



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

Distr. générale  
14 octobre 2002  
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**

**Cinquièmes rapports périodiques des États parties**

**Nouvelle-Zélande\***

---

\* Pour le rapport initial présenté par le Gouvernement néo-zélandais et examiné par le Comité à sa septième session, voir CEDAW/C/5/Add.41. Pour le deuxième rapport périodique présenté par le Gouvernement néo-zélandais et examiné par le Comité à sa treizième session, voir CEDAW/C/NZE/2 et Add.1. Pour les troisième et quatrième rapports périodiques combinés présentés par le Gouvernement néo-zélandais et examinés par le Comité à sa dix-septième session, voir CEDAW/C/NZE/3-4 et Add.1.

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



## Table des matières

	<i>Page</i>
Avant-propos .....	3
Résumé .....	4
Méthodologie .....	12
Réponse du Gouvernement néo-zélandais aux conclusions du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes .....	15
Articles .....	28
Article 1. Définition de la discrimination à l'égard des femmes .....	28
Article 2. Mesures de lutte contre la discrimination .....	30
Article 3. Amélioration et promotion de la condition de la femme .....	40
Article 4. Réalisation de l'égalité des hommes et des femmes .....	50
Article 5. Rôles des hommes et des femmes et stéréotypes .....	51
Article 6. Élimination de l'exploitation des femmes .....	56
Article 7. Vie politique et publique .....	61
Article 8. Représentation internationale .....	69
Article 9. Nationalité .....	74
Article 10. Éducation .....	75
Article 11. Emploi .....	91
Article 12. Santé .....	115
Article 13. Vie économique et sociale .....	145
Article 14. Les femmes et le monde rural .....	158
Article 15. L'égalité devant la loi et sur le plan civil .....	168
Article 16. Droit matrimonial et familial .....	174
Appendices .....	184
Appendice 1. Le point de vue des femmes .....	184
Appendice 2. Liste des déclarants .....	199
Appendice 3. Document de base .....	201
Appendice 4. Rapport du Comité – Tokélaou .....	223

## Avant propos

Le Gouvernement néo-zélandais est heureux de présenter son cinquième rapport sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Le rapport couvre normalement la période allant de mars 1998 à février 2002 mais l'analyse s'arrête vraiment au 1er septembre 2002.

Le premier rapport établi par la Nouvelle-Zélande en ce nouveau millénaire fait le point sur les progrès accomplis depuis la dernière analyse présentée au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en 1998. La période examinée a été marquée par des avancées significatives pour les Néo-Zélandaises en ce qui concerne les réformes législatives, les politiques mises en œuvre et l'offre de services et de programmes.

Parmi les points les plus marquants, on peut noter l'instauration d'un plan de congé parental rémunéré; l'accomplissement de progrès significatifs en ce qui concerne l'intégration des femmes dans les forces armées; l'inclusion d'analyses selon le sexe et d'un examen des répercussions des mesures prises sur les hommes et les femmes dans les documents soumis au Cabinet; et l'application de Te Rito, une stratégie de prévention de la violence au foyer en Nouvelle-Zélande.

Le Gouvernement a également procédé à des réformes législatives avec, entre autres, la loi de 2001 portant modification de la loi relative aux droits de l'homme; le remplacement de la loi de 1991 relative aux contrats de travail par la loi de 2000 relative aux relations de travail; et la modification de la loi de 1976 relative aux biens matrimoniaux.

Le Gouvernement s'est efforcé de mieux faire comprendre aux femmes l'importance du processus de présentation de rapports au CEDAW et de les amener à y participer. Je voudrais à cet égard remercier les organisations non gouvernementales et les associations locales de femmes pour leur contribution à l'établissement du présent rapport. Les principaux thèmes et problèmes abordés à l'occasion des consultations avec la société civile sont exposés dans une nouvelle partie du rapport, intitulée « Le point de vue des femmes ».

Le rapport a pour objectif de mieux faire comprendre au CEDAW et à la population néo-zélandaise les problèmes auxquels se heurtent les femmes en Nouvelle-Zélande, pour que le Gouvernement et les communautés puissent oeuvrer de concert à l'amélioration de la condition de la femme.

Hon Ruth Dyson  
**Ministre de la condition de la femme**

## Résumé

La présente partie décrit l'articulation du rapport au CEDAW et offre un résumé des progrès accomplis pour chaque article et dans l'application de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing.

Le rapport au CEDAW se décompose en quatre parties :

1. Méthodologie
2. Réponse du Gouvernement néo-zélandais aux conclusions du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes
3. Articles
4. Appendices.

### Première partie

La partie consacrée à la méthodologie suivie expose la manière dont le rapport au CEDAW a été établi, et explique en particulier quel a été le processus de consultation appliqué, dans la mesure où il diffère sensiblement de celui utilisé pour les précédents rapports.

### Deuxième partie

Cette partie, qui constitue une nouveauté par comparaison aux précédents rapports, répond aux conclusions du CEDAW sur le dernier rapport de la Nouvelle-Zélande (1998), en présentant les mesures prises par le Gouvernement depuis lors.

### Troisième partie

Dans cette partie sont donnés des renseignements sur les progrès accomplis au regard des différents articles. Une rubrique spécifique est consacrée à chaque article dans le corps du rapport. Les progrès réalisés y sont décrits en détail. En voici un résumé :

#### *Article 1 : Définition de la discrimination à l'égard des femmes*

La Charte néo-zélandaise des droits de l'homme (New Zealand Bill of Rights Act), adoptée en 1990, est devenue l'unique norme suivie par le Gouvernement en matière de discrimination, sauf pour les politiques et pratiques en matière d'emploi et les questions de harcèlement fondé sur la race ou le sexe, qui continuent d'être soumises aux normes pertinentes définies dans la loi de 1993 relative aux droits de l'homme (Human Rights Act 1993), telle qu'elle a été modifiée.

#### *Article 2 : Mesures de lutte contre la discrimination*

- Promulgation de la loi de 2001 portant modification de la loi relative aux droits de l'homme;
- Publication des résultats de l'enquête sur les budgets-temps, source d'information précieuse sur le travail rémunéré et non-rémunéré des femmes et des hommes.

**Article 3 : Amélioration et promotion de la condition de la femme**

- Inclusion d'analyses selon le sexe et d'un examen des répercussions des mesures prises sur les hommes et les femmes dans tous les documents soumis au Comité gouvernemental pour la justice sociale [Social Equity Committee (SEQ)];
- Instruction donnée à 13 ministères de faire rapport au Parlement sur les mesures prises pour contribuer à la réduction des inégalités dont sont victimes les groupes désavantagés, notamment les inégalités fondées sur le sexe, en particulier à l'encontre des Maories et des femmes du Pacifique;
- Développement d'une stratégie gouvernementale en faveur des femmes;
- Mise en oeuvre de la Stratégie en faveur des personnes handicapées en Nouvelle-Zélande;
- Mise en oeuvre de la Stratégie Aotearoa pour la jeunesse;
- Mise en oeuvre de la Stratégie pour le vieillissement profitable.

**Article 4 : Réalisation de l'égalité des hommes et des femmes**

- Lancement en juillet 2002 d'un plan de congé parental rémunéré;
- Création, en juillet 2002, d'un poste de Commissaire à l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi au sein de la Human Rights Commission.

**Article 5 : Rôles des hommes et des femmes et stéréotypes**

- Recherche sur les problèmes de classification et de censure;
- Examen par le Comité restreint de la loi de 1993 relative à la classification des films, enregistrements vidéo et publications (Films, Videos and Publications Classification Act 1993);
- Projet pilote de caractérisation de la délinquance liée aux utilisations d'Internet;
- Campagne d'information et de sensibilisation sur la sûreté sur Internet et le harcèlement sexuel.

**Article 6 : Élimination de l'exploitation à l'égard des femmes**

- Ratification, en 2001, de la Convention No 182 de l'Organisation internationale du Travail concernant l'interdiction des pires formes du travail des enfants;
- Signature, en 2000, du Protocole facultatif concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants;
- Plan d'action national contre l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales;
- Conception du « Pink sticker project » pour aider les prostitués thaïlandais qui se trouvent illégalement sur le territoire néo-zélandais à rentrer chez eux;

- Ratification, en 2000, de la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et des protocoles qui s'y rapportent concernant le trafic des femmes et des enfants et le trafic illicite de migrants.

**Article 7 : Vie politique et publique**

- Augmentation du nombre de femmes Ministres;
- Quatre femmes occupent des postes clefs en ce qui concerne les questions constitutionnelles;
- Examen par le Comité restreint du système de représentation proportionnelle mixte;
- Recherche sur les avancements de carrière dans le service public;
- Amélioration de la représentation des femmes dans les administrations locales;
- Nouvelles dispositions de la loi de 2001 relative aux élections locales pour que les femmes aient plus de chance de se porter candidates à l'échelon local et d'être élues.

