciter une prise de conscience et d'agir contre la violence familiale dans ces communautés. Par exemple, il organise des tables rondes sur les droits, les responsabilités et la législation; il désigne des lieux où les personnes pourront trouver de l'aide; il fait traduire les ressources provenant du courant « dominant », et il travaille avec la radio et la télévision sur certains programmes, ainsi qu'avec la presse écrite correspondant au groupe ethnique voulu. Une large palette de partenaires collabore avec ces communautés, parmi lesquels des organismes du Gouvernement central et des gouvernements locaux, et des organisations non gouvernementales.

En 2009, le Ministère de la condition féminine et le Bureau des affaires ethniques ont rencontré des femmes issues de minorités ethniques pour les sensibiliser à la violence entre partenaires intimes et déceler les carences en matière d'information à destination des communautés ethniques. On a confectionné de la documentation visant à donner un aperçu des lois néo-zélandaises en matière de violence familiale, des droits en matière de relations, et à répertorier les endroits où les victimes et leurs familles peuvent obtenir un soutien. D'autres initiatives sont en cours dans ce domaine.

Le Ministère du développement social et le Département du travail appuient le Conseil communautaire Shakti (« Shakti »), une ONG qui fournit des services aux femmes des communautés ethniques soumises à des violences conjugales. Shakti met, en plusieurs endroits, des foyers à la disposition des femmes et des enfants, pendant le déroulement des procédures relatives à la justice et à l'immigration. Les femmes qui s'adressent à Shakti sont de souche asiatique, moyen-orientale et africaine. Pour de plus amples renseignements sur Shakti, consulter le site : <http://www.shakti.org.nz/>.

La Nouvelle-Zélande a mis sur pied une politique de résidence en faveur des victimes de violence conjugale qui ont pour partenaires des citoyens

	<p>ou résidents néo-zélandais. Cette politique permet aux victimes (et aux enfants dont elles ont la charge) de rester en Nouvelle-Zélande. Les victimes de violence conjugale qui sont en Nouvelle-Zélande provisoirement peuvent également prétendre à un permis de travail de six mois. Pour avoir davantage d'informations sur ces politiques et les conditions à remplir, consulter le site suivant : <a href="http://www.immigration.govt.nz/opsmanual/17655.htm">http://www.immigration.govt.nz/opsmanual/17655.htm</a>.</p> <p>Plus généralement, le Département du travail applique la Stratégie d'établissement et les deux stratégies régionales d'Auckland et de Wellington, régions où s'installent principalement les migrants. Ces stratégies font une large place aux interventions concertées associant toutes les parties et destinées à bâtir des communautés soudées, ainsi qu'aux activités économiques et commerciales. Elles donnent à chacun, y compris aux femmes, la possibilité de se rendre utile et de se préparer à occuper un emploi dans la société néo-zélandaise.</p>
<p>(par. 29)</p> <p>27. Fournir, dans son prochain rapport, des informations et des données complètes sur la traite des femmes et des filles, sur le nombre de poursuites et d'inculpations, sur les mesures prises pour combattre ces pratiques, notamment lorsqu'elles touchent des femmes et des filles migrantes, et sur l'incidence de ces mesures.</p>	<p>Personne n'a jamais été poursuivi ou inculpé pour traite d'êtres humains en Nouvelle-Zélande. Cependant, toute accusation de cet ordre est prise au sérieux et fait l'objet d'une enquête instruite par les autorités compétentes.</p> <p>En juillet 2009, le Gouvernement néo-zélandais a rendu public son <i>Plan de lutte contre la traite des personnes (Plan of Action to Prevent People Trafficking)</i>. Ce plan constitue une réponse préventive permettant aux autorités d'empêcher, de détecter et de combattre la menace que représentent les crimes de trafic d'êtres humains. Il a été mis au point en partie pour honorer les engagements internationaux de la Nouvelle-Zélande, qui a ratifié la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et son Protocole additionnel contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.</p> <p>Le Ministère de la condition féminine siège dans le Groupe de travail interinstitutions chargé de la</p>

## Recommandation

## Réponse

	<p>traite des personnes dont l'objectif est de garantir que le Plan de lutte réponde aux besoins particuliers des victimes féminines.</p> <p>Une politique de l'immigration en faveur des victimes de la traite a également été mise en place; elle permet l'accès à un plus grand nombre de services, comme les services sociaux et les soins de santé financés par l'État; le public a été sensibilisé au problème de la traite des personnes par l'ouverture d'un site Web et la diffusion de brochures.</p> <p>Un panorama complet du Plan de lutte, accompagné de détails sur chaque initiative, peut être consulté à l'adresse suivante : <a href="http://www.dol.govt.nz/publications/research/people-trafficking/index.asp">http://www.dol.govt.nz/publications/research/people-trafficking/index.asp</a>.</p>
<p>(par.29)</p> <p>28. Fournir une évaluation complète de la loi de 2003 relative à la prostitution, en présentant notamment des données statistiques, ainsi que des actions engagées et des mesures prises en réponse aux résultats de cet exercice.</p>	<p>Le rapport du Comité chargé de l'examen de la loi sur la prostitution, qui porte sur la mise en œuvre de la loi de 2003 portant modification de la loi sur la prostitution, a été soumis à la Chambre des représentants le 23 mai 2008. Ce rapport fournit une estimation du nombre de travailleurs du sexe en Nouvelle-Zélande, des éléments de réflexion sur les droits de l'homme, sur la santé, sur la sécurité et le bien-être, les raisons qui poussent les personnes à rejoindre ou quitter le marché du sexe, une évaluation du mode de certification des exploitants de maisons closes, une analyse de l'utilisation de mineur(e)s dans la prostitution en Nouvelle-Zélande, une évaluation de l'incidence de la loi sur les professionnel(le)s du sexe qui opèrent dans la rue, les réactions des autorités territoriales face à cette loi, une étude des conditions de travail des professionnel(le)s du sexe, des données qui corrigent les idées fausses concernant la prostitution, une étude des clients, et un constat sur la traite des personnes en Nouvelle-Zélande.</p> <p>Globalement, l'examen a conclu que les conditions de travail des professionnel(le)s du sexe se sont nettement améliorées. Les prostitué(e)s ont maintenant davantage tendance à déclarer les incidents violents à la police, et certain(e)s ont eu recours au tribunal du contentieux administratif afin de recouvrer l'argent que leur devaient des exploitants de maisons closes.</p>

## Recommandation

## Réponse

(par. 31)

29. Prendre des mesures concrètes et établir des objectifs et des calendriers pour accroître le nombre de femmes dans les postes de responsabilité au niveau local, dans la fonction publique, dans les partis politiques, les conseils sanitaires de district, les organismes officiels et le corps judiciaire.
30. Mettre en œuvre des mesures pour accroître la participation des Māories, des femmes du Pacifique et des femmes des autres minorités à des postes de responsabilité politique à tous les niveaux, y compris des mesures spéciales temporaires prévues dans sa recommandation générale 25.

