



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

Distr. générale
12 juin 2007
Français
Original: anglais

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

Dix-neuvième session

Compte rendu analytique de la 401^e séance

Tenue au Siège, à New York, le 8 juillet 1998, à 10 h 30

Président : M^{me} Khan

Sommaire

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

Troisième et quatrième rapports périodiques de la Nouvelle-Zélande

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

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

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

02-23923 (F)



La séance est ouverte à 10 h 35.

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

**Troisième et quatrième rapports périodiques
de la Nouvelle-Zélande (CEDAW/C/NZL/3-4
et Add.1)**

1. À l'invitation de la Présidente, M^{me} Lawrence, M^{me} Morris et M^{me} Snowden (Nouvelle-Zélande) prennent place à la table du Comité.

2. M^{me} Morris (Nouvelle-Zélande), en présentant les troisième et quatrième rapports combinés de la Nouvelle-Zélande (CEDAW/C/NZL/3-4 et Add.1), précise qu'ils portent sur la période postérieure à 1994 et que les organisations non gouvernementales ont été largement consultées lors de son élaboration.

3. Après avoir brièvement décrit la situation économique et démographique de la Nouvelle-Zélande, elle signale que des enquêtes sont menées de façon périodique dans de nombreux domaines, ce qui facilite la comparaison de la situation entre hommes et femmes. Par exemple, une enquête approfondie sur les budgets-temps a été faite à la demande du Ministère de la condition féminine. Les résultats complets seront disponibles fin 2000. Cette étude fournira des indications sur la contribution à l'économie des activités non rémunérées des hommes et des femmes ainsi que sur la manière dont les deux sexes concilient leurs responsabilités sociales et économiques. Elle fournira également de précieux renseignements sur les Maoris.

4. L'adoption de la loi de 1995 sur la violence au foyer, qui a reçu une reconnaissance internationale, donne aux femmes les moyens de saisir la justice pour se protéger ainsi que leurs enfants contre la violence au foyer. La réduction de cette dernière constitue une pièce maîtresse de la stratégie gouvernementale de prévention de la délinquance. Des réseaux locaux interinstitutions contre la violence au foyer ont été mis en place dans la plupart des villes. Dans le budget de 1996, 11,7 millions de dollars ont été alloués à une série de programmes de prévention. Nombre d'organismes gouvernementaux élaborent des méthodes plus perfectionnées destinées aussi bien aux victimes qu'aux auteurs de ces actes. La prévention de la violence figure désormais au programme des cours d'éducation sanitaire dans les écoles. Un nouveau poste de commissaire à la condition féminine – qui

rendra compte chaque année des progrès accomplis dans l'exercice des droits fondamentaux des femmes – a été créé au sein de la Commission des droits de l'homme de la Nouvelle-Zélande.

5. En ce qui concerne l'emploi, le salaire moyen des femmes représente environ 80,5 % du salaire moyen des hommes. Afin de réduire cet écart, la stratégie du Gouvernement comprend une meilleure collecte et analyse des données, l'éducation des employeurs et les programmes visant à accroître la participation des femmes sur le marché du travail et leurs compétences en leur donnant une formation. Il a déjà offert un exemple concret aux employeurs en unifiant le système de rémunération des enseignants du primaire et du secondaire, ce qui a eu pour effet d'augmenter notablement le salaire des enseignants de l'école primaire dont la plupart sont des femmes. Il a doublé le financement du Fonds pour l'égalité des chances sur le marché de l'emploi en vue d'appuyer les initiatives visant à modifier les attitudes des employeurs. Les femmes de Nouvelle-Zélande se sont révélées extraordinairement douées pour les affaires et bénéficient de l'appui de réseaux novateurs.

6. Davantage de femmes participent à la vie publique que dans le passé. Les mesures gouvernementales dans le domaine de la formation des femmes aux postes de direction comprennent notamment des séminaires destinés aux futures directrices ainsi que des cours d'initiation à l'intention des femmes souhaitant siéger dans des conseils statutaires. Plus d'un quart des participantes sont des femmes maories.

7. Parmi les mesures importantes visant à améliorer la santé des femmes et de leurs familles figurent notamment trois visites gratuites chez un médecin généraliste pour les enfants âgés de moins de 6 ans ainsi qu'une stratégie en matière de santé de la procréation et de la santé sexuelle. Le Code des droits des consommateurs des services de santé et des services aux personnes handicapées garantit le droit à des services sans discrimination, coercition, harcèlement, exploitation sexuelle ou financière ou toutes autres formes d'exploitation. À partir de décembre 1998, les examens de dépistage du cancer du sein seront gratuits tous les deux ans pour les femmes âgées de 50 à 64 ans.

8. Aux termes de la législation rigoureuse sur la censure en Nouvelle-Zélande, des experts sont chargés

de déterminer si films, vidéos et publications sont conformes à la loi. Les droits civils ne sont limités que pour protéger les droits de l'homme. En outre, les poursuites engagées contre le commerce de la pornographie et de la pédophilie sur Internet ont abouti. En ce qui concerne le système judiciaire, un projet a été mis en œuvre pour déterminer de quelle manière il était possible de le rendre plus convivial envers les femmes. Dans le domaine du droit de propriété, l'amendement à la loi régissant les biens dans le mariage (Matrimonial Property Amendment Bill) et le projet de loi relatif à la propriété des biens dans les unions libres (De Facto Relationships (Property) Bill) sont actuellement à l'étude au Parlement. Les deux projets de loi sont décrits dans l'additif aux troisième et quatrième rapports périodiques (CEDAW/C/NZL/3-4 et Add.1).