**Article 8 : Représentation et participation à l'échelle internationale**

- Offre de stages au Ministère des affaires étrangères et du commerce pour les Maoris et les habitants du Pacifique;
- Augmentation du pourcentage de femmes employées au Ministère des affaires étrangères et du commerce, y compris à des postes de responsabilité;
- Forte représentation des Néo-Zélandaises aux conférences internationales;
- L'Agence néo-zélandaise pour le développement international :NZAID s'emploie à promouvoir l'équité entre les hommes et les femmes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes.

**Article 9 : Nationalité**

Il n'y a eu aucun changement depuis le dernier rapport périodique de la Nouvelle-Zélande.

**Article 10 : Éducation**

- Renforcement continu de la position des filles et des femmes dans le système éducatif;
- Davantage de femmes que d'hommes inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur;
- L'enseignement pour les adultes ayant abandonné prématurément leurs études a plus de succès auprès des femmes que des hommes;
- Augmentation du taux de participation des femmes à la formation en entreprise;
- En début de scolarisation, les filles obtiennent en moyenne de meilleurs résultats que les garçons en expression orale, en écriture et en calcul;

- D'après une étude documentaire réalisée en 2000, « *Explaining and Addressing Gender Differences in the New Zealand Compulsory School Sector* », les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons dans de nombreux domaines en ce qui concerne la scolarité obligatoire;
- Amélioration des taux d'intérêts dans le cadre du système de prêts aux étudiants pour que ceux-ci puissent rembourser plus rapidement le principal et afin de réduire la durée du prêt;
- Lancement d'un Programme Pasifika dans le domaine de l'éducation, d'une Stratégie d'enseignement pour les Maoris et d'une Stratégie d'instruction élémentaire, afin d'augmenter les taux de scolarisation et de réussite et de réduire les inégalités en matière de résultats scolaires.

### **Article 11 : Emploi**

- Augmentation continue, les six dernières années, du pourcentage de femmes dans la population active;
- Diminution du taux de chômage des femmes;
- Augmentation significative du nombre de femmes exerçant une profession libérale ou occupant un poste de responsabilité;
- Augmentation du nombre de femmes exerçant une activité indépendante;
- *Étude sur l'intégration des femmes dans la Force de défense néo-zélandaise* (1998);
- Remplacement de la loi de 1991 relative aux contrats de travail par la loi de 2000 relative aux relations de travail, afin d'éviter tout rapport de forces inégal dans les négociations;
- Augmentation du salaire minimum légal et extension des ayants droit aux 18-19 ans et augmentation du salaire jeune à 80% du salaire normal;
- Lancement en juillet 2002 d'un plan de congé parental rémunéré;
- Développement d'une Stratégie en faveur des femmes par le Groupe chargé de l'emploi communautaire (Community Employment Group) du Département du travail, pour lutter contre les barrières auxquelles se heurtent les femmes, et initiatives en faveur des Maories et des femmes du Pacifique;
- Étude sur les garderies réalisée en 1999 par le Conseil consultatif national sur l'emploi des femmes (National Advisory Council on the Employment of Women);
- Augmentation des subventions accordées aux familles à faibles revenus avec enfants en bas âge pour les services de crèche et de garderie.

### **Article 12 : Santé**

- Introduction d'un modèle de services de santé davantage axé sur les communautés avec constitution, à l'échelon local, de District Health Board comportant des représentants élus;

- Amélioration des grands indicateurs de santé, comme l'espérance de vie, le taux de mortalité infantile, le taux de fécondité des adolescents, les taux de mortalité due à une cardiopathie ischémique ou à un cancer du col de l'utérus;
- Mise en oeuvre de la Stratégie de santé de la Nouvelle-Zélande, de la Stratégie en matière de soins de santé primaire, de la Stratégie en faveur des personnes handicapées et de la Stratégie pour la santé des personnes âgées;
- Développement d'une Stratégie pour la santé des Maoris;
- Développement d'une Stratégie pour la santé des femmes;
- Développement d'une Stratégie pour l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation;
- Contrôle des services de maternité;
- Développement d'une Stratégie pour la promotion de l'allaitement;
- Développement d'un Cadre pour l'enfance en santé;
- Évaluation du Programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus;
- Réalisation d'une étude sur le jeu et introduction d'un projet de loi relatif au jeu responsable;
- Évaluation des programmes de prévention du suicide chez les jeunes financés par le Youth Development Fund;
- Projet de lutte contre la violence au foyer.

***Article 13 : Vie sociale et économique***

- Évaluation du programme BIZ, dont les femmes constituent l'un des groupes cibles;
- Enquêtes sur les activités sportives et physiques de 1997/98 et 1998/99;
- He Oranga Poutama and Winning Women Strategy-programmes Wāhine Toa en faveur des Maories;
- Amélioration de la participation des jeunes femmes aux activités sportives dans l'enseignement secondaire;
- Participation des femmes aux activités culturelles plus importante que celle des hommes;
- Initiative de gestion intégrée des délinquants en faveur des détenus;
- Initiatives en faveur des femmes incarcérées et de leurs enfants en charge.

***Article 14 : Les femmes et le monde rural***

- Développement de stratégies de gouvernement et de commerce électroniques;
- Augmentation du nombre de femmes employées dans le secteur primaire;
- Augmentation du nombre de femmes qui ont des parts dans une exploitation agricole ou en sont des associées;

- Accent mis sur le partage équitable des biens entre les enfants en cas de succession concernant une exploitation agricole;
- Lancement prochain, dans certaines communautés, d'un Programme pilote de recrutement de stagiaires au niveau de la collectivité;
- Création d'un Fonds pour l'agriculture durable;
- Création de la Tairawhiti Development Taskforce pour le développement régional à Gisborne;
- Lancement d'un programme de services en zone rurale.

**Article 15 : L'égalité devant la loi et sur le plan civil**

- Accès des femmes au projet de justice;
- Modification du régime jusqu'alors en vigueur en ce qui concerne les frais de justice devant les tribunaux civils.

**Article 16 : Mariage et vie de famille**

- Modification et changement d'appellation de la loi de 1976 relative aux biens matrimoniaux;
- Examen de la loi de 1968 relative au régime de tutelle;
- Examen de la législation en matière d'adoption;
- Application de *Te Rito*, une stratégie de prévention de la violence au foyer en Nouvelle-Zélande;
- Modification de la politique suivie en matière de permis et de visa de travail pour les femmes victimes de violence dans la famille.

**Quatrième partie**

**Appendice 1 : Le point de vue des femmes**

Cette partie offre un résumé des principaux thèmes et problèmes qui ressortent des consultations du public menées en vue de l'établissement du rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (voir Méthodologie). Y sont également présentées les mesures préconisées par les femmes pour résoudre les principaux problèmes.

**Appendice 2 : Liste des déclarants**

Il s'agit de la liste de tous les groupes ou individus qui ont fait des commentaires par écrit sur le projet de rapport au Comité, ouvert à la consultation publique du 13 décembre 2001 au 28 février 2002.

**Appendice 3 : Document de base**

Conformément aux Directives des Nations Unies concernant l'établissement des rapports des États parties, un document de base comportant des renseignements d'ordre général sur le pays doit être inclus aux rapports aux organes créés en vertu d'instruments relatifs aux droits de l'homme. Le document de base de la Nouvelle-Zélande a été établi par le Ministère des affaires étrangères et du commerce, en

consultation avec les ministères compétents, et actualisé en août 2002 en fonction des données obtenues lors du recensement de 2001.

**Appendice 4 : Rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard de femmes – les Tokélaou**

On peut consulter à l'appendice 4 un rapport sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes aux Tokélaou, établi par l'administrateur des Tokélaou.

**Déclaration et Programme d'action de Beijing**

À la suite de la Conférence de Beijing en 1995, le Gouvernement néo-zélandais a identifié six grands domaines dans lesquels il était possible d'accomplir des progrès pour améliorer la condition de la femme :

- Intégration d'une perspective sexospécifique dans le développement de tous les politiques et programmes;
- Problème du travail non rémunéré des femmes;
- Écarts de salaires entre hommes et femmes;
- Multiplication et amélioration des données collectées sur tous les aspects de la vie des femmes;
- Recommandations du Programme d'action pertinentes pour les femmes et les filles Maories;
- Renforcement du rôle des femmes dans la prise de décision.

En mars 1996, le Gouvernement a donné pour instruction au Ministère de la condition de la femme de collaborer avec les autres ministères concernés et de lui faire rapport sur les progrès accomplis et les mesures envisageables pour résoudre ces problèmes. Le Ministère a fait à deux reprises rapport au Gouvernement sur les progrès réalisés dans l'application du Programme d'action de Beijing, en 1996 et en 1998.