Le Comité chargé de l'examen de la loi sur la prostitution a émis une série de recommandations fondées sur les recherches effectuées pour les services gouvernementaux, les ONG, les gouvernements locaux et l'industrie du sexe.

La promotion des femmes à des postes de direction est actuellement l'une des priorités du Gouvernement. La Ministre de la condition féminine a demandé une augmentation sensible du nombre de femmes dans les conseils d'administration des secteurs public et privé. Elle a donné à ses collègues des objectifs d'étape et a communiqué des données sur le suivi de façon à pousser les organismes officiels à prendre des mesures. Pour accroître la participation des femmes aux conseils d'entreprises du secteur privé, notamment des 100 premières entreprises cotées à la Bourse néo-zélandaise, la Ministre plaide cette cause directement auprès des dirigeants d'entreprises et des organismes commerciaux.

Le service des nominations du Ministère de la condition féminine présente des candidates pour les conseils d'administration et commissions de la fonction publique, en s'attachant aux conseils et aux secteurs où les femmes sont sous-représentées. Le service coopère avec d'autres services ministériels, par exemple Te Puni Kōkiri<sup>95</sup> et le Ministère des affaires des îles du Pacifique, pour insister sur l'importance de la participation des femmes dans les organismes officiels et la nécessité de sélectionner des femmes qui possèdent les capacités et l'expérience requises.

L'adoption en 1993 de la représentation proportionnelle mixte aux élections s'est traduite par une plus grande diversité dans la composition du Parlement. Maintenant une plus grande proportion de membres du Parlement, ministres et dirigeants de partis, hommes et femmes confondus, sont issus des ethnies Māories, du Pacifique et autres (voir paragraphe 29 du rapport principal).

<sup>95</sup> Te Puni Kōkiri: Ministry of Māori Development.

## Recommandation

## Réponse

(par. 33)

31. Financer convenablement les écoles et faire en sorte que les enfants issus de familles à faible revenu et les enfants des zones rurales ne soient pas victimes de discrimination en matière d'accès à l'éducation.

La Commission des services de l'État veille à la participation des femmes à tous les niveaux de la fonction publique (Voir paragraphes 31 et 32 du rapport principal).

Le Gouvernement néo-zélandais octroie des fonds aux conseils d'administration de toutes les écoles publiques et écoles intégrées à l'enseignement public de façon à couvrir leurs dépenses de fonctionnement. Treize pour cent des fonds annuels de fonctionnement sont attribués en fonction de la situation socioéconomique des communautés, celles qui ont de faibles revenus recevant davantage. Ce système de financement met à la disposition des écoles des ressources ciblées qui leur permettent de surmonter les obstacles à l'apprentissage auxquels sont confrontés les élèves venant de communautés défavorisées.

Les écoles situées dans des régions isolées reçoivent des fonds de fonctionnement additionnels, manière de reconnaître les coûts supplémentaires qu'induisent l'éloignement des grandes villes et le difficile accès aux biens et aux services.

(par. 33)

32. Prendre des mesures pour préciser et faire connaître la nature des paiements volontaires demandés par certaines écoles, et suivre de près les pratiques de ces écoles pour ce qui est des frais exigés des parents.

Le Ministère de l'éducation divulgue régulièrement des informations dans son document intitulé « Paiements effectués par les parents d'élèves des écoles publiques et des écoles intégrées à l'enseignement public ». Toutes les écoles en reçoivent une copie, que les parents peuvent se procurer sur demande. Le Ministère enquête sur toute plainte relative à des irrégularités en ce qui concerne la collecte d'argent auprès des parents.

(par. 33)

33. Sensibiliser la population à l'importance de l'éducation en tant que droit fondamental de la personne et base d'autonomisation des femmes.

En Nouvelle-Zélande la loi stipule que tous les enfants de 6 à 16 ans doivent être inscrits dans une école et la fréquenter. Tous ont le droit d'être scolarisés dans une école publique entre l'âge de 5 ans et 19 ans.

(par.35)

34. Redoubler d'efforts en vue d'éliminer la ségrégation des emplois, tant horizontale que verticale, et de réduire, puis éliminer, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Mettre fin aux écarts de rémunération entre hommes et femmes constitue l'une des priorités du Ministère de la condition féminine et du Gouvernement. Pour ce faire, l'un des principaux axes de travail est l'élimination de la ségrégation professionnelle. Pour avoir des précisions sur cette action, se référer au paragraphe 21 du

	<p>rapport principal. Des études sur l'équité en matière de salaire et d'emploi dans la fonction publique ont été réalisées par le Groupe spécial sur l'égalité en matière de salaire et d'emploi (Pay and Employment Equity Unit) de 2005 à 2009. Dans le cadre des travaux du Groupe, un arsenal d'« outils est mis gratuitement à la disposition des employeurs pour leur permettre de prendre la mesure des problèmes qui existent dans leur entreprise en matière d'égalité des salaires et d'emploi.</p> <p>Les administrateurs de la fonction publique sont incités à régler les problèmes d'écart de rémunération fondés sur le sexe, s'il en existe dans leur organisation.</p>
<p>(par. 35)</p> <p>35. Suivre de près l'impact des mesures prises et les résultats obtenus tant dans le secteur public que dans le secteur privé, et lui en rendre compte dans son prochain rapport périodique.</p>	<p>Le Ministère de la condition féminine suit de près le niveau de participation des femmes dans les conseils d'administration et comités du secteur public. La Commission des droits de l'homme suit la participation des femmes aux conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse. Des détails supplémentaires figurent dans les paragraphes 31 à 38 du rapport principal.</p>
<p>(par. 35)</p> <p>36. Prendre toutes les dispositions voulues, notamment en adoptant des mesures temporaires spéciales et en renforçant les mécanismes visant à assurer l'égalité, pour remédier à la situation défavorisée des femmes sur le marché du travail, y compris celle des Māories, des femmes du Pacifique et des femmes appartenant à d'autres minorités.</p>	<p>Le Gouvernement néo-zélandais tente de remédier à la situation défavorisée des femmes sur le marché du travail grâce à une politique générale et à un cadre institutionnel relatif à l'emploi et aux relations du travail qui reposent sur la bonne foi, la justice naturelle, les droits de l'homme, les bonnes pratiques et les exigences raisonnables de l'employeur, ainsi que sur la législation dans ce domaine.</p> <p>Cela englobe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La loi sur l'égalité des salaires de 1972, la loi de 1983 sur le salaire minimum, la loi de 1988 sur le secteur public, la loi de 1993 sur les droits de l'homme, la loi de 2000 sur les relations du travail et la loi de 2004 sur les organismes publics;</li> <li>• Les efforts pour résoudre les problèmes d'égalité dans le cadre des obligations qui incombent au « bon employeur »;</li> <li>• La garantie de souplesse et d'équité pour les employeurs et les employés;</li> </ul>