9. Les réserves de la Nouvelle-Zélande à propos des femmes combattantes continuent d'être d'application, mais les possibilités de carrière des femmes dans l'armée ont été quelque peu étoffées et d'autres progrès sont prévus à cet égard. De surcroît, les forces armées recherchent les moyens de lutter contre le harcèlement sexuel et de créer un climat institutionnel équitable. La seconde réserve de la Nouvelle-Zélande, également maintenue, concerne le congé de maternité rémunéré; toutefois, hommes et femmes peuvent bénéficier d'un congé parental non rémunéré. L'un des avantages offerts aux femmes par la législation actuelle est de pouvoir négocier des périodes de congés flexibles, même en les associant simultanément à d'autres périodes de congé non rémunéré. Du fait que de nombreuses femmes ignorent qu'elles ont droit à un congé parental, la Commission néo-zélandaise des droits de l'homme prépare une campagne d'information destinée aux femmes enceintes qui travaillent pour les informer de leurs droits. En outre, la Nouvelle-Zélande offre, à la place de la rémunération, un congé de maternité assorti de ce que l'on pourrait considérer comme des « prestations sociales comparables », selon les dispositions de l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 11 de la Convention. Par exemple, le système des prestations universelles couvre la totalité des dépenses médicales occasionnées par la naissance d'un enfant et de nombreuses familles présentent les conditions requises pour bénéficier de différentes aides financières supplémentaires. De surcroît, durant la période à l'examen, un certain nombre d'entreprises du secteur privé ont mis en place un congé parental rémunéré afin

de pouvoir garder leur personnel féminin hautement qualifié.

10. S'agissant de l'aide au revenu, une enquête de 1996 de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a révélé que l'aide sociale de la Nouvelle-Zélande aux familles monoparentales était identique ou supérieure à la moyenne de l'OCDE et que les prestations accordées aux femmes âgées comptaient parmi les meilleures au sein des États membres. Les familles monoparentales remplissent les conditions pour bénéficier des prestations de protection du revenu dont le versement est de plus en plus associé à des mesures facilitant l'accès à l'éducation, à la formation et à l'emploi.

11. L'amendement de la loi sur la sécurité sociale de 1996 incite davantage les bénéficiaires à trouver un emploi tout en maintenant les prestations de ceux qui en ont véritablement besoin. Dans le budget de 1998, le Gouvernement a alloué des fonds en faveur d'une aide sociale axée sur la reprise du travail, ce qui représente un changement radical d'orientation en partant désormais de l'idée que le travail rémunéré est la condition de l'indépendance personnelle sur le plan économique et social. Dès le début 1999, de nouveaux critères de recherche effective d'un emploi, visant les bénéficiaires de pensions de veuves et de prestations pour soins ménagers de veufs, disposent que le parent isolé d'un enfant âgé de plus de 14 ans doit rechercher un travail à temps plein. Les sanctions entraînées dans ce cadre n'ont été prononcées que dans six cas, car de nombreuses travailleuses au bénéfice de prestations ont été exemptées du test de recherche effective d'un emploi. En outre, la plupart de celles qui ont échoué au test d'aptitude au travail n'ont pas été sanctionnées pour cause de maladie ou de carence de crèches. Le Gouvernement a alloué 31 millions de dollars supplémentaires pour les trois prochaines années, en faveur des parents qui travaillent, pour la prise en charge des enfants âgés de 5 à 13 ans, notamment en dehors des heures d'école.

12. Le rapport de la Nouvelle-Zélande consacre une section au Tokélaou, en revanche il délaisse les îles Cook et la République de Nioué, qui sont des États autonomes habilités à contracter et appliquer des accords internationaux. La Nouvelle-Zélande examine à l'heure actuelle conjointement avec le Secrétariat des Nations Unies la meilleure façon d'accéder au vœu de ces deux pays d'être représentés directement auprès des organes institués en vertu de traités internationaux

et se tient prête à les aider à s'acquitter de leurs obligations d'établissement de rapports.

13. En ce qui concerne les questions figurant dans le rapport du Groupe de travail présession (CEDAW/C/1998/II/CRP.1/Add.1), en réponse à la question 3, elle explique que la loi sur les droits de l'homme est d'application pour l'ensemble des activités gouvernementales, les organismes publics, les organisations privées et les individus, en matière d'emploi, d'accès aux espaces publics, de fourniture de biens et services, de logement, d'éducation et de lutte contre le harcèlement sexuel ou racial. La loi interdit la discrimination indirecte, qu'elle définit comme toute conduite, pratique, exigence ou condition ayant pour effet un traitement différent d'une personne ou d'un groupe en raison de l'un des motifs prohibés.