La Nouvelle-Zélande a obtenu des résultats appréciables en ce qui concerne l'application du Programme d'action de Beijing dans les six grands domaines retenus, et les objectifs et mesures stratégiques du Programme d'action pertinents ont été intégrés au programme de travail du Ministère de la condition de la femme, par exemple :

- Inclusion obligatoire d'analyses selon le sexe et d'un examen des répercussions des mesures prises sur les hommes et les femmes dans tous les documents soumis au Comité gouvernemental pour la justice sociale;
- Collaboration du Ministère de la condition de la femme et de Statistics New Zealand sur l'Enquête sur les budgets-temps, et autres publications;
- Publication d'un document de synthèse sur l'équité salariale, intitulé *Next Steps Towards Pay Equity*; après une période de cinq mois, s'achevant le 30 novembre 2002, réservée à la consultation du public, le Ministère entreprendra, en collaboration avec les femmes, les Maories, les femmes du Pacifique et d'autres organismes publics, de définir les lignes d'action envisageables afin de réaliser l'équité salariale;

- Recueil de données ventilées selon le sexe et l'appartenance ethnique, afin d'améliorer les mesures prises en faveur des femmes, des Maories et des femmes du Pacifique, comme c'est le cas par exemple dans l'étude intitulée « *Māori Women : Mapping Inequalities and Pointing Ways Forward* », publiée par le Ministère de la condition de la femme en 2001;
- Restructuration, mise à jour et promotion de la base de données du Service des nominations, et adoption d'autres mesures pour améliorer la participation des femmes dans les organismes et comités publics.

Des progrès significatifs ont été accomplis par rapport aux objectifs stratégiques énoncés dans le Programme d'action de Beijing, notamment pour les points suivants :

- Évaluation de la loi de 1995 relative à la violence au foyer;
- Application de *Te Rito*, une stratégie de prévention de la violence au foyer en Nouvelle-Zélande;
- Développement d'une Stratégie pour la santé des femmes, d'une Stratégie pour l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation, d'une Stratégie pour la promotion de l'allaitement, et d'un Cadre pour l'enfance en santé;
- Promulgation de la loi de 2001 portant modification de la loi relative aux droits de l'homme;
- Remplacement de la loi de 1991 relative aux contrats de travail par la loi de 2000 relative aux relations de travail;
- Instauration d'un plan de congé parental rémunéré;
- Création, en juillet 2002, d'un poste de Commissaire à l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi.

On trouvera plus de détails sur ces initiatives dans les rubriques du présent rapport consacrées aux articles pertinents.

- Examen quinquennal du Programme d'action de Beijing;
- Après la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle », le Ministère de la condition de la femme a organisé des séances d'information à l'intention des groupes de femmes à Wellington et Auckland pour qu'elles aient la possibilité de donner l'occasion de poser des questions et d'entendre les comptes rendus des représentants. Le Ministère a également publié un rapport sur la conférence, qui comprend les comptes rendus des représentants.

## **Méthodologie**

### **Introduction**

La Nouvelle-Zélande a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en janvier 1985. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a pu examiner notre premier rapport en février 1988. Le présent document est le cinquième rapport au Comité sur l'application de la Convention. Il couvre normalement la période allant de mars 1998 à février 2002 mais de fait l'analyse s'arrête vraiment au 1er septembre 2002.

Durant l'établissement du présent rapport, la Nouvelle-Zélande a gardé à l'esprit son précédent rapport (1998), les débats du Comité à l'occasion de son examen, et les principes directeurs du Comité pour l'établissement des rapports périodiques.

La présente partie décrit la méthodologie suivie par le Ministère de la condition de la femme au nom du Gouvernement néo-zélandais dans la coordination du cinquième rapport périodique au Comité. L'accent sera particulièrement mis sur le processus de consultation, étant donné qu'il diffère considérablement de celui suivi jusqu'alors pour les précédents rapports.

### **Information**

Les différents organes gouvernementaux, notamment le Ministère de la condition de la femme et, à travers le processus de consultation, les femmes et les filles de Nouvelle-Zélande, ont contribué à l'établissement du présent rapport. Les données statistiques sur les femmes qui y sont contenues ont pour l'essentiel été obtenues dans le cadre du recensement de 2001.

### **Consultation**

#### **Première phase**

En préalable aux consultations du public sur le projet de rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, le Ministère de la condition de la femme a organisé 22 ateliers régionaux dans toute la Nouvelle-Zélande<sup>1</sup>. Les villes choisies l'ont été afin de compléter les efforts de consultation déployés par le National Council of Women et la Māori Women's Welfare League dans le cadre de l'établissement de rapports séparés. Les ateliers avaient pour objectifs principaux :

- D'informer les femmes et les filles, les organisations non-gouvernementales (ONG) et les parties intéressées sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et le processus d'établissement de rapports suivi par le Gouvernement;

---

<sup>1</sup> Les ateliers se sont déroulés à Palmerston North, Whangarei, Auckland, Kaikohe, Rotorua, Gisborne, Christchurch, Dunedin, Nelson et Invercargill.

- De stimuler les débats préliminaires et la réflexion sur les progrès accomplis par la Nouvelle-Zélande dans l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Huit de ces ateliers ont été organisés spécifiquement à l'intention des jeunes femmes et des filles. Par ailleurs, deux séances d'information sur le processus suivi par le Gouvernement dans le cadre de l'établissement des rapports ont été organisées à l'intention des organisations non gouvernementales, à Auckland et Wellington.

C'est une approche par groupes qui a été préférée pour les ateliers, dans la mesure où elle permettait d'aborder tout un éventail de questions liées à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. L'accent a été mis en particulier sur les Maories, les femmes du Pacifique, les femmes dans le monde rural, les migrantes et les réfugiées, les handicapées, les femmes âgées, les mères et les femmes et le travail non rémunéré, les femmes occupant un emploi rémunéré, les femmes d'affaires, les femmes et l'art et le sport, et les questions socioéconomiques.

Il a été fait part du bilan des ateliers régionaux aux participants, organisations non gouvernementales, organismes publics et acteurs intéressés.

Des dossiers d'information sur le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et le processus d'établissement des rapports ont été distribués à chaque atelier et rendus accessibles à un public plus large. Ils contenaient notamment un formulaire permettant à ceux qui le souhaitaient d'apporter leur contribution au rapport.

Un premier projet de rapport a été largement diffusé auprès du public qui a été invité à formuler des observations à ce sujet, du 13 décembre 2001 au 28 février 2002. Il a été notamment envoyé aux femmes et aux filles qui avaient assisté aux ateliers régionaux, aux organisations non gouvernementales et aux organismes publics. Le projet de rapport était également consultable sur le site Web du Ministère de la condition de la femme ([www.mwa.govt.nz](http://www.mwa.govt.nz)) et il était possible d'en recevoir un exemplaire sur simple demande. Quelque 900 exemplaires ont été distribués.

Trente-sept commentaires émanant d'organisations nationales et locales ou d'individus ont été reçues (voir appendice 2), ainsi que 35 formulaires de réponse. Un résumé détaillé des commentaires du public sur le projet de rapport a été établi et diffusé auprès des responsables pour qu'ils répondent à ces observations et en tirent des enseignements. Un résumé des communications du public, critiques ou positives, a été envoyé à tous ceux qui ont apporté leur contribution au processus et mis à disposition sur demande.

Le Ministère de la condition de la femme s'est réuni en mai 2002 avec les principales organisations non gouvernementales à l'occasion d'un atelier sur les principaux problèmes rencontrés et les moyens de faciliter l'établissement du cinquième rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Le présent rapport regroupe des renseignements issus de toutes les sources d'information susmentionnées et reflète les commentaires, questions et observations

reçus dans le cadre du processus de consultation. La partie consacrée au point de vue des femmes (Appendice 1) offre un résumé des observations du public.

Il n'était pas possible de répondre à tous les sujets de préoccupation soulevés à l'occasion du processus de consultation du public. Le rapport donne cependant une idée de l'éventail et de la nature des problèmes auxquelles se heurtent les Néo-Zélandaises, pour que l'ensemble de la population puisse s'efforcer d'y remédier de concert issues.

Tout au long du processus d'établissement du rapport, des rapports d'activité ont été diffusés auprès des organisations non gouvernementales, des organismes gouvernementaux et autres acteurs intéressés pour les tenir au fait de la situation et leur expliquer de quelle manière ils pouvaient contribuer au processus. Il était également possible de consulter ces rapports d'activité sur le site Web du Ministère de la condition de la femme.