*Recommandation**Réponse*

- L'action engagée pour que tous les travailleurs puissent réellement bénéficier de la protection et des droits fondamentaux en matière d'emploi;
- La mission de la Commission des droits de l'homme, qui est indépendante, notamment dans la lutte contre la discrimination directe et indirecte et les dispositions prises pour entendre les doléances et faciliter les procédures juridiques et autres;
- L'action du Ministère de la condition féminine, notamment son rôle en tant qu'organe de surveillance et de décision;
- La mission du Conseil consultatif national (National Advisory Council) en ce qui concerne le travail des femmes et le Fonds pour l'égalité des chances dans l'emploi (Equal Employment Opportunities Trust);
- Les initiatives de la Commission des services d'État, telles que sa politique en faveur de l'égalité et de la diversité.

Le Département du travail a élaboré la Stratégie pour les Māoris 2008-2013, qui définit les intentions du Département du travail quant au développement économique de la communauté māorie et en particulier à l'élargissement du marché du travail, pour la période de cinq ans qui va du 1er juillet 2008 au 20 juin 2013.

Le Département du travail élabore également une stratégie pour le Pacifique pour les années 2010-2015 afin de coordonner et d'organiser, selon les priorités, les activités et services destinés à améliorer la situation économique et sociale des peuples du Pacifique.

Le Bureau des affaires ethniques a conçu un Programme de formation à la communication et à la sensibilisation interculturelle, principalement à l'adresse des employeurs du secteur public, mais également proposé aux organismes des gouvernements locaux, aux ONG et aux communautés. Cette initiative a pour but d'aider les organisations et les communautés à répondre de manière positive à la diversité ethnique et culturelle de plus en plus importante en Nouvelle-Zélande.

Recommandation	Réponse
<p>(par. 37)</p> <p>37. Intervenir rapidement pour modifier les critères à remplir de sorte que les travailleurs saisonniers et temporaires puissent bénéficier du congé parental rémunéré.</p>	<p>Certains travailleurs saisonniers et temporaires peuvent prétendre au congé parental rémunéré lorsqu'ils séjournent en Nouvelle-Zélande depuis un certain temps. Le Gouvernement estime qu'aujourd'hui il n'est pas réaliste, vu la situation fiscale et économique actuelle, d'accorder un congé parental à tous les travailleurs saisonniers et temporaires.</p>
<p>(par. 37)</p> <p>38. Prendre d'autres mesures en vue d'accroître le taux d'activité des mères de jeunes enfants et des mères célibataires en renforçant les programmes de congé parental et en encourageant les hommes à partager avec les femmes les responsabilités parentales.</p> <p>39. Analyser et évaluer les barrières à l'accès aux prestations en matière d'éducation préscolaire et de congé parental rémunéré auxquelles se heurtent les femmes des zones rurales, les Māories, les femmes du Pacifique et les femmes appartenant à d'autres minorités, et accroître l'accès de ces femmes à de tels services.</p>	<p>La loi de 2007 portant modification de la loi sur les relations du travail (formules d'organisation du travail modulables) est entrée en vigueur le 1er juillet 2008 et a pour but d'accroître la participation des femmes qui ont la charge d'autres personnes à une activité professionnelle en leur offrant des possibilités de travail plus souples et en les aidant à concilier vie familiale et vie professionnelle. Les employées qui remplissent les conditions requises ont désormais le droit de solliciter une formule d'organisation du travail modulable si elles s'occupent d'une autre personne.</p> <p>Le dispositif du congé parental rémunéré financé par le Gouvernement a pris effet le 1er juillet 2002<sup>96</sup>. En 2004, la loi a de nouveau été modifiée en vue d'étendre le congé parental rémunéré à 14 semaines pour les employées qui avaient effectué au moins six mois sans interruption au service du même employeur (alors qu'il était de 12 semaines auparavant). En 2006, le congé parental rémunéré a été étendu aux travailleuses indépendantes. Ceci est particulièrement avantageux pour les femmes des zones rurales et les femmes dans les petites entreprises. La somme versée pour ce congé varie d'une année sur l'autre, en fonction du salaire hebdomadaire moyen.</p> <p>Les employées qui ont au minimum 12 mois d'ancienneté ont également droit à 52 semaines au maximum de congé parental non rémunéré, avec maintien dans l'emploi, à condition de défalquer toute période de congé parental qui aurait été prise. Ce congé peut être partagé entre époux, ou partenaires, qui réunissent les conditions requises. Un congé paternité, ou</p>

<sup>96</sup> Loi de 2002 portant modification de la loi sur le congé parental et la protection de l'emploi (congé parental rémunéré).