14. S'agissant de la question 4, elle dit que la Charte néo-zélandaise des droits de l'homme de 1990 (*Bill of Rights Act*) ainsi que la loi de 1993 relative aux droits de l'homme ont été conçues aux fins d'appliquer les obligations internationales contractées et leur mise en œuvre se réfère nécessairement aux instruments internationaux correspondants. Le jugement concernant l'affaire *Wellington District Committee c. Tangiora* (1998) comporte une déclaration de principe selon laquelle l'interprétation de la législation doit être conforme aux obligations internationales de la Nouvelle-Zélande. Ce principe a encore été renforcé par le jugement concernant l'affaire *Quilter et al. c. Attorney-General* (1998). Pour déterminer la signification de la discrimination selon la Charte, le Tribunal s'est notamment référé aux débats du Comité des droits de l'homme à propos de la Convention. En 1977 déjà, un tribunal néo-zélandais s'était référé à la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes lors de l'examen des conditions discriminatoires établies par le Ministère de l'éducation nationale en ce qui concerne le remboursement des dépenses de déménagement aux enseignants des deux sexes.

15. Dans le cas de l'affaire *Northern Regional Health Authority c. Human Rights Commission* (1997), la Cour suprême s'est fondée sur la Convention pour interpréter la Charte néo-zélandaise des droits de l'homme de 1990 et la loi de 1993 relatives aux droits de l'homme. Les tribunaux de Nouvelle-Zélande n'ont pas encore édicté de jurisprudence concernant le congé payé de maternité. Des mesures ont été prises pour faire connaître la Convention. Le vif intérêt manifesté

par les organisations non gouvernementales féminines à participer au processus d'établissement du rapport semble indiquer une forte sensibilisation aux dispositions de la Convention.

16. S'agissant de la question 5, elle dit que la Charte néo-zélandaise des droits de l'homme contient une définition spécifique de la discrimination. La notion de discrimination indirecte s'est davantage construite à partir de la Charte plutôt que de l'article premier de la Convention.

17. En réponse à la question 6, elle explique que toutes les politiques gouvernementales doivent être conformes à la Charte, sauf exemption accordée par une autre source du droit. Les chefs de départements ministériels sont chargés de veiller à ce que les politiques et pratiques gouvernementales soient conformes aux dispositions de la Charte et qu'elles ne soient pas discriminatoires en raison du sexe, de la situation matrimoniale, de la religion ou des convictions éthiques, de la couleur ou de la race. De nouveaux critères sont venus s'ajouter depuis décembre 1999 : handicap, âge, opinions politiques, situation de l'emploi, situation familiale et préférences sexuelles. Une directive à ce sujet a été émise par le Secrétaire à la justice tandis qu'une formation relative à la Charte néo-zélandaise des droits de l'homme et sur les principes des droits de l'homme sera dispensée aux organismes du secteur public.

18. S'agissant de la question 7, elle déclare que l'enquête des budgets-temps fournira des données chiffrées sur la durée des activités quotidiennes des hommes et des femmes. Son but est de révéler l'ampleur de la contribution non rémunérée des femmes à l'économie nationale et d'identifier les domaines de conflit entre responsabilités personnelles et publiques. Les politiques à l'avenir devront réduire les disparités entre femmes maories et non maories révélées dans les budgets-temps, de même que les disparités entre hommes et femmes dans des secteurs tels que les services de santé, les transports et la défense civile. Les données seront utilisées pour vérifier des hypothèses – notamment celles concernant la disponibilité des femmes pour dispenser des soins au sein de la famille et dans la communauté – et déterminer les secteurs où les disparités subsistent.

19. En réponse à la question 8, elle annonce que le Ministère de la condition féminine affectera pour la période 1998-1999 environ 40 % de son budget à

l'élaboration d'une politique stratégique qui comprendra notamment l'intégration de l'analyse sexospécifique. Tous les départements ministériels ont l'obligation de consulter le Ministère de la condition féminine sur toute question ayant une incidence sur le statut économique et social des femmes et les organismes gouvernementaux sont encouragés à intégrer une analyse sexospécifique dans l'élaboration de leur politique de leurs programmes.

20. En réponse à la question 9, elle souligne que l'ampleur du Projet Cohérence 2000 (Consistency 2000) n'a pas été justifiée par ses résultats, car seules des violations minimales de la loi de 1993 relative aux droits de l'homme ont été décelées. Le Gouvernement a clairement exprimé que l'exécutif doit respecter la totalité des principes de la loi de 1993 relative aux droits de l'homme.

21. En ce qui concerne la question 10, le Ministère du travail a fourni des informations sur les droits et devoirs liés à l'emploi par divers moyens, notamment un numéro de téléphone gratuit, des brochures ainsi qu'un site Internet. En 1995, le Ministère de la condition féminine a largement diffusé deux brochures sur l'emploi rémunéré des femmes. Le Ministère de l'éducation et la Commission néo-zélandaise des droits de l'homme ont élaboré des directives à l'intention des établissements d'enseignement et la Commission a donné une formation sur les droits de l'homme, notamment sur les droits de l'homme en Nouvelle-Zélande en vertu des accords internationaux tels que la Convention. Une formation appropriée est dispensée à des groupes spécifiques notamment les Maoris et les groupes des îles du Pacifique et autres groupes ethniques. La Convention n'a pas été traduite dans d'autres langues que l'anglais.