### **Les Îles Cook, Noué et les Tokélaou**

La ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes par la Nouvelle-Zélande prévoit son application territoriale aux Îles Cook, à Nioué et aux Tokélaou. Les Îles Cook et Nioué sont des États souverains en libre association avec la Nouvelle-Zélande. Selon les termes de cette relation, les Îles Cook et Nioué établissent leurs propres rapports aux organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Pendant toute la période considérée et récemment encore, la Nouvelle-Zélande a appelé l'attention des Gouvernements des Îles Cook et de Nioué sur l'obligation qui leur incombe de présenter un rapport au titre de la Convention, en soulignant qu'ils pouvaient s'ils le souhaitaient recevoir une assistance technique en la matière. Le rapport des Tokélaou figure à l'appendice 4.

La Nouvelle-Zélande a organisé en février 2001, conjointement avec la Division de la promotion de la femme de l'Organisation des Nations Unies, un atelier de formation sous-régional à l'intention des hauts responsables et des organisations non gouvernementales venus des pays insulaires du Pacifique. Cet atelier avait pour objectif de contribuer au renforcement des capacités de ces pays afin de les aider à s'acquitter de leurs obligations au titre de la Convention en matière de présentation de rapports et, pour ceux qui ne sont pas parties à la Convention, de leur donner davantage d'information générale sur les conditions d'adhésion. Des représentants des Îles Cook et de Nioué ont participé à cet atelier. Dans le cadre de son programme bilatéral d'aide au développement, la Nouvelle-Zélande a aidé Noué à évaluer sa législation pour s'assurer qu'elle ne soit pas contraire à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Par ailleurs, le programme pour la parité des sexes et le développement aux Îles Cook, financé par la Nouvelle-Zélande, a permis de mettre l'accent sur les activités de coordination en vue de l'établissement par les Îles Cook de leur rapport au Comité.

## Réponse du Gouvernement néo-zélandais aux conclusions du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes

### Introduction

La présente partie a pour but de rappeler les conclusions formulées par le Comité après son examen des troisième et quatrième rapports périodiques combinés de la Nouvelle-Zélande en 1998 et d'indiquer les mesures prises par le Gouvernement néo-zélandais en réaction. Les citations du Comité sur ses motifs de préoccupation sont reproduites en italiques et les mesures prises en retour par le Comité sont décrites à la suite.

### Réserves

*Le Comité note avec préoccupation la persistance des réserves à la Convention, en particulier en ce qui concerne les congés de maternité payés et les femmes au combat.*

La Nouvelle-Zélande a maintenu, pendant la période examinée, ses réserves à la Convention, qui concernent les questions des femmes au combat et des congés de maternité rémunérés. Un plan de congé parental rémunéré a cependant été lancé en juillet 2002 (voir art. 11 : Emploi).

Des efforts ont également été déployés pour améliorer les perspectives d'avancement des femmes dans les forces armées de Nouvelle-Zélande. Les femmes qui s'engagent dans l'armée sont recrutées, sélectionnées, formées et employées dans tous les secteurs de l'armée, et elles peuvent désormais être envoyées au combat ou intégrées dans d'autres unités opérationnelles (voir art. 11 : Emploi).

La Nouvelle-Zélande examine actuellement la possibilité de lever ses réserves.

### Marché du travail

*Le Comité estime que la législation en vigueur et la situation de fait des femmes sur le marché du travail formel, notamment au sujet de l'égalité de rémunération, des contrats de travail et des responsabilités familiales des femmes, sont de sérieux obstacles à la pleine application de la Convention.*

La loi de 2000 relative aux relations de travail (Employment Relations Act 2000 [ERA]) a remplacé la loi de 1991 relative aux contrats de travail (Employment Contracts Act 1991) et constitue désormais le cadre législatif dans ce domaine. Elle reconnaît l'inégalité du rapport de force entre employeurs et employés, encourage les négociations collectives tout en respectant le libre choix des individus, et exige des parties qu'elles entretiennent des relations de bonne foi. Ce cadre législatif permet aux employés vulnérables, notamment aux femmes, de participer aux négociations collectives pour pouvoir mieux faire entendre leur voix. Il constitue également une protection contre la discrimination et les rapports de force inégaux et permet de présenter un recours ou de lancer d'autres procédures pour entretenir des relations de travail saines (voir art. 11 : Emploi).

Le Département du travail a lancé un processus d'évaluation de la loi relative aux relations de travail sur trois ans, afin d'obtenir des renseignements substantiels sur l'impact qu'a eu la loi sur les employeurs, les employés et les syndicats. À court terme, l'accent est mis sur les répercussions directes de la loi. À plus long terme, il serait souhaitable d'évaluer ses conséquences économiques indirectes de la loi sur les différents groupes présents sur le marché de travail, notamment les femmes.

En collaboration avec le Département du travail, le Ministère de la condition de la femme est en train de lancer un projet pour l'équité salariale dans le but d'identifier et d'évaluer les mesures envisageables pour faire respecter le principe du salaire égal à travail de même valeur. Le Département du travail développe également un programme de travail pour lutter contre les écarts de salaire entre hommes et femmes (voir art. 11 : Emploi).

Le Gouvernement reconnaît qu'il est fondamental que les familles puissent s'appuyer sur des services de garderie de qualité pour parvenir à concilier les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie de famille. Des fonds supplémentaires ont donc été prévus dans les budgets de 2001 et 2002 au titre de services de garde et du programme d'activités extrascolaires « Out of School Care and Recreation (OSCAR) ». Le Gouvernement entend redoubler d'efforts pour améliorer l'offre, le coût et la qualité en matière d'éducation préscolaire et en ce qui concerne les services de crèche et de garderie extrascolaire (voir art. 10 : Éducation et article 11 : Emploi).

### **Congés de maternité rémunérés**

*Le Comité est gravement préoccupé par la persistance d'une réserve à l'article 11 2) b) au sujet du congé payé de maternité. Il craint que l'obligation imposée aux femmes de négocier individuellement le congé de maternité avec leur employeur au lieu que le droit au congé soit établi par les lois et par les politiques nationales, soit un désavantage pour les femmes néo-zélandaises. Il est préoccupé également par les restrictions du bénéfice des congés de maternité non rémunérés et par la connaissance insuffisante parmi les femmes des droits existants au congé parental non rémunéré.*

*Le Comité recommande que le Gouvernement examine plus en détail les régimes des congés payés de maternité existant dans de nombreux pays ayant un niveau de développement économique et social comparable.*

Le congé parental rémunéré a été instauré en juillet 2002. La Nouvelle-Zélande a examiné les dispositions en vigueur dans les autres pays pour formuler sa nouvelle politique en la matière (voir art. 11 : Emploi).

*Il recommande aussi que le Gouvernement étudie les conséquences du régime de congé de maternité en vigueur pour l'égalité de rémunération des femmes et pour l'égalité des possibilités de carrière.*

Un programme de contrôle et d'évaluation a été mis en place dans le cadre de l'introduction du droit à un congé parental rémunéré (voir art. 11 : Emploi).

*Le Gouvernement devrait également étudier les conséquences éventuelles de cette situation dans le long terme, particulièrement en combinaison avec le*

*projet d'amendement du régime matrimonial des biens qui ne fait pas entrer les gains futurs dans les règlement du divorce.*

La loi de 2001 portant modification de la loi relative aux biens matrimoniaux a vu le Matrimonial Property Act 1976 rebaptisé Property (Relationships) Act 1976, et modifié pour entrée en vigueur le 1er février 2002 (voir art. 16 : Mariage et vie de famille).

## **Restructuration de l'économie**

*Notant qu'un nombre croissant de femmes ont des emplois à temps partiel ou occasionnels, et que le nombre des emplois à plein temps pour les femmes est insuffisant, le Comité est préoccupé par le fait que l'impact produit sur les femmes par la restructuration économique en cours dans le pays ne fasse toujours pas l'objet de mesures suffisantes de la part du Gouvernement. Il est gravement préoccupé par le fait qu'une législation telle que la loi sur les contrats de travail de 1991, qui donne la prééminence aux contrats de travail individuels plutôt qu'aux conventions collectives, constitue un inconvénient majeur pour les femmes sur le marché du travail à cause de leurs doubles responsabilités comme travailleuses et comme mères de famille.*

*Le Comité invite instamment le Gouvernement à évaluer l'impact produit par la législation de marché libre en vigueur sur la capacité pour les femmes de faire concurrence aux hommes en toute égalité sur le marché du travail, et il l'invite à faire également le point des avantages que les femmes ont tirés de la situation économique favorable des dernières années.*

Comme indiqué plus haut, la loi de 2000 relative aux relations de travail (Employment Relations Act 2000 [ERA]) a remplacé la loi de 1991 relative aux contrats de travail (Employment Contracts Act 1991), ce qui devrait permettre de lutter contre les désavantages structurels dont pâtissent les femmes. Parmi les autres mesures qui pourraient contribuer à l'amélioration de la condition de la femme sur le marché du travail, on peut citer le système d'apprentissage « Modern Apprenticeships », qui cible les femmes, les Maoris et la population du Pacifique, et l'examen actuel par le Gouvernement des recommandations du Groupe consultatif pour l'égalité des chances (voir art. 11 : Emploi). Il faut également noter que le Gouvernement a récemment défini le rôle du Commissaire à l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi au sein de la Human Rights Commission (voir art. 2 : Mesures de lutte contre la discrimination).