## Recommandation

## Réponse

	<p>congé pour le partenaire, non rémunéré, est également possible, pouvant aller jusqu'à deux semaines.</p> <p>En 2005-2006, une évaluation de ce dispositif réalisée par le Département du travail a constaté une très forte adhésion au congé parental rémunéré, dont avaient bénéficié 80 % des mères qui occupaient un emploi et qui remplissaient les conditions requises. La plupart des mères retournaient chez le même employeur après leur congé parental et les employeurs aménageaient les horaires ou offraient un travail à temps partiel aux mères qui reprenaient leur emploi.</p> <p>L'accès à l'éducation préscolaire (ECE) pour les enfants māoris et les enfants des communautés rurales a été amélioré grâce à une extension en 2009 des 20 heures subventionnées par le Gouvernement aux centres pour enfants eu aux kohanga reo. Les centres pour enfants de type « Playcentre » sont souvent les seuls services d'ECE dans les régions rurales.</p>
<p>(par. 39)</p> <p>40. Améliorer l'accès aux services de santé et à l'information dans ce domaine, notamment pour les femmes qui vivent dans les zones rurales ou qui se heurtent à des barrières culturelles ou linguistiques en matière de santé.</p>	<p>Le Gouvernement néo-zélandais accorde des fonds supplémentaires aux services de soins de santé primaires des zones rurales, notamment des fonds destinés à retenir la main-d'œuvre rurale, des fonds justifiés en faveur des praticiens de santé qui assurent des permanences dans les régions rurales, et le Fonds pour les innovations en milieu rural (Rural Innovations Fund). Ce fonds a été établi pour susciter des innovations en matière de soins primaires en milieu rural. Il fonctionne maintenant depuis cinq ans et a permis à plus de 20 agents de santé de développer de nouvelles initiatives.</p> <p>À travers le programme d'aide aux déplacements dans le pays (National Travel Assistance) le Gouvernement apporte une aide financière aux personnes qui sont envoyées loin de leur domicile et/ou vers des services de santé spécialisés ou traitant le handicap.</p> <p>Les fonds destinés au secteur de la santé sont alloués aux comités sanitaires de district selon des modalités établies sur la base de la population. La part de financement de chaque comité sanitaire de district dépend de sa population. Il est procédé à des ajustements en</p>

- fonction des différences de coûts auxquelles doivent faire face les comités sanitaires pour financer ou offrir des services à des populations extrêmement démunies, à des communautés rurales et à des visiteurs étrangers qui remplissent les conditions pour en bénéficier.
- Les personnes qui possèdent le statut de réfugié en Nouvelle-Zélande, ou dont la demande de statut de réfugié est examinée par les services d'immigration néo-zélandais, ont droit aux services de santé et aux services pour handicapés financés par l'État. Les fonds alloués aux comités sanitaires de district servent aussi à faciliter l'accès des réfugiés aux soins primaires avec l'aide de services d'interprétariat.
- Des services de traduction linguistique par téléphone disposent d'interprètes dans 40 langues, si bien que les personnes qui ne peuvent pas communiquer en anglais peuvent avoir accès à plus de 70 organismes gouvernementaux. Ces services sont gratuits pour tous.
- (par. 39)
41. Renforcer son action en vue d'analyser et de collecter des données sur les niveaux d'accès aux services de santé et d'utilisation de ces services par les différents groupes de femmes, et prendre des mesures correctives selon que de besoin.
- Le Ministère de la santé a amélioré la collecte d'informations sur l'accès aux services de santé et leur utilisation grâce à l'enquête sur la santé en Nouvelle-Zélande. L'enquête de 2006-2007 a été menée auprès de 17 000 Néo-Zélandais – 12 488 adultes et 4 922 enfants. Elle a porté sur plus de 5 000 Māoris, 1 800 personnes des îles du Pacifique et plus de 2 000 personnes d'origine asiatique de tous âges, ce qui en fait la plus vaste enquête sur la santé des Néo-Zélandais. La prochaine enquête sur le terrain aura lieu en 2011 et se poursuivra sans discontinuer (les enquêtes précédentes avaient lieu tous les trois ou quatre ans).
- (par. 39)
42. Redoubler d'efforts en vue de déterminer les facteurs qui réduisent l'espérance de vie des femmes non européennes et remédier à cette situation.
- Les disparités en matière d'espérance de vie entre les femmes Māories et les non Māories se sont réduites : dans les 10 ans précédant la période 2005-2007, l'espérance de vie des Māories a augmenté de 3,8 ans (pour atteindre 75,1 ans) contre 2,4 ans pour les femmes qui ne sont pas Māories (leur espérance de vie étant de 83 ans). Les disparités concernant le taux de mortalité infantile chez les Māoris et dans le reste de la population se sont quelque peu

## Recommandation

## Réponse

- atténuées. Entre 1999 et 2009, le taux de mortalité infantile dans la population māorie a baissé, passant de 8,12 à 7,19 pour 1 000. Pendant la même période, le taux de mortalité infantile pour l'ensemble de la population est passé de 5,56 à 4,92 pour 1 000. Toutefois, il reste de fortes disparités en ce qui concerne les affections, avec, chez les Māoris, un taux plus élevé de maladies chroniques comme le cancer, le diabète, les maladies cardiovasculaires et l'asthme.
- Des initiatives gouvernementales telles que He Korowai Oranga: la Stratégie sanitaire pour les Māoris et Whakatataka Tuarua 2006-2011, le deuxième Plan d'action sanitaire pour les Māoris, servent à aider les comités sanitaires de district, les prestataires et les professionnels de la santé à dispenser de meilleurs services aux Māoris.
- He Korowai Oranga et Whakatataka Tuarua fournissent aussi un cadre qui permet au Ministère de la santé, aux comités sanitaires de district et aux principales parties prenantes de piloter les actions en faveur de la santé des Māoris et de réduire les inégalités entre Māoris et non-Māoris.
- (par. 39)
43. Améliorer la fourniture aux femmes et aux jeunes filles d'informations relatives à la santé procréative et à la contraception, et promouvoir largement l'éducation sexuelle à l'intention des filles et des garçons, une attention particulière étant accordée à la prévention des maladies sexuellement transmissibles et des grossesses précoces.
- Le Ministère de la santé finance la mise en place de services de santé en milieu scolaire dans les régions désavantagées sur le plan socioéconomique, ainsi qu'une éducation alternative et des services pour les parents adolescents. L'hygiène sexuelle est un élément important de ces services de santé en milieu scolaire. Certains comités sanitaires de district proposent des services complémentaires et des activités qui offrent aux jeunes des informations et des services en rapport avec la santé sexuelle.
- Le Ministère de la santé a lancé le programme de vaccination contre le virus du papillome humain en septembre 2008. Pour plus de renseignements, se référer au paragraphe 111 du rapport principal.
- D'autres informations sont disponibles à l'adresse électronique suivante : [www.cervicalcancervaccine.govt.nz](http://www.cervicalcancervaccine.govt.nz).