22. Répondant à la question 11, elle signale que la discrimination fondée sur la situation matrimoniale représente l'une des nouvelles formes de discrimination incorporée dans la loi de 1993 relatives aux droits de l'homme. En conséquence, toute employée peut porter plainte pour discrimination matrimoniale auprès de la Division des plaintes de la Commission des droits de l'homme. Le Gouvernement est conscient que les contrats de travail individuels contiennent parfois des clauses de confidentialité susceptibles de rendre difficile aux employées de prouver le bien-fondé de leur cause au titre de la loi de 1972 sur l'égalité de rémunération. Toutefois, des précisions peuvent être divulguées sur les salaires sans

enfreindre la loi sur la vie privée, car ce renseignement ne constitue pas une information personnelle au sens de la loi.

23. Le Service d'indemnisation en cas d'accident (Accident Compensation Scheme) n'a pas été aboli et tous les Néo-Zélandais ont droit à une indemnisation 24 heures sur 24 en cas d'accident.

24. Les évolutions et les tendances du marché du travail font l'objet d'un suivi de la part du Service des relations industrielles du Ministère du travail. Les données sont ventilées selon le sexe et des politiques sont élaborées suite à ces enquêtes.

25. Finalement, s'agissant de la question 12, elle dit qu'il n'y a eu qu'un seul cas enregistré de femme agressée appartenant à groupe ethnique spécifique et rien ne permet d'affirmer que l'agression a été motivée par son sexe.

26. **M^{me} Lawrence** (Nouvelle-Zélande), répondant aux questions 13, 14 et 15, dit que la section 73 de la loi relative aux droits de l'homme prévoit des mesures spéciales en faveur de certains groupes en vue d'assurer l'égalité. En application des sections 61 et 63, il est illicite de publier ou de diffuser des mots menaçants, injurieux ou insultants ou des images et des comportements offensants ou hostiles.

27. Le transfert de la responsabilité de l'aide aux personnes handicapées du Ministère des affaires sociales vers l'Autorité de financement de la santé (Health Funding Authority) a permis de réduire les disparités entre femmes handicapées et non handicapées. Au cours de la période 1996-1997, le budget pour les services à domicile a été augmenté de 35 %, outre les fonds supplémentaires pour appuyer les carrières et fournir des équipements. L'amélioration des services en faveur des personnes âgées a particulièrement profité aux femmes dans la mesure où les infirmités augmentent avec l'âge et que les femmes vivent plus longtemps que les hommes.

28. Le Gouvernement reconnaît et appuie la Fédération néo-zélandaise des conseils ethniques, un organe national pour les gens issus de différentes cultures et de différentes ethnies. La Fédération est régulièrement consultée sur les mesures à prendre pour faciliter l'installation des migrants en Nouvelle-Zélande et promouvoir l'harmonie interethnique. Entre 1990 et 1998, la Fédération a reçu des subventions

pour un total de 158 166 dollars néo-zélandais du Lottery Grants Board.

29. En réponse à la question 16, elle signale que les mesures prises au titre de la section 73 de la loi relative aux droits de l'homme peuvent être définies comme des mesures de discrimination positive. Les programmes gouvernementaux conçus pour éliminer les inégalités en matière de santé, d'emploi et de formation comportent un certain nombre de mesures visant spécifiquement les femmes. Les programmes pour aider les chômeuses comprennent des cours polytechniques à l'intention des femmes souhaitant reprendre un travail rémunéré, des programmes d'apprentissage visant à motiver les employeurs à recruter des femmes ainsi que des cours de formation pour des métiers où elles sont traditionnellement sous-représentées.

30. Répondant à la question 17, elle dit que la politique pour l'égalité des chances en matière d'emploi dans le service public vise à éliminer d'ici à 2010 toute discrimination au moyen d'une culture organisationnelle qui favorise l'égalité d'accès à l'emploi et à la carrière, en l'ancrant dans des procédures équitables. Les objectifs quantitatifs n'ont pas été inclus car ils sont perçus comme des quotas. La démarche néo-zélandaise pour réaliser l'égalité des chances en matière d'emploi est fondée sur le mérite. La mise en œuvre des politiques en matière d'égalité d'accès à l'emploi fera l'objet d'un suivi régulier jusqu'en 2005.

31. Se référant à la question 18, la discrimination à l'encontre des femmes en raison de leur sexe, quelles que soient leur culture et leur origine ethnique, est interdite en Nouvelle-Zélande et réparation peut être obtenue auprès des tribunaux. Le Gouvernement, reconnaissant les grandes divergences de vues qui existent à propos de la place des femmes dans la société, a démontré l'égalité des femmes et des hommes de toutes cultures à la fois par le biais de la législation et par la nomination de femmes maories dans les conseils d'administration, les commissions et les postes de direction. Il a mis en œuvre des programmes de lutte contre la violence au foyer conçus en fonction des besoins des communautés affectées, notamment celles des îles du Pacifique et les minorités ethniques. L'enseignement officiel a un rôle important à jouer dans la lutte contre les stéréotypes. Le programme des cours vise à promouvoir une attitude

non sexiste et à faire respecter l'égalité entre les sexes dans les matériels pédagogiques.