*Il recommande que le Gouvernement reconnaisse la maternité comme une fonction sociale qui ne doit pas constituer un désavantage structurel pour les femmes du point de vue de leurs droits à l'emploi.*

Voir plus haut.

*Le Comité recommande l'application de mesures spéciales provisoires dans les secteurs public et privé, conformément à l'article 4.1, pour accélérer l'égalité effective des femmes en matière d'emploi.*

Des mesures spéciales provisoires sont prises pour améliorer l'égalité *de facto* des femmes et des autres groupes concernés à travers le Fonds commun pour l'égalité des chances en matière d'emploi, le Fonds pour l'égalité des chances en

matière d'emploi et le Conseil consultatif national sur l'emploi des femmes (National Advisory Council on the Employment of Women [NACEW]). Le Fonds commun pour l'égalité des chances en matière d'emploi a bénéficié de crédits supplémentaires dans le cadre du budget de 2002 (voir art. 11 : Emploi). On peut citer, entre autres mesures spéciales provisoires, la Campagne de prévention du harcèlement sexuel de la Human Rights Commission (voir art. 2 : Mesures de lutte contre la discrimination), et la création, au niveau ministériel, de groupes consultatifs sur l'impartition, l'égalité des chances dans l'emploi et la loi de 1981 relative aux vacances (voir art. 11 : Emploi).

*Le Comité recommande que le Gouvernement envisage de ratifier la Convention 103 (Rev.) de l'Organisation internationale du Travail.*

Le Gouvernement ne ratifie les conventions de l'OIT que lorsqu'il peut pleinement les respecter. Il a activement contribué au processus de révision de l'OIT sur la Convention 103, qui a abouti à l'adoption de la Convention 183. Ceci étant, la loi relative au congé parental et à la protection de l'emploi (Parental Leave and Employment Protection Act) n'est toujours pas compatible avec la Convention 183 (voir plus loin).

*Le Comité recommande aussi que le Gouvernement suive systématiquement l'évolution de la situation des femmes, spécialement dans le domaine de l'emploi, et évalue régulièrement l'impact des mesures législatives et de politique générale pour réaliser l'égalité des femmes conformément à la Convention.*

En vertu de la loi relative aux relations de travail, toutes les conventions collectives doivent être déposées auprès du Département du travail; cependant, les contrats de travail individuels ne sont pas soumis à cette exigence. Des renseignements sont recueillis sur le nombre de contrats qui comportent des dispositions ou des programmes liés à l'égalité des chances dans l'emploi, ce qui constitue un progrès par rapport à la loi de 1991 sur les contrats de travail. Voir plus loin pour plus de détail sur l'examen de la loi relative aux relations de travail.

## **Écart de rémunération entre les femmes et les hommes**

*Le Comité exprime sa grave préoccupation au sujet du maintien de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, dont on ne prévoit pas qu'il se réduira d'après les tendances actuelles. La disparité est due en partie à la surreprésentation des femmes dans les activités sous-rémunérées et à leur sous-représentation dans les secteurs de croissance où la rémunération est supérieure à la moyenne. Le Comité exprime sa grave préoccupation devant les écarts de rémunération actuels entre les femmes et les hommes pour un travail égal, et devant les conséquences de l'abolition de la loi sur l'équité dans l'emploi pour les droits des femmes à une rémunération égale.*

*Le Comité recommande que des efforts supplémentaires soient faits, notamment par la législation et à travers l'adoption de politiques novatrices, pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes.*

*Les conséquences de la loi sur la vie privée sur la capacité des femmes à s'adresser aux tribunaux en cas de discrimination sous forme d'inégalité de rémunération devraient être examinées. Le Gouvernement devrait aussi*

*envisager d'adopter une stratégie « de rémunération égale pour un travail de valeur comparable » et de rétablir la législation pertinente.*

Le Gouvernement a augmenté le salaire minimum légal, étendu l'éventail des ayants droit et augmenté le salaire jeune. Le Ministère de la condition de la femme lance également un projet pour l'équité salariale en consultation avec le Département du travail (voir art. 11 : Emploi).

La loi relative aux relations de travail a pour objectif de donner aux femmes et aux autres groupes vulnérables un véritable pouvoir de négociation en ce qui concerne les taux de rémunération. Elle comporte des dispositions de lutte contre la discrimination dans l'emploi, y compris en ce qui concerne les termes et conditions de travail, et les occasions de promotion et de formation. Il est trop tôt pour évaluer l'impact de cette loi sur les femmes.

Rien n'est prévu en ce qui concerne l'évaluation de l'impact de la loi sur la vie privée sur la capacité des femmes à obtenir réparation en cas de discrimination sous forme d'inégalité de rémunération. Cependant, la promotion des négociations collectives dans le cadre de la loi relative aux relations de travail résout partiellement le problème. Par ailleurs, l'Employment Relations Authority peut obtenir tout renseignement utile pour ouvrir une enquête en cas de plainte portant sur une discrimination liée aux taux de rémunération dans le cadre de la loi relative aux relations de travail.

## **Privatisation**

*Le Comité craint que la privatisation en cours des services sociaux et l'introduction d'un régime prévoyant des paiements dans des domaines comme les soins de santé réduisent l'accès des femmes aux services correspondants, particulièrement pour les femmes pauvres et pour les femmes Maories.*

*Le Comité recommande que le Gouvernement surveille de près les conséquences de la privatisation pour les services sociaux, de santé surtout, afin d'assurer à toutes les femmes un accès égal à des soins de santé de bonne qualité.*

Aucune initiative spécifique n'a été lancée dans ce domaine. Cependant, le Gouvernement actuel souhaite clairement mettre un terme à la privatisation des services publics sociaux et de santé, comme en témoigne, par exemple, l'adoption de la loi de 2000 relative à la santé publique et aux personnes handicapées., qui prévoit le financement et l'offre de services de santé individuels, de services de santé publics et de services de santé pour les handicapés. Dans le cadre de cette loi ont été créés des conseils régionaux pour la santé (District Health Board [DHB]) comportant des représentants élus, notamment des Maoris, dans le but de réduire les disparités sur le plan de la santé, en améliorant les résultats obtenus pour les Maoris et la population toute entière (voir art. 12 : Santé).

Il n'y a pour l'heure aucun plan d'évaluation de l'impact de la privatisation sur les services de santé et les services en faveur des handicapés, dans la mesure où l'accent a été mis sur le financement public de ces services et les mesures en vigueur pour réduire les inégalités dans les résultats obtenus sur le plan de la santé. Les initiatives énumérées ci-dessus sont récentes, et il n'est donc pas possible pour l'instant de déterminer leur impact sur la santé des femmes.

En ce qui concerne le secteur de l'enseignement tertiaire, le Gouvernement a apporté plusieurs modifications au système de prêts aux étudiants (Student Loan Scheme) pour alléger le fardeau financier supporté par les étudiants du tertiaire, et d'autres initiatives sont en cours pour obtenir davantage d'information sur les impacts socio-économiques du système de prêts sur certains groupes, notamment les femmes et les minorités ethniques (voir art. 10 : Éducation).

## **Réforme de la loi relative aux biens matrimoniaux**

*Le Comité est préoccupé par le fait que le projet d'amendement de la loi sur le régime matrimonial des biens et le projet sur les relations de fait (patrimoine), déposés devant le Parlement en mars, établissent une distinction entre les droits de la femme mariée dans la répartition des biens en cas de décès de l'époux et en cas de divorce, et les droits de la femme en cas de séparation d'un partenaire de fait. Il s'inquiète également que le projet d'amendement concernant le régime matrimonial des biens ne tienne pas compte des gains futurs du mari pour la division du patrimoine dans les règlements du divorce.*

*Le Comité recommande que le Gouvernement revoie le contenu du projet de loi sur les relations de fait (patrimoine) afin de l'aligner sur le texte du projet d'amendement portant sur le régime matrimonial des biens, étant donné notamment que les relations de fait sont plus fréquentes parmi la population maorie et augmentent dans l'ensemble de la population.*

La loi de 2001 portant modification de la loi relative aux biens matrimoniaux a vu le Matrimonial Property Act 1976 modifié et rebaptisé Property (Relationships) Act 1976. Cette modification est entrée en vigueur le 1er février 2002, et les dispositions relatives à l'impartition sont entrées en vigueur le 1er août 2001. Ces réformes ont introduit trois grands changements (voir art. 16 : Mariage et vie de famille).