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
(par. 41)	Voir les réponses aux recommandations 10 et 24.
44. Dispenser une formation à l'intention des magistrats, des avocats et des procureurs de sorte qu'ils aient pleinement connaissance des dispositions juridiques applicables, qu'ils soient sensibilisés à toutes les formes de discrimination contre les femmes et qu'ils soient bien préparés à y remédier.	
(par. 41)	Des centres juridiques communautaires
45. Analyser et lever les obstacles auxquels les femmes peuvent se heurter en matière d'accès à la justice.	proposent des services juridiques tels que des informations sur la justice, des conseils et une représentation à ceux qui n'ont pas accès à d'autres services juridiques.
	Une réforme du processus judiciaire est également en cours, pour permettre aux personnes qui ont affaire à la justice pour la première fois d'y accéder plus facilement.
	Le Ministère de la justice a lancé en 2009 une étude sur les droits des victimes. Les mesures recommandées dans le document de référence visent à renforcer les droits des victimes, à accorder plus d'importance aux victimes elles-mêmes dans les procédures pénales et à améliorer leur accueil dans les institutions officielles. L'envoi de suggestions par le public a pris fin le 31 mars 2010 et des recommandations seront présentées au Gouvernement à la fin de 2010.
	Le Gouvernement a, par ailleurs, modifié la législation, ce qui devrait favoriser l'accès des femmes à la justice en cas de violence conjugale. Depuis le 1er juillet 2010, les juridictions pénales peuvent délivrer des ordonnances de protection au nom de la victime lorsqu'un individu est condamné pour violence familiale, si le tribunal juge que cette ordonnance est nécessaire à la protection de la victime et si la victime ne s'oppose pas à cette ordonnance. D'autre part, depuis cette même date, les policiers sont habilités à délivrer des ordonnances de sécurité de courte durée (pas plus de cinq jours) lorsqu'ils assistent à des violences familiales. Ces ordonnances de sécurité peuvent être délivrées lorsque les preuves sont insuffisantes pour arrêter l'auteur présumé de l'infraction, mais que la police a de bonnes raisons de croire que la

## Recommandation

## Réponse

	<p>délivrance d'une ordonnance est indispensable à la sécurité d'une personne en danger. Les recommandations formulées par le Groupe de travail pour l'action sur la violence sexuelle dans son rapport de 2009 au Ministère de la justice signifieraient un accès plus aisé des femmes à la justice ainsi qu'une plus grande efficacité et réactivité de la justice pénale à l'endroit des victimes et dans la résolution des affaires. Le Gouvernement réfléchit à sa décision.</p>
<p>(par. 41)</p> <p>46. Fournir des services d'assistance judiciaire à toutes les femmes qui en ont besoin, sensibiliser la société à la façon de tirer parti des voies de recours légales existant en matière de discrimination, et suivre de près les résultats de cette action.</p>	<p>L'assistance judiciaire est gérée par l'Office des services juridiques, conformément à la loi de 2000 relative aux services juridiques. Grâce à ces services, la justice est plus facilement accessible, notamment l'assistance judiciaire, destinée aux personnes qui en ont le plus besoin et ont le plus de difficultés à régler les frais.</p> <p>Le programme d'assistance judiciaire favorise l'accès des victimes de violence familiale (majoritairement des femmes) à la justice en ne les obligeant pas, dans certains cas, à rembourser l'aide financière octroyée à cet effet. Le système d'assistance judiciaire néo-zélandais fait l'objet d'une réforme, qui permettra de remédier aux carences mises en évidence dans une étude de 2009. Le Gouvernement a récemment annoncé des aménagements, notamment en ce qui concerne les critères pour obtenir une assistance judiciaire. Les propositions sont à l'avantage des femmes (par exemple, le nouveau système de critères simplifié supprimera l'obligation de remboursement pour certains recours).</p>
<p>(par. 41)</p> <p>47. Effectuer des études et des analyses sur l'impact des nouvelles dispositions de la loi relative aux biens patrimoniaux [Property (Relationships) Act] et lui fournir des informations à ce sujet dans son prochain rapport.</p>	<p>L'un des aspects positifs de la loi relative aux biens patrimoniaux est qu'elle s'appuie sur la notion de partage équitable. Cette loi assure une sécurité juridique aux parties lorsque les relations sont rompues. Néanmoins, l'application de cette règle peut être, dans certains cas, laissée à l'appréciation du juge; par exemple, la section 15 porte sur l'inégalité sur le plan financier induite par le partage des tâches au sein du couple.</p> <p>Il est trop tôt pour évaluer la section 15 et les autres modifications de la loi car la jurisprudence est en train de se constituer et dans certains cas la loi n'a pas encore été testée par une juridiction supérieure. Une analyse officielle n'est donc pas</p>

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
<p>(par. 42)</p> <p>48. Tirer pleinement parti de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, qui renforcent les dispositions de la Convention, et fournir des informations à ce sujet dans son prochain rapport périodique.</p>	<p>actuellement une priorité pour le Gouvernement. Cependant, l'impact de la loi est suivi de près et un bilan sera envisagé ultérieurement. Rien ne permet d'affirmer que cette politique ne fonctionne pas comme prévu.</p> <p>En novembre 2009, le Ministère de la condition féminine a présenté la réponse du Gouvernement néo-zélandais au questionnaire des Nations Unies sur sa mise en œuvre de la Déclaration et le Programme d'action de Beijing (1995) et les textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale (2000).</p>
<p>(par. 43)</p> <p>49. Prendre en considération le souci de l'égalité des sexes et les dispositions de la Convention dans toutes les initiatives visant à atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement et fournir des informations à ce sujet dans son prochain rapport périodique.</p>	<p>La réponse soulignait les progrès notables accomplis en Nouvelle-Zélande en faveur de l'épanouissement de la femme. Elle montrait également que, pour appliquer intégralement la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et les textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale au-delà de 2010, les principaux défis à relever seraient de placer des femmes à des postes à responsabilités, de mettre un terme à la violence contre les femmes et d'éliminer les écarts de salaire entre hommes et femmes. Tels sont les objectifs que s'est fixé le Ministère de la condition féminine.</p> <p>La Nouvelle-Zélande considère que l'égalité des sexes est à la fois un objectif à part entière du Millénaire pour le développement et un moyen essentiel pour réaliser tous les objectifs du Millénaire. Que les femmes et les hommes, les filles et les garçons soient, en toute égalité, en mesure de contribuer à leur propre développement social et économique, et que les bienfaits du développement soient équitablement partagés, tels sont les principaux éléments du programme de développement durable, dont la finalité est de réduire la pauvreté. Le Gouvernement néo-zélandais reconnaît que la garantie du bien-être économique et social des femmes et des filles par la mise en œuvre de la Convention est primordiale si l'on souhaite atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement. Ainsi, la prise en compte des sexospécificités fait souvent partie du processus d'élaboration des politiques.</p>