32. Répondant à la question 19, elle souligne que depuis l'entrée en vigueur de la loi de 1996 sur la violence au foyer, 13 702 demandes de protection ont été enregistrées, 10 525 injonctions d'éloignement temporaire et 6 880 injonctions d'éloignement permanent ont été prononcées. Les auteurs de violences doivent participer à des programmes spécifiques de rééducation et des programmes certifiés destinés aux enfants sont en voie d'être mis en œuvre. Près de 100 demandes par mois sont introduites auprès des programmes facultatifs de protection. L'efficacité de la loi fait présentement l'objet d'une évaluation. Près de 48 % des demandeurs de programmes de rééducation étaient des Néo-Zélandais Pakeha, 24 % des Maoris et 8 % des habitants des îles du Pacifique. La loi a prévu des programmes spéciaux pour les groupes maoris et des îles du Pacifique. Il semblerait que les femmes des îles du Pacifique soient moins enclines que les autres groupes à recourir aux services disponibles dans le cadre de cette loi et toute une série d'ateliers pour les prestataires de services des îles a déjà débuté. Le Ministère de la santé élabore des directives à l'intention des travailleurs sanitaires chargés des questions de la violence au foyer.

33. Pour ce qui est de la question 20, elle relève que les informations diffusées par le Ministère du travail sur les droits et les obligations des travailleurs comportent des informations sur le harcèlement sexuel. Des directives ont été établies concernant la prévention et le traitement du harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Le Ministère de la condition féminine a publié une brochure sur le harcèlement sexuel à l'intention des femmes qui travaillent. La majorité des écoles et des institutions d'enseignement supérieur dispose d'une politique sur le harcèlement sexuel et recourt de plus en plus aux services de formation disponibles.

34. Répondant à la question 21, elle dit que le programme d'éducation sanitaire dans l'enseignement propose un cours d'éducation sexuelle facultatif. Seulement 2 % des écoles en Nouvelle-Zélande n'ont pas souhaité inclure l'éducation sexuelle et en matière de procréation dans leurs cours d'éducation sanitaire. Aucune information n'est disponible sur les incidences de ces cours sur les stéréotypes sexuels. Quant à la question 22, il n'existe pas de nouvelles données sur l'attitude des hommes concernant le partage des tâches ménagères.

35. Plusieurs dispositions du Code pénal concernent des situations diverses liées à la « traite » (question 23), se référant en particulier à l'esclavage, à l'enlèvement, au rapt d'une femme, d'une fille ou d'un enfant de moins de 16 ans. Les amendements de 1995 à la loi relative aux crimes (*Crimes Act*) érigent en délit pénal l'organisation ou la promotion du tourisme sexuel pédophile. Des efforts sont entrepris pour dépénaliser la prostitution (question 24) et un projet de loi à cet effet est en voie de rédaction. Les femmes travaillant en qualité de prostituées jouissent des mêmes droits que n'importe quelle autre femme (question 25).

36. S'agissant de la question 26, il ne semble pas y avoir d'obstacles juridiques significatifs pour éliminer toutes les formes de traite ou d'exploitation de la prostitution des femmes. Le proxénétisme est un délit aux termes de la loi relative aux crimes, de même vivre de ses gains ou d'être tenancier de maison close. Une difficulté pratique pour éliminer de telles activités tient au fait que les femmes vulnérables le plus souvent sont étrangères au pays, culturellement isolées et ne parlent pas l'anglais. En 1997, aucun délit en matière de participation à l'organisation de tourisme sexuel pédophile n'a été enregistré impliquant des Néo-Zélandais (question 27).

37. S'agissant de la question 28, le viol est défini dans la loi de 1961 relative aux crimes comme élément du délit plus large de violences sexuelles. En 1995, 686 viols ont été enregistrés sur un total de 1 155 délits de violences sexuelles et 819 viols et 1 287 délits de violences sexuelles en 1996. Il n'y a pas d'indemnisation séparée pour les blessures d'origine criminelle. La loi de 1992 sur l'assurance en matière de réadaptation et de réparation des accidents ne prévoit pas d'indemnisation de la souffrance physique et mentale; en revanche, elle prévoit un régime d'assurance visant à indemniser et à réadapter les victimes de crimes, notamment de viols. Leurs auteurs peuvent être contraints à indemniser leurs victimes et les tribunaux peuvent allouer aux victimes une partie du montant des amendes infligées.

38. **M^{me} Morris** (Nouvelle-Zélande), répondant à la question 29, signale que la représentation des femmes n'a cessé d'augmenter à chacune des cinq dernières élections générales, toutefois il n'est pas clair si cette tendance n'est pas due au système de représentation proportionnelle. En 1993, les femmes occupaient 21 % des sièges du Parlement. Elle représente aujourd'hui

30 % des parlementaires. Il n'existe pas de différence significative en matière de participation électorale entre hommes et femmes. S'agissant de la question 30, elle répond que 16 % des femmes membres du Parlement sont maories. Il existe une parlementaire asiatique, mais aucune parlementaire n'est originaire des îles du Pacifique.