## **Les Maories**

*Le Comité est préoccupé par le fait que la situation des femmes maories n'est toujours pas satisfaisante dans de nombreux domaines. Il relève le fort pourcentage de filles maories qui quittent rapidement l'école, les taux de grossesses d'adolescentes supérieurs à la moyenne, le nombre toujours plus bas de femmes maories dans l'enseignement tertiaire, la situation des Maories en matière d'emploi, leur absence dans l'administration de la justice et dans les organes de décision politiques, leur situation sanitaire et leur accès aux services de santé, ainsi que l'incidence supérieure à la moyenne de la violence au foyer.*

Le Gouvernement contrôle étroitement les politiques mises en oeuvre pour satisfaire les besoins des communautés défavorisées, et il donne l'orientation des politiques sociales et économiques afin de répondre au mieux aux besoins des Maoris et des communautés du Pacifique. Connue auparavant comme l'initiative « Closing the Gaps » (Comblant les fossés), cette approche a été rebaptisée « Reducing Inequalities » (Réduire les inégalités), pour bien montrer que l'accent est mis sur les Maoris, les communautés du Pacifique et les autres groupes de la

population défavorisés en Nouvelle-Zélande. Le Ministère de la condition de la femme a contribué à ces travaux et appelé l'attention sur d'importantes questions en ce qui concerne les femmes maories.

Les fonctions assumées par le Ministère pour l'avancement des Maoris Te Puni Kōkiri (TPK) en matière de contrôle et sur le plan politique sont définies dans la loi de 1991 relative au Ministère pour l'avancement des Maoris. Le Gouvernement a souhaité étendre ses principales fonctions au contrôle de l'efficacité. Dans le cadre de ses activités de contrôle et de vérification, le TPK poursuit les objectifs suivants :

- Contrôler, évaluer et vérifier l'efficacité des programmes, services et organisations du secteur public pour améliorer les résultats obtenus auprès de la population maorie;
- Collaborer avec les institutions centrales pour améliorer leur efficacité et a définition des responsabilités;
- Donner au Gouvernement des renseignements substantiels sur la situation des Maoris, notamment les occasions et les problèmes qu'ils rencontrent.

Le Ministre aux affaires maories approuve chaque année, au nom du Gouvernement, les activités de contrôle et de vérification menées par le TPK en vue d'atteindre les trois objectifs susmentionnés. Par ailleurs, le programme de vérification du TPK est soumis chaque année au Cabinet pour approbation.

Il faut cependant noter que le rôle de contrôle et de vérification du TPK fait partie d'un ensemble plus large d'arrangements visant à évaluer les progrès accomplis pour favoriser l'avancement des Maoris. Par exemple, le Gouvernement demande aux différents organismes et départements de contrôler et d'évaluer l'efficacité de leurs propres programmes et services en ce qui concerne les Maoris.

Le Ministère de la condition de la femme a publié en septembre 2001 un rapport intitulé « *Māori Women : Mapping Inequalities & Pointing Ways Forward* », qui fournit des données ventilées selon le sexe permettant de comparer les situations respectives des hommes et des femmes maoris et non maoris, dans les secteurs de l'éducation, de l'emploi, des revenus, de la santé, du logement et de la justice criminelle. Le rapport identifie les inégalités dont continuent de souffrir les femmes maories et indique les domaines dans lesquels des mesures ont été prises ou pour lesquels des initiatives gouvernementales supplémentaires apparaissent nécessaires.

Le rapport *Māori Women* a pour but d'aider les ministères à :

- Mener une analyse ventilée selon le sexe dans la mesure où il porte sur les femmes maories et leur rôle dans la société whānau, hapū, iwi et maorie;
- Mieux répondre aux besoins des femmes maories et développer des approches et des solutions en partenariat avec les femmes maories, dans le respect des principes de partenariat, de participation et de protection.

Dans sa *Déclaration d'intention pour 2002-2005*, le Ministère de la condition de la femme a inclus une rubrique consacrée spécifiquement aux femmes maories et à leurs priorités, The output class, « *Māori Women's Priorities* », et s'engage à donner au Gouvernement des conseils pour permettre aux femmes maories, en tant que tangata whenua (populations autochtones), de participer pleinement au développement social et économique de la Nouvelle-Zélande Aotearoa. Il identifie les domaines prioritaires suivants :

- Développement d'une stratégie de recherche pour étudier les inégalités dont pâtissent les femmes maories, qui permette d'éliminer les barrières à leur participation dans la société, avec le Ministère pour l'avancement des Maories et les Ministères de l'éducation, des affaires sociales, de la justice et de la santé, les Départements du travail et de l'administration pénitentiaire, et Housing New Zealand, en consultation avec Statistics New Zealand, le Département du Premier ministre et le Cabinet, le Trésor et la Commission des services de l'État;
- Conseils sur la manière d'abattre les barrières systémiques et structurelles directes et indirectes qui dissuadent les femmes maories de faire preuve d'esprit d'innovation et d'entreprise et empêchent leur succès;
- Conseils pour améliorer l'accès et la participation des femmes maories aux ressources et produits sociaux, économiques et environnementaux;
- Formulation de stratégies pour améliorer la participation des femmes maories au développement régional, en consultation avec les Maories elles-mêmes et le Ministère pour le développement économique;
- Développement, en consultation avec le TPK, d'indicateurs spécifiques qui permettent de mesurer les progrès accomplis sur la voie des priorités gouvernementales pour les femmes Maories;
- Poursuite des relations avec les Maories aux niveaux national et local pour influencer sur la politique du Ministère et ses programmes et pour donner des conseils aux Maories sur les travaux du Ministère et du Gouvernement quant aux questions qui les intéressent.

*Le Comité invite instamment le Gouvernement à poursuivre ses efforts pour donner pleinement application au Traité de Waitangi, en particulier pour parvenir à l'égalité pour les femmes maories dans les domaines visés par la Convention.*

Le Gouvernement poursuit ses efforts pour donner application au Traité de Waitangi. Ainsi, l'un des six grands objectifs gouvernementaux pour la politique de secteur public est de renforcer l'identité nationale et de faire prévaloir les principes du Traité de Waitangi.

La réduction des inégalités dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'emploi et du logement constitue un autre de ces objectifs. La coordination intersectorielle des stratégies et le renforcement des capacités sont des facteurs clefs pour améliorer les résultats des communautés maories dans ces domaines. Le présent rapport détaille certaines des stratégies spécifiques mises en oeuvre pour résoudre les problèmes rencontrés en ce qui concerne les Maories et l'application du Traité dans le secteur public.

Pour ce qui est de la politique sociale, le Gouvernement a adopté en 2000 une législation sur la santé, se composant de plusieurs parties, dont une sur le Traité, qui doivent lui permettre d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés pour la santé des Maories.

*Le Comité invite instamment le Gouvernement à traduire d'urgence la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en langue maorie et à la diffuser largement parmi les communautés maories afin de mieux informer les Néo-Zélandaises de leurs droits.*

À l'occasion de la célébration du vingtième anniversaire de l'adoption de la Convention, et en contribution aux objectifs de la Décennie internationale des populations autochtones 1995-2005, la Human Rights Commission a publié, en partenariat avec le TPK, des fascicules sur la Convention et son protocole facultatif en anglais et en langue maorie, qui ont été largement diffusés.

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

*Le Comité note avec préoccupation que, malgré les progrès faits vers la participation égale des femmes à la vie politique et publique, y compris au Parlement, dans l'administration de la justice et au sein des conseils statutaires, peu d'efforts sont faits pour atteindre les objectifs d'équilibre entre les sexes au moyen de mesures spéciales provisoires.*

*Le Comité recommande que le Gouvernement envisage d'introduire un large ensemble de mesures, notamment en fixant des objectifs et des buts chiffrés souples.*

*Les avantages et inconvénients du système électoral actuel (représentation proportionnelle) pour le pourcentage des femmes au Parlement devraient être étudiés et, si nécessaire, le système devrait être modifié en vue d'accroître le nombre de femmes au Parlement.*

Selon les études disponibles, le système de représentation proportionnelle mixte a permis d'augmenter le nombre de femmes, venues de tous horizons, élues au Parlement. Le Gouvernement continue par ailleurs de soutenir résolument les travaux du Service des nominations au sein du Ministère de la condition de la femme (voir art. 7 : Vie politique et publique).