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
<p>(par. 44)</p> <p>50. Ratifier l'instrument auquel il n'est pas encore partie, à savoir la Convention sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.</p>	<p>Pour le moment la Nouvelle-Zélande n'envisage pas de ratifier la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. La Nouvelle-Zélande possède différentes lois qui protègent tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants.</p>
<p>(par. 45)</p> <p>51. Diffuser largement en Nouvelle-Zélande les présentes observations finales pour que la population du pays, en particulier les membres de l'administration et les responsables politiques, les parlementaires, les organisations non gouvernementales féminines et les organisations de défense des droits de l'homme, soient au courant des mesures prises pour assurer l'égalité de droit et de fait entre les sexes et des dispositions qui restent à prendre à cet égard.</p>	<p>Après avoir reçu les observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, la Ministre de la condition féminine a adressé aux autres ministres en avril 2008 une lettre les informant des recommandations et de la nécessité de rendre compte en 2010 des progrès réalisés. La Ministre de la condition féminine a rencontré des hauts fonctionnaires afin de réfléchir aux observations finales du Comité et ils se sont mis d'accord pour que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Ministère de la condition féminine fasse figurer des informations relatives au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sur son site Web et dans d'autres documents destinés à être diffusés, par exemple des articles dans Panui, le bulletin d'information trimestriel du Ministère de la condition féminine;</li> <li>• Le Ministère de la condition féminine fasse connaître le Comité et les documents s'y rapportant aux réunions régionales;</li> <li>• Les ONG soient invitées à mettre en valeur le Comité et les documents clefs relatifs à la problématique hommes-femmes; par exemple, les observations finales du Comité ont été distribuées aux membres de la réunion sur les questions internationales concernant les femmes.</li> </ul> <p>La présentation de la Nouvelle-Zélande au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ainsi que les observations finales ont fait l'objet d'un débat lors de la réunion sur les questions internationales concernant les femmes en novembre 2007, et les questions soulevées par le Comité sont inscrites à l'ordre du jour des réunions selon qu'il est opportun.</p>

---

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
<p>(par. 45)</p> <p>52. Diffuser largement, surtout auprès des femmes et des organisations de défense des droits de l'homme, le texte de la Convention, de son Protocole facultatif, de ses propres recommandations générales, de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, ainsi que des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale, intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle ».</p>	<p>Avant que le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ne reçoive la version finale du rapport de la Nouvelle-Zélande, le Comité ministériel chargé de la politique sociale en a été saisi pour qu'il donne son assentiment. Le Ministère de la condition féminine continue de promouvoir la Convention et son Protocole facultatif à travers ses publications, sur son site Web et lors de réunions régionales et autres rencontres, en particulier sa réunion sur les questions internationales concernant les femmes. Le document de la Commission des droits de l'homme intitulé « Les droits de l'homme et les femmes » (Human Rights and Women), publié en mars 2010, a également contribué à faire connaître la Convention dans le pays. Les ONG ont un rôle vital à jouer s'agissant de l'information du public sur la Convention. La Ministre de la condition féminine profitera de la publication du septième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande pour sensibiliser le grand public à la Convention et aux problèmes des femmes en Nouvelle-Zélande.</p> <p>La Ministre de la condition féminine a assisté à la Commission de la condition de la femme à New York, en mars 2010, consacrée principalement à la Déclaration de Beijing, et a donné, dans les médias, un large écho à son déplacement et à la condition des femmes.</p>

---

## Appendice B

### Voix de femmes néo-zélandaises

Cette section fournit des informations sur les réunions et les discussions qui se sont tenues avec divers groupes de femmes, organisations communautaires et prestataires de services. Elle porte sur les thèmes évoqués lors des 52 réunions régionales et huit<sup>97</sup> organisées par la directrice de Cabinet du Ministère de la condition féminine et Kaihautu en 2009 dans le cadre de la consultation sur le projet de rapport relatif à la Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Les informations ci-dessous sont un résumé des problèmes soulevés lors de ces rencontres.

#### *Réunions régionales*

Entre avril et juin 2009, la directrice de Cabinet du Ministère de la condition féminine a organisé 14 réunions publiques et 23 réunions privées plus restreintes dans tout le pays. Pendant la même période, la représentante māori (Kaihautu) du Ministère de la condition féminine a organisé 15 hui avec des wananga<sup>98</sup>, des iwi<sup>99</sup> et des prestataires de services Māoris. Ces réunions avaient pour but de rassembler des informations sur les préoccupations des femmes et de discuter des objectifs et priorités du Gouvernement en ce qui concerne les femmes.

Les points suivants ont été abordés au cours des réunions :

#### *Exercice des responsabilités*

- Nécessité pour les femmes, y compris les Māories, de faire un effort pour assumer davantage de responsabilités dans la communauté et les conseils
- Besoin au niveau du gouvernement local de femmes administratrices et d'une plus grande participation des jeunes femmes en général
- Désir des femmes de donner leur point de vue sur le développement économique

#### *Violence envers les femmes*

- Retards dans l'exécution des ordonnances de protection, pouvant aller jusqu'à trois mois
- Retards dans les audiences concernant les affaires de violence dans les petites villes
- Difficultés financières pour accéder au système judiciaire (ordonnances de protection, procurations et disponibilité des avocats commis d'office)
- Sentiment que les tribunaux chargés des affaires familiales traitent les femmes de façon injuste
- Pénurie de logements d'urgence pour les victimes de violence

---

97

98

99

- Exclusion des services iwi du système d'intervention interorganisations pour la lutte contre la violence familiale (accord sur un échange d'informations entre le National Collective of Independent Women's Refuges, la police néo-zélandaise et Child, Youth and Family)
- Absence de services pour les femmes de minorités ethniques victimes de violences
- Manque de place dans les centres d'accueil pour les femmes handicapées
- Hausse de la violence commise par des jeunes femmes