39. La diminution du nombre de femmes dans le service public (question 31) reflète la diminution générale du nombre de fonctionnaires entre 1991 et 1997. La proportion de femmes des groupes ethniques relevant de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi est restée relativement stable : les femmes maories représentent environ 6 à 7 % du total et les femmes des îles Pacifique entre 2 et 3 %.

40. En réponse à la question 32, aucune statistique relative à l'origine ethnique des femmes nommées par le Gouvernement n'est tenue, en revanche 24 des 169 membres siégeant dans les conseils d'administration des sociétés publiques se sont déclarées être maories. Le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration de sociétés d'État s'élève à 22,5 %. Une récente enquête dans les conseils d'administration de sociétés privées et publiques a révélé que 10 % des membres étaient des femmes et que 46 % des sociétés avaient au moins une femme membre du conseil.

41. Des services d'appui tels que les soins aux enfants et les garderies ouvertes en dehors des heures de classe (question 33) sont accessibles aux femmes actives dans la vie publique et politique ainsi qu'aux autres femmes qui travaillent. Il y a une crèche au Parlement néo-zélandais. La majorité des organismes gouvernementaux fixent leurs réunions à des heures qui conviennent aux femmes ayant des responsabilités familiales.

42. Répondant à la question 34, elle dit qu'il n'y a pas eu d'évaluations formelles des manifestations du Centenaire du suffrage féminin. En revanche, à la fin de 1993, un manuel a été publié décrivant 500 projets lancés dans le cadre du Centenaire et de nombreux départements ministériels ont initié un programme de bourses qui se poursuit.

43. S'agissant de la question 35, elle signale qu'il y a 114 femmes dans le service diplomatique sur un total de 303 fonctionnaires et 54 femmes sont en poste à l'étranger sur un total de 141 fonctionnaires. On compte 12 femmes maories dans le service

diplomatique, dont deux en poste à l'étranger ainsi que quatre femmes des îles du Pacifique, dont deux également en poste à l'étranger. Cinq femmes sont issues encore d'autres ethnies, dont une en poste à l'étranger. Le personnel administratif en service à l'étranger compte 36 femmes.

44. Répondant à la question 36, elle informe que les candidatures de femmes aux postes de fonctionnaires chargés des politiques au Ministère des affaires étrangères et du commerce représentent environ la moitié des candidatures. Le pourcentage de femmes recrutées, toutes sur la base du mérite pour de tels postes, a été de 47 à 70 % au cours des cinq dernières années. Le Ministère a attiré les candidates au moyen de bourses, notamment à l'intention des femmes maories et des îles du Pacifique, de visites de femmes diplomates dans les universités, de la publication de portraits de femmes diplomates dans les brochures de recrutement et de politique en faveur des familles telles que les horaires flexibles et le remboursement des frais de garde des enfants. Les femmes dirigent fréquemment les délégations se rendant à l'étranger ou encore y participent à titre d'expertes. Une Néozélandaise a été récemment nommée pour diriger la mission des Nations Unies à Chypre. Le Ministère de la condition féminine signale à l'intention des femmes qualifiées les vacances de poste dans les organismes intergouvernementaux tout en encourageant le recrutement de femmes issues du secteur des ONG pour faire partie de délégations gouvernementales participant à des conférences internationales ou à des négociations.

45. Se référant à la question 37, elle précise que suite à l'analyse des structures réalisée en 1992, les fonctions de la section des jeunes filles et des femmes du Ministère de l'éducation ont été intégrées au sein des fonctions d'élaboration des politiques les plus importantes. Les acquis scolaires des femmes et des filles sont aujourd'hui évalués par des analystes politiques en vue d'établir une perspective sexospécifique mieux ciblée.

46. **M^{me} Snowden** (Nouvelle-Zélande), se référant à la question 38, note que 48 % des enfants maoris âgés de moins de 5 ans au bénéfice de l'éducation préscolaire sont des filles. Le nombre d'enfants maoris prenant part au Kohanga Reo (immersion totale dans la langue maorie) a augmenté de 34 % entre 1990 et 1997. Le programme est de trois ans pour les instructeurs. Le financement des nouveaux centres a

été fourni par un fonds d'équipement. Le Service du développement de la petite enfance a aidé les familles à accéder à l'éducation préscolaire en suscitant la création de groupes de parents et de réseaux d'appui. Le Service appuie également la création de centres éducatifs de la petite enfance pour les enfants des îles du Pacifique. Le nombre de ces enfants a augmenté de 15 % entre 1992 et 1997. À ce jour, 40 centres ont été accrédités.

47. En ce qui concerne la question 40 relative au nombre d'enfants desservis par les programmes d'institutions bénéficiant d'une aide de l'État, elle rappelle qu'un dossier statistique complet a été soumis au Comité.

48. S'agissant de la question de la discrimination indirecte, elle dit que le Gouvernement n'emploie pas de personnel dans le secteur de l'éducation préscolaire; il ne fixe pas davantage les salaires ou les conditions d'emploi; il n'envisage pas davantage d'intervenir activement sur le marché de l'emploi.