## **Ministère de la condition de la femme**

*Le Comité estime que le fait que les attributions du Ministère de la condition de la femme soient limitées à un simple rôle de consultation et de coordination fait obstacle au progrès des droits fondamentaux des femmes en Nouvelle-Zélande.*

*Le Comité recommande que la statut du Ministère de la condition de la femme soit amélioré et que ses capacités en matière de prise de décisions soient renforcées.*

Le Gouvernement demeure attaché au Ministère de la condition de la femme sous sa forme actuelle, celle d'un ministère à part entière au titre du State Sector Act 1988, avec un directeur et un Ministre siégeant au Cabinet, ainsi qu'une enveloppe budgétaire de 4,3 millions de dollars. Le Ministère est pour le Gouvernement la première source d'information sexospécifique et il lui prodigue ses conseils en vue d'améliorer la condition de la femme. Il s'acquitte de sa tâche grâce à son

programme de travail ciblé sur les principaux problèmes rencontrés par les femmes et en encourageant les autres analystes de la politique publique à prendre toutes les mesures possibles pour identifier les comportements discriminatoires à l'égard des femmes et les éliminer. Le Ministère s'assure également, par l'intermédiaire de son Service des nominations, que les candidatures de femmes aux postes de responsabilité dans la vie publique sont dûment et activement examinées.

Le Gouvernement exige désormais que tous les documents présentés au Comité gouvernemental pour la justice sociale comportent un examen des répercussions des mesures prises sur les hommes et les femmes, documenté par des analyses selon le sexe (voir art. 3 : Amélioration et promotion de la condition de la femme).

## **L'industrie du sexe**

*Le Comité est préoccupé par le fait que le Gouvernement n'ait pas fourni suffisamment de renseignements sur l'état de la prostitution, le collectif des prostituées et le traitement des personnes qui pratiquent la prostitution et se trouvent illégalement dans le pays.*

*Le Comité recommande que le Gouvernement fournisse davantage de renseignements sur ces sujets dans son prochain rapport. En outre, il souhaite savoir dans quelle catégorie d'activité économique la prostitution est intégrée aux fins de la comptabilité nationale et de l'étude sur les budgets-temps.*

### **Collectif des prostituées de Nouvelle-Zélande (New Zealand Prostitutes' Collective (NZPC))**

Voir article 6 : Élimination de l'exploitation des femmes.

### **Immigrants illégaux et travailleurs du sexe**

Voir article 6 : Élimination de l'exploitation des femmes.

### **Information statistique sur les travailleurs du sexe**

Les statistiques disponibles à l'échelle nationale ne donnent pas de montant estimatif pour « l'industrie du sexe ». Les affaires entrant dans cette catégorie sont classifiées comme ANZSIC Q9529 – Services personnels (catégorie qui recouvre notamment les maisons closes, les services de call girls, les services de prostitution, ainsi que toute une gamme d'autres services personnels divers). Les données concernant cette industrie sont tirées d'une enquête économique par sondage qui couvre toute la Division Q, les services personnels et autres services. Si les entreprises du sexe sont incluses dans le cadre commercial de Statistics New Zealand (pour ce faire, elles doivent être légalement établies (payer des TPS) et d'une certaine taille et/ou avec des employés), elles seront intégrées dans les prévisions. Il n'est donc pas possible de quantifier la contribution des travailleurs du sexe qui ne sont pas classés comme entité légale.

Pour ce qui est de l'enquête sur les budgets-temps, (voir art. 2 : Mesures de lutte contre la discrimination), les travailleurs du sexe y participant ont tenu un emploi du temps, en notant la formule « au travail » à chaque fois qu'ils ont exercé une activité sexuelle rétribuée, encodée comme « travail effectué pour un salaire ou

un profit ». Cependant, les travailleurs du sexe ne peuvent pas être identifiés de manière séparée dans les données, parce que le code utilisé pour les professions, à trois signes, n'est pas assez précis. Par ailleurs les intéressés ont peut-être hésité à révéler qu'ils exerçaient ce type de travail dans l'enquête sur les budgets-temps, dans la mesure où la plupart des activités liées à une offre sexuelle à des fins commerciales demeurent illégales.

S'agissant du projet de réforme en matière de prostitution, voir article 6 : Élimination de l'exploitation des femmes.

### **Données comparatives désagrégées**

*Le Comité est préoccupé par le fait que le manque de données comparatives décomposées par sexe et par origine ethnique et recueillies sur une certaine durée empêche de comprendre pleinement l'évolution de la situation concrète des droits fondamentaux des femmes.*

*Le Comité recommande que le Gouvernement communique davantage de renseignements de ce type dans son prochain rapport.*

Des données ventilées selon l'origine ethnique et le sexe sont collectées dans le cadre de toutes les enquêtes sur les ménages de Statistics New Zealand (SNZ), et des données de base sur l'origine ethnique ventilées selon le sexe sont disponibles dans toute une gamme de domaines. Les études sur la situation sociale menées par SNZ incluent depuis quelque temps des échantillons élargis à la population maorie, ce qui permet d'obtenir des renseignements plus détaillées. C'est notamment la méthode qui a été suivie dans le cadre de l'enquête sur les budgets-temps, l'enquête de 2000 sur les personnes âgées, l'enquête sur les personnes handicapées (avec un échantillon élargi également aux populations du Pacifique), et l'enquête sur l'épargne des ménages.

En ce qui concerne l'étude intitulée « *Māori Women : Mapping Inequalities & Pointing Ways Forward* », voir plus loin.

### **Examen de la méthode suivie pour l'étude quantitative de l'appartenance ethnique**

Statistics New Zealand examine actuellement la méthode suivie pour l'étude quantitative de l'appartenance ethnique. Le dernier examen de ce type remonte à 1988. Or, les besoins de ceux qui utilisent les statistiques ne sont plus les mêmes et la composition ethnique de la population néo-zélandaise a évolué, de même que l'approche suivie par les organisations gouvernementales et d'autres organismes dans la collecte et l'utilisation des données sur l'appartenance ethnique. L'étude quantitative de l'appartenance ethnique dans les statistiques sociales officielles doit être aussi pertinente et utile que possible, tant pour ceux qui utilisent les statistiques que pour les individus qui fournissent les renseignements voulus.

Cet examen a pour objet d'évaluer à nouveau les concepts et les outils de mesure utilisés dans le cadre de l'étude de l'appartenance ethnique depuis le dernier examen, afin de les moderniser si nécessaire, en tenant compte du point de vue des membres des groupes ethniques, ainsi que de l'opinion des statisticiens et de ceux qui on recours aux statistiques sur l'appartenance ethnique. Des consultations étendues ont eu lieu à ce sujet et les résultats en sont actuellement étudiés.

### **Programme de statistiques sociales**

L'Institut néo-zélandais de statistiques sociales officielles, tel qu'il existe aujourd'hui, ne permet pas de mener une politique suffisamment informée dans le domaine social. Le système officiel de statistiques sociales consiste seulement en des commentaires disparates qui, faute de coordination, ne forment pas un tout exploitable, comme c'est le cas dans le domaine des statistiques économiques. Il est donc délicat de surveiller dans le temps l'évolution de la situation sur le plan social à différents égards et d'examiner le lien entre les résultats obtenus dans les différents domaines, condition pourtant fondamentale à la conception d'une stratégie efficace sur le plan social. Les statistiques sociales présentent par ailleurs d'importantes lacunes, notamment en ce qui concerne l'information sur les comportements et les valeurs, les processus qui président à la constitution des familles ou à leur éclatement, et la participation à des activités de formation et d'éducation axées sur le travail.

En novembre 2000, le Comité gouvernemental pour la justice sociale est convenu de la nécessité de coordonner les enquêtes sociales menées au niveau gouvernemental et il a demandé à Statistics New Zealand de convoquer un comité composé d'institutions qui seraient chargées d'examiner le programme d'enquêtes sociales actuel et de suggérer les moyens de le réformer pour qu'il réponde mieux aux besoins du Gouvernement et de la communauté en matière d'information. Le Comité gouvernemental a par ailleurs demandé à Statistics New Zealand de lui indiquer quels sont les progrès accomplis pour identifier les besoins fondamentaux des utilisateurs, comment les satisfaire au mieux et à quel prix. Le comité interinstitutions qui a été créé poursuit ses travaux et doit présenter un rapport d'activités au Gouvernement en octobre 2002.

### **Table Builder (Tableur)**

Le tableur Table Builder – 2001 Census représente une nouvelle avancée dans la remise des données à travers le Web, qui permet aux utilisateurs d'avoir accès à un large éventail de données obtenues lors du recensement de la population et des habitations de 2001. Il combine un logiciel didactique de gestion des tableaux et quelque 300 grands tableaux de données établis par Statistics New Zealand. Les utilisateurs peuvent choisir un des tableaux de base, et y sélectionner des variables ou des emplacements géographiques pour obtenir un tableau sur mesure. Certains des tableaux proposés comporteront des données provenant des recensements de 1996 et de 1991, de sorte que l'analyse pourra être menée sur une décennie toute entière. Les résultats peuvent être imprimés directement ou bien téléchargés pour une analyse plus poussée. Plus de 60 tableaux de recensement sont déjà consultables via Table Builder. La totalité des données sera progressivement incorporée au système qui devrait être pleinement opérationnel à la fin de 2002.