### ***Emploi et aide aux personnes***

- Sentiment que le travail à plein temps est indispensable au succès professionnel
- Sentiment que les femmes qui travaillent à temps partiel ou occupent plus d'un emploi sont désavantagées par le régime fiscal
- Absence de partage des tâches ménagères
- Absence de politiques favorables à la famille dans les grandes entreprises et résistance à l'aménagement du travail pour permettre aux hommes d'assumer leurs responsabilités familiales
- Manque de flexibilité dans les politiques et services en faveur de l'éducation préscolaire (ECE) (manque d'harmonie entre les heures d'ECE et les heures de travail, et crainte de voir, à cause des 20 heures d'ECE, les mères qui ne travaillent pas prendre la place des mères qui occupent un emploi)
- Absence d'aide aux jeunes mères et à celles qui ont leur premier enfant
- Impossibilité pour les Māories d'acquérir des compétences en dehors des heures de travail en raison des obligations vis-à-vis des whānau et de la communauté
- Vulnérabilité des femmes du Pacifique dans l'environnement économique actuel, et nécessité d'une aide à la reconversion
- Obstacles à l'emploi pour les femmes issues de minorités ethniques, notamment difficultés liées à la langue et discrimination
- Discrimination à l'égard des femmes souffrant d'un handicap à la recherche de travail
- À l'école, insuffisance de conseils sur les carrières professionnelles
- Inquiétudes concernant l'avenir et la prise en charge de parents âgés
- Craintes concernant les soins, par exemple disponibilité d'auxiliaires familiales le weekend, horaires mal adaptés et salaires médiocres
- Inquiétudes liées aux coupes sombres dans l'éducation pour adultes

### **Autres problèmes**

- Généralisation de la défonce à l'alcool, et son rapport avec les problèmes sociaux comme la violence et les grossesses précoces

- Problèmes dus à la dépendance à la méthamphétamine (« P »)
- Médiocrité des connaissances en matière financière parmi certains groupes de femmes
- Taux élevé d'addiction aux jeux d'argent chez les femmes vivant au sein d'un couple violent ou générateur de stress
- Discrimination envers les femmes migrantes et absence d'aide pour ces femmes
- Absence de coordination entre les services en général
- Éducation sexuelle inadéquate dans les écoles secondaires

**Réunion sur les questions internationales concernant les femmes et problèmes spécifiques relatifs au septième rapport sur l'application de la Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes**

Le 2 septembre 2010, le Ministère de la condition féminine a convoqué une réunion extraordinaire en vue de discuter le projet de rapport relatif à la Convention avec les participantes à la réunion sur les questions internationales concernant les femmes et d'autres parties intéressées.

Des représentantes de plusieurs ONG étaient présentes et ont fait part de leur opinion. Le Ministère de la condition féminine a également reçu par écrit les réactions d'autres groupes de femmes.

Les remarques concernant le rapport portaient essentiellement sur les lacunes qui sont détaillées ci-dessous. Chaque fois que nécessaire, le Ministère de la condition féminine s'est efforcé d'y remédier dans le texte principal du rapport.

***Emploi et aide aux personnes***

- Insister sur la fourniture de soins non rémunérée et les soins aux personnes âgées
- Mentionner la pauvreté des parents uniques et le peu de temps passé avec les enfants
- Reconnaître qu'élever des enfants est bénéfique
- Noter les problèmes relatifs à l'égalité des salaire et de l'emploi
- Reconnaître le travail dans le domaine communautaire
- Signaler l'absence de garderies d'enfants à la portée de toutes les bourses, en particulier pour les femmes réfugiées et migrantes

***Droits liés à la sexualité et à la procréation***

- Reconnaître que les droits liés à la sexualité et à la procréation sont indispensables à l'autonomisation des femmes
- Indiquer les taux de VIH/sida, de grossesses précoces, de maladies sexuellement transmissibles et parler de l'éducation sexuelle

- Préciser que la loi sur l'avortement est dépassée et en contradiction avec les autres droits, qu'il y a des obstacles pour accéder à l'avortement, que le viol ne constitue pas une raison pour avorter.

#### **Groupes de femmes particuliers**

- Incorporer les points de vue des femmes ainsi que des informations sur les filles
- Donner des renseignements sur les homosexuels, les lesbiennes, les bisexuels, les transsexuels et les intersexuels
- Noter que les femmes du Pacifique, les réfugiées et les migrantes, les handicapées et les femmes de foi sont presque totalement invisibles

#### ***Violence à l'encontre des femmes***

- Inclure davantage de statistiques sur les violences faites aux femmes, y compris le taux d'inculpation pour violences familiales
- Souligner les effets de la sexualisation des enfants et les niveaux de violence à la télévision

#### ***Niveau international***

- Insérer des informations sur la réduction des financements qui touche les projets en matière d'éducation au principe d'égalité entre les sexes et les centres d'aide aux femmes en détresse dans les îles du Pacifique

#### **Action du Gouvernement**

Le Gouvernement néo-zélandais s'attaque à certains de ces problèmes, comme le souligne le rapport sur l'application de la Convention. Le Ministère de la condition féminine a également pris ces problèmes en considération dans son programme de travail. Par exemple, le service des nominations du Ministère encourage les femmes à occuper des postes de direction et le programme politique comporte des projets axés sur les questions d'emploi et la réduction de la violence à l'égard des femmes.

Les préoccupations particulières exprimées lors des réunions régionales sur des questions qui ne sont pas directement liées au programme de travail actuel du Ministère de la condition féminine, tels que l'alcool, le jeu et l'éducation sexuelle, ont été transmises à d'autres organismes gouvernementaux. Le Ministère continue à suivre de près ces questions à l'aide de son rapport *Indicators for Change*, à entretenir le dialogue avec les protagonistes afin de cerner les sujets d'inquiétude des Néo-Zélandaises et y répondre de façon satisfaisante.

## Appendice C

### Tokélaou

Les informations générales sur les Tokélaou figurent dans les rapports périodiques précédents de la Nouvelle-Zélande. Il conviendrait que le Comité se réfère également à la section portant sur les Tokélaou dans le troisième rapport périodique (2009) au titre du Pacte international relatif aux droits civiques et politiques<sup>100</sup> et dans le document de travail du Comité spécial de la décolonisation<sup>101</sup>.