49. S'agissant de la question du financement, elle souligne que les centres, programmes et services qui répondent aux normes d'accréditation ont la certitude de bénéficier d'un financement de l'État. Dans de nombreux cas, ce financement s'avère sensiblement plus important que les ressources récoltées à partir d'appel de fonds. Tous les Centres de développement du jeune enfant sont évalués par le Bureau de l'évaluation de l'éducation. Le Service du développement du jeune enfant est responsable de la gestion des subventions octroyées chaque année à plus de 700 jardins d'enfants communautaires ainsi qu'aux groupes d'immersion linguistique des îles du Pacifique.

50. Répondant à la question 41, elle dit que le programme des cours en Nouvelle-Zélande intègre la dimension sexospécifique et offre un cadre d'apprentissage cohérent qui reconnaît les besoins éducatifs et les expériences de tous les élèves. Le Bureau de l'évaluation de l'éducation assure le suivi de la mise en œuvre du programme national d'enseignement et des directives de l'Éducation nationale.

51. En ce qui concerne la question 42 sur les salaires et l'emploi des femmes possédant des qualifications élevées, le recensement de 1996 a montré que 57 % des femmes titulaires au moins du diplôme de licence, étaient employées à temps plein, en comparaison de 75 % des hommes de niveau équivalent. Pour ce qui est

de la population âgée de 15 ans et plus, les proportions de femmes et d'hommes employés à temps plein étaient respectivement de 34 et 60 %, Par ailleurs, 12 % des femmes avec un diplôme gagnaient plus de 50 000 dollars par an en comparaison de 46 % des hommes. En 1996, les femmes représentaient 51,5 % de l'ensemble des diplômés d'université.

52. S'agissant de la question 44 sur le déséquilibre entre hommes et femmes dans des activités de formation et sur les mesures de discrimination positive, elle se réfère aux rapports de pays combinés (CEDAW/C/NZL/3-4) en soulignant que nombre de politiques et d'initiatives ont été adoptées. Les organisations souhaitant être reconnues comme centres d'apprentissage doivent d'abord reconnaître que les femmes sont sous-représentées dans de tels programmes. Une aide financière et des subventions gouvernementales sont disponibles pour de tels projets et programmes de formation. Des stratégies ont été élaborées pour augmenter la participation des femmes.

53. En ce qui concerne la question de la réussite scolaire et les perspectives d'emploi des femmes appartenant à des minorités (question 45), elle note que les niveaux de qualification moins élevés trouvés parmi les Maories et les femmes des îles du Pacifique se reflètent dans leur taux de chômage plus élevé en comparaison des taux correspondant en Europe. Toutefois, des femmes d'autres groupes ethniques accusent des taux de chômage plus élevés que leurs homologues en Europe, bien qu'elles soient relativement plus qualifiées.

54. S'agissant de la question 48, elle observe que 35 % des élèves ayant obtenu un diplôme du Programme d'accès à la formation (Training Opportunities Programme) ont immédiatement trouvé un emploi à plein temps, 6 % ont accepté un emploi à temps partiel et 12 % poursuivent une formation.

55. En réponse à la question 51, elle souligne que les mesures qui ont été prises pour augmenter la participation des femmes dans les postes de direction à tous les niveaux consistent principalement à appuyer les employeurs pour qu'ils s'acquittent de leurs responsabilités dans le domaine de l'égalité des chances en matière d'emploi. Les mesures actuellement appliquées comprennent notamment des contrats avec des services de formation et d'appui dans ce domaine à l'intention des conseils d'administration. Les mesures spécifiques prises dans les écoles sont relatées dans le

rapport annuel du Bureau de l'évaluation de l'éducation.

56. S'agissant de la question 52, elle note que les hommes sont de plus en plus intéressés à assumer des responsabilités parentales et à participer à des garderies bénévoles et aux programmes éducatifs. Certains ont développé un intérêt professionnel à l'égard de l'éducation préscolaire et un certain nombre de cours sont disponibles à cet effet. La reconnaissance des expériences antérieures est essentiellement tributaire de celui qui dispense la formation. Le document d'orientation dans le domaine de l'éducation préscolaire est contenu dans le programme national d'enseignement qui promeut un milieu favorable à l'égalité des chances dans le domaine de l'éducation, sans tenir compte du sexe, des handicaps, de l'âge, du groupe ethnique ou du milieu d'origine.

57. En réponse à la question 53, elle note que l'augmentation des frais de scolarité ne semble pas avoir exercé une incidence négative sur la participation des femmes aux études supérieures. En 1957, 54 203 étudiantes ont bénéficié de prêts dans le cadre du programme de prêts aux étudiants, en comparaison de 48 323 étudiants. Elle appelle l'attention sur le tableau distribué par sa délégation, qui fournit des détails sur le remboursement des prêts, ventilés selon le sexe, l'âge et le groupe ethnique.

57. **M^{me} Morris** (Nouvelle-Zélande) répondant à la question 55, signale que les Maoris et les habitants des îles ont été définis comme groupes prioritaires pour l'allocation des ressources. Des précisions sur les mesures pour améliorer la situation des femmes issues des minorités sur le marché de l'emploi figurent dans les rapports dont le Comité est saisi (CEDAW/C/NZL/3-4).