### Généralités

Les Tokélaou se composent de trois villages, en grande partie autonomes depuis des siècles, situés sur trois atolls dispersés, à quelque 500 kilomètres du Samoa, et peuplés d'environ 1 500 personnes. La tradition veut que l'organisation administrative des Tokélaou varie d'un village à l'autre. La coutume est au cœur du système. Depuis toujours, les habitants mènent une vie de subsistance dans un environnement fragile. La superficie totale est de 12 kilomètres carrés, avec une largeur qui dépasse rarement les 200 mètres. L'altitude maximale au-dessus du niveau de la mer est de cinq mètres. Une structure sociale solide reposant sur la famille et le principe du partage est renforcée par une prise de décisions consensuelle avec, à la base, un système hiérarchique masculin. Au regard de la Charte des Nations Unies, les Tokélaou constituent un territoire non autonome. De par la situation géographique décrite ci-dessus, il s'agit d'un cadre de décolonisation atypique. La responsabilité de la Nouvelle-Zélande n'a guère empiété sur la vie quotidienne des habitants. Aucun représentant de la Puissance administrante n'a jamais résidé sur le territoire. Cependant, aujourd'hui, les questions de gouvernance nationale ont pris de l'importance. Les contacts de plus en plus nombreux avec l'extérieur ont modifié la vie et les attentes des Tokélaouans. Les activités traditionnelles ont perdu de leur importance en raison de la monétisation de l'économie et du développement de l'emploi dans le secteur public. Conformément à l'accord conclu au début des années 1990, la Nouvelle-Zélande aide les Tokélaou dans leurs efforts pour mettre en place une administration nationale.

En février 2006 et en octobre 2007, les Tokélaou ont voté, sous la supervision des Nations Unies, pour savoir s'ils souhaitaient devenir un territoire autonome librement associé à la Nouvelle-Zélande. Lors des deux scrutins, la majorité des deux tiers requise pour mettre en œuvre un changement n'a pas été atteinte. Les Tokélaou sont donc restés territoire non autonome de Nouvelle-Zélande.

À la recherche d'un équilibre entre les pratiques traditionnelles et celles venues de l'extérieur, les Tokélaou se retrouvent face à des questions fondamentales relatives à la coutume et au droit, qui se recoupent de plus en plus. Les Tokélaou s'efforcent d'appréhender une situation qui leur impose d'évoluer : de l'application

<sup>100</sup> Ministère des affaires étrangères et du commerce, « Mise en œuvre du Pacte international relatif aux droits civiques et politiques », <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/AdvanceVersions/E.C.12.NZL.3AUV.pdf>.

<sup>101</sup> Comité spécial chargé d'étudier la situation en ce qui concerne l'application de la Déclaration sur l'octroi de l'indépendance aux pays et aux peuples coloniaux, Tokélaou, Document de travail établi par le Secrétariat, A/AC.109/2005/3, 22 février 2005.

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

Un projet de constitution comprend les trois dispositions suivantes : les droits fondamentaux de tous les habitants des Tokélaou sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civiques et politiques; les individus doivent exercer leurs droits tout en respectant les droits d'autrui et de la communauté à laquelle ils appartiennent. Ces dispositions laissent penser que les Tokélaou seraient tout à fait prêts, après leur éventuelle autodétermination, à appliquer à l'échelon local les engagements pris sur les droits de l'homme.

## **Droits des femmes**

En 1990, le texte de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été inclus dans la brochure relative aux droits de l'homme publiée en anglais et en tokélaouan. La culture tokélaouane fait une nette distinction entre le rôle des hommes et celui des femmes. Cela dit, dans le système social traditionnel, les femmes jouissent d'un statut relativement élevé, dû au droit qu'elles ont d'occuper la maison de leurs parents et de gérer l'économie domestique. Au moment du mariage, c'est le mari qui s'installe dans la maison de son épouse. Bien que l'ordre culturel tokélaouan accorde une large place à la protection des personnes les plus vulnérables et à la répartition équitable des ressources, ceux qui n'ont pas d'emploi rémunéré peuvent être considérés aujourd'hui, avec le développement du système économique monétaire, comme plutôt défavorisés.

Presque tous les Tokélaouans qui ont un emploi rémunéré à plein temps travaillent dans la fonction publique; et, comme noté précédemment, l'égalité entre les sexes a considérablement progressé. Les lois des Tokélaou ne contiennent aucune sanction pour discrimination envers les femmes et, en général, les femmes possèdent les mêmes droits économiques, sociaux et culturels que les hommes. En 2010, 23 des fonctionnaires principaux sont des femmes et 19 des hommes.

Des efforts sont faits afin de trouver des activités de développement pour les hommes et les femmes, dans une perspective qui tienne compte des normes culturelles locales et qui soit acceptée par les deux groupes. C'est un point important, étant donné la vigueur de la culture tokélaouane et la nécessité de préserver son intégrité. En même temps, il est évident que la distinction entre rôles féminins et masculins tend à s'estomper. Au Fond général (instance exécutive et législative nationale), six des 21 délégués sont des femmes.

À sa session de mars 2010, le Fono général a approuvé la Politique nationale et le Plan d'action pour les femmes des Tokélaou, 2010-2015. Ce Plan est en harmonie avec l'approche d'ensemble des Tokélaou, qui consiste à replacer les enjeux économiques et sociaux dans le contexte du développement des institutions publiques au niveau local.

Le Fatupaepae, ou Comité de femmes, est un groupe de base présent dans chaque village. De plus, il y a un Conseil national des femmes, même si l'absence de ressources fait qu'il est difficile de faire fonctionner cet organe national.

Les Conférences triennales des femmes du Pacifique, organisées par le Bureau des femmes du Secrétariat de la Communauté du Pacifique, représentent un événement important pour les représentantes des femmes des Tokélaou.

## Glossaire

ECE	Early Childhood Education (Education préscolaire)
hui	Réunion
iwi	Grande tribu composée de sous-tribus, ou groupe de personnes
kohanga reo	Chef/conseiller māori; centre d'éducation préscolaire où sont enseignées la langue et la culture Māories (littéralement « nid de langue »)
marae	Lieu de réunion tribal traditionnel des Māoris, à l'origine situé en plein air, mais aujourd'hui souvent dans un bâtiment construit à cet effet
NCEA	National Certificate of Educational Achievement (Certificat national d'études)
ONG	Organisation non gouvernementale
NZCASS	New Zealand Crime and Safety Survey (Enquête sur la criminalité et la sécurité en Nouvelle-Zélande)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
Te Marautanga o Aotearoa	Document équivalent du Cadre des études en Nouvelle-Zélande; ce document n'est pas une traduction du Cadre des études, il a été élaboré à partir des philosophies et principes Māoris.
Te Puni Kokiri	Ministère du développement māori
wāhi tapu	Lieu sacré
wananga	Établissement d'enseignement supérieur, notamment établissement qui dispense un enseignement en māori
whānau	Famille ou petit groupe de personnes apparentées
Whānau Ora	Démarche associant toutes les parties qui permet d'offrir des services et des possibilités aux familles dans toute la Nouvelle-Zélande. Elle donne aux familles les moyens de prendre en charge leur bien-être et exige des services adaptés aux besoins des familles, avec prestation de services dans tous les domaines.