58. La discrimination en raison du sexe est légitime dans certaines situations, par exemple, dans le cas où une employée doit dormir dans un lieu fourni par l'employeur et réservé à un seul sexe.

59. S'agissant de la question 56, elle dit que la loi de 1991 sur les contrats d'emploi comporte notamment des dispositions sur la liberté d'association, les plaintes individuelles et la négociation des contrats d'emploi. Un code limité et des dispositions antidiscriminatoires permettant une certaine flexibilité vis-à-vis du marché du travail la sous-tendent.

60. Pour ce qui est de la question 65, des pourcentages précis sur les employeurs offrant des

crèches ne sont pas disponibles à l'heure actuelle. Selon une enquête réalisée en 1994, 43 % des pères ayant droit à un congé parental l'ont exercé. On peut considérer que 82 % des pères qui remplissent les conditions ont pris jusqu'à deux semaines de congé de paternité, même s'ils ne le définissent pas eux-mêmes comme tel.

61. S'agissant de la question 66, selon les chiffres, les femmes considèrent de plus en plus qu'une activité indépendante représente une alternative viable. Selon le recensement de 1996, les femmes exerçant une activité indépendante travaillaient 31 heures par semaine en comparaison de 45 heures pour les hommes. Des mesures gouvernementales appuient les indépendantes à l'instar des employées. Il n'existe pas de données certaines sur les incidences de la mondialisation sur les indépendants, mais il est manifeste qu'elle offre des opportunités aux femmes dans le secteur des services ou à celles qui travaillent dans les technologies de pointe dans le domaine des communications.

62. En réponse à la question 68, elle dit que le Ministère de la condition féminine n'a pas le pouvoir de mettre en œuvre des politiques pour mettre fin à la discrimination salariale. La démarche « salaire égal à travail égal » est reconnue comme un des moyens de lutte contre la discrimination salariale.

63. S'agissant de la question 69, elle appelle l'attention sur le fait qu'un nombre significatif d'initiatives visant les femmes dans le domaine de l'emploi est présenté au titre de l'article 11 du rapport (CEDAW/C/NZL/3-4). En outre, des programmes importants offrant une assistance individuelle ont été mis en œuvre; ils reconnaissent pleinement les besoins spéciaux des femmes souhaitant entrer ou revenir sur le marché de l'emploi.

64. Répondant à la question 73, elle déclare que la Nouvelle-Zélande, afin de fournir une assistance aux plus démunis, a adopté un faible taux d'imposition des revenus associé à des programmes de politique sociale. Les gouvernements successifs ont lancé divers trains de mesures d'assistance afin de fournir un revenu d'appoint et des subventions aux familles à bas revenus et à revenus moyens avec des enfants à charge.

65. **M^{me} Lawrence** (Nouvelle-Zélande) se référant à la question 74, mentionne un certain nombre de mesures adoptées par le Gouvernement pour répondre aux besoins spéciaux et aux coûts supplémentaires,

notamment les coûts de santé des familles. Les mesures gouvernementales dans le domaine de la santé par le biais de la protection des revenus comportent notamment les prestations de soins de santé pour les femmes non mariées durant la grossesse, les prestations pour enfants handicapés et les crédits d'impôt.

66. S'agissant de la question 75 relative à l'espérance de vie des Maoris, elle renvoie aux réponses écrites qui détaillent les risques de santé auxquels les enfants maoris sont exposés. Le Gouvernement présentera incessamment sa Stratégie pour des enfants en bonne santé qui concerne toutes les formes d'assistance en faveur de la santé des enfants ainsi que l'appui aux services pour enfants handicapés, en ciblant essentiellement les enfants maoris et ceux des îles, les enfants handicapés et ceux nécessitant des soins considérables, outre les enfants des familles sous-privilegiées.

67. Nombre d'autres mécanismes ont été mis en place. Ils comprennent notamment une initiative intersectorielle visant à améliorer la santé, l'aide sociale et les perspectives d'éducation des enfants sous-privilegiés ainsi que des stratégies pour les spécialistes des services de santé mentale, notamment la prévention du suicide et l'initiative de lutte contre le tabagisme.

68. En ce qui concerne la question des services ruraux pour desservir les femmes rurales, elle relève que l'éventail des prestations offertes par les services de santé privés subventionnés et les services pour personnes handicapées n'a pas été réduit. Des modifications dans les arrangements contractuels ont eu pour effet la prestation de soins de santé par des institutions privées, rôle tenu auparavant par les hôpitaux publics.

69. **M^{me} Morris** (Nouvelle-Zélande) répondant à la question 86, appelle l'attention sur les statistiques dans le rapport (CEDAW/C/NZL/3-4) au titre de l'article 13, qui indiquent une augmentation du nombre de femmes présentant des résultats positifs en matière d'éducation, d'emploi et de santé.

70. En conclusion, en ce qui concerne la question 90, elle souligne que la formation, le recrutement, les incitants et les autres mesures en faveur de l'emploi du personnel rural, y compris les sages-femmes et les infirmières, retiennent toute l'attention.

La séance est levée à 13 heures.