Huit modules thématiques sont développés dans le cadre du système Table Builder, à savoir, dans l'ordre chronologique, les caractéristiques individuelles, les Maoris, les familles et les ménages; le logement, le travail, les revenus, l'éducation et le déplacement domicile-travail.

Les applications potentielles de Table Builder concernent notamment la planification de la prestation et de l'offre de services; le développement et l'évaluation des politiques publiques, le développement de produits, la

commercialisation sélective;; l'implantation des installations; et l'étude d'une zone donnée. Le public et les organes gouvernementaux intéressés peuvent utiliser gratuitement Table Builder sur le site Web de Statistics New Zealand ([www.snz.govt.nz](http://www.snz.govt.nz)).

## **Diffusion de l'information**

*Le Comité demande que ses conclusions soient diffusées largement en Nouvelle-Zélande pour faire connaître à la population néo-zélandaise, et particulièrement aux agents de l'administration publique et aux milieux politiques, les mesures qui ont été prises pour assurer l'égalité concrète des femmes et les mesures supplémentaires qui s'imposent à cet égard. Il prie également le Gouvernement de continuer à diffuser largement, en particulier auprès des organisations de femmes et de défense des droits de l'homme, le texte de la Convention, les recommandations générales du Comité et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing.*

En collaboration avec le Ministère de la condition de la femme, le Ministère des affaires étrangères et du commerce a largement diffusé les conclusions du Comité. La Human Rights Commission a continué de diffuser largement, en particulier auprès des organisations de femmes et de défense des droits de l'homme, le texte de la Convention, les recommandations générales du Comité, et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing.

## **Sources**

Ministère de la condition de la femme, 2002, *Déclaration d'intention, 2002-2005*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 2001, *Rapport annuel, 2000-2001*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 2001, *Māori Women : Mapping Inequalities & Pointing Ways Forward*, Wellington.

## **Article 1**

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

*Aux fins de la présente Convention, l'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.*

### **Te Tiriti o Waitangi (Traité de Waitangi)**

Le Te Tiriti o Waitangi est le texte fondateur de la Nouvelle-Zélande, et le Gouvernement s'est engagé à s'acquitter des obligations qui lui incombent en sa qualité de partenaire du Traité. Les Maoris, en tant que tangata whenua (peuple autochtone), entretiennent une relation particulière avec la Couronne. La nature spécifique de cette relation, confirmée d'un point de vue juridique, repose sur les principes de participation, de protection et de partenariat. Le Traité sert toujours de point de référence dans les efforts déployés pour assurer la justice sociale en faveur des femmes maories.

Il est fait référence aux principes consacrés dans le Traité dans plusieurs textes législatifs, par exemple la loi de 1986 relative aux entreprises d'État, la loi de 1986 relative à l'environnement, la loi de 1987 relative à la préservation de l'environnement, la loi de 1988 relative au secteur public, la loi de 1989 relative à l'éducation, la loi de 1989 relative à la pêche et les Maoris, la loi de 1989 relative à la langue maorie, la loi de 1991 relative à la gestion des ressources, la loi de 1992 relative au Traité de Waitangi (Règlement des sinistres dans le domaine de la pêche), et la loi de 2000 relative à la santé publique et aux personnes handicapées en Nouvelle-Zélande.

### **Charte néo-zélandaise des droits de l'homme 1990**

La Charte néo-zélandaise des droits de l'homme de 1990 a pour objectif d'affirmer, de protéger et de promouvoir les droits de l'homme et les libertés fondamentales en Nouvelle-Zélande et de souligner l'adhésion de la Nouvelle-Zélande au Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Elle s'applique aux mesures prises par les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire ou par toute entité ou personne s'acquittant d'un mandat public qui lui est conféré ou imposé par la loi. Elle réaffirme également que toute personne a le droit de ne pas être soumise à une discrimination fondée sur l'une quelconque des raisons énumérées dans la loi de 1993 relative aux droits de l'homme.

En mai 2001, le Gouvernement a pris certaines décisions quant à l'orientation suivie par la Nouvelle-Zélande en matière de droits de l'homme, notamment celle de faire de la norme fixée en matière de non-discrimination par la Charte néo-zélandaise des droits de l'homme de 1990, l'unique norme suivie par le Gouvernement, sauf en ce qui concerne les politiques et les pratiques en matière d'emploi et le harcèlement sexuel, qui demeurent régis par les normes pertinentes contenues dans la loi de 1993 relative aux droits de l'homme (voir art. 2 : Mesures de lutte contre la discrimination).

## **Loi de 1993 relative aux droits de l'homme**

La loi de 1993 relative aux droits de l'homme interdit la discrimination dans un certain nombre de domaines, notamment l'emploi; l'accès aux lieux, véhicules et installations publics; l'offre de biens et services; la terre, le logement et autres facilités; et l'accès aux établissements. Dans tous ces domaines de la vie publique, il est illégal d'exercer une discrimination contre quiconque pour les raisons suivantes : sexe (notamment en cas de grossesse et d'accouchement); situation matrimoniale; croyances religieuses ou philosophiques; couleur, race, origine ethnique ou nationalité; handicaps; âge; opinions politiques; situation professionnelle; situation familiale (notamment enfants ou personnes à charge) et orientation sexuelle.

La loi de 1993 offre également une protection contre le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur la race, l'incitation à la haine raciale, la victimisation et la discrimination indirecte.

## **Loi de 2000 relative aux relations de travail**

La loi de 2000 relative aux relations de travail offre une protection contre toute discrimination dans l'emploi fondée sur les mêmes raisons que celles énoncées dans la loi de 1993 relative aux droits de l'homme (voir art. 11 : Emploi). La loi relative aux relations de travail offre également une protection contre toute discrimination liées à des activités syndicales, auxquelles il n'est pas fait explicitement mention dans la loi relative aux droits de l'homme.

## **Pactes internationaux**

La Nouvelle-Zélande est partie aux principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, aux termes desquels les gouvernements sont tenus de veiller à ce que les hommes et les femmes puissent jouir des mêmes droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques. Le Gouvernement néo-zélandais fait en sorte que sa législation, ses politiques et ses pratiques administratives soient compatibles avec ces instruments avant de les ratifier.

La Nouvelle-Zélande a ratifié le protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 2000, qui permet aux néo-zélandaises de s'adresser au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes si elles s'estiment victimes d'une violation des droits énoncés dans la Convention et qu'elles ont épuisé tous les recours internes.

Une série de jugements rendus au cours de la période considérée a reflété l'impact des instruments internationaux sur la prise de décisions administratives et leur rôle dans l'interprétation des textes réglementaires. Il existe en Nouvelle-Zélande, une jurisprudence qui reconnaît la valeur des accords internationaux en tant qu'instruments permettant d'interpréter ces dispositions législatives aux fins d'incorporation dans le droit interne. Toutefois, les accords internationaux ne sont pas automatiquement incorporés dans le droit interne lors de leur ratification, c'est au Parlement qu'il incombe de statuer en la matière.

## Article 2

### Mesures de lutte contre la discrimination

*Les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :*

- a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;*
- b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes*
- c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte de discrimination*
- d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation*
- e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque*
- f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes*
- g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.*

### La loi de 1993 relative aux droits de l'homme

Après les élections générales de 1999, le nouveau Gouvernement a entrepris de revoir la loi de 1993 relative aux droits de l'homme et le cadre institutionnel des principaux organes indépendants de défense des droits de l'homme en Nouvelle-Zélande. Par ailleurs, le Ministère de la justice, en consultation avec la Human Rights Commission, a demandé aux différents ministères de suivre le programme intitulé Compliance 2001, qui les a amenés à examiner leurs propres législations, politiques et pratiques pour les aligner sur la loi relative aux droits de l'homme. À la suite de ces initiatives et après de nouvelles consultations avec la société civile, la loi de 2001 portant modification de la loi relative aux droits de l'homme a été adoptée en décembre 2001.

Ces modifications ont pour objectif de promouvoir une solide culture des droits de l'homme en Nouvelle-Zélande, notamment en fixant des normes

gouvernementales appropriées en matière de lutte contre la discrimination, appuyées par un processus approprié, financé par l'État, pour le dépôt des plaintes et leur suivi; et en veillant à ce que les institutions chargées de la défense des droits de l'homme en Nouvelle-Zélande puissent s'acquitter efficacement de leurs deux grandes tâches, à savoir la promotion et la protection des droits de l'homme. Ces réformes doivent renforcer le système de prévention et de lutte contre la discrimination, notamment à l'égard des femmes. Les principales réformes introduites par la loi de 2001 portant modification de la loi de 1993 sont les suivantes :

### **Application de la loi par les pouvoirs publics**

La loi de 2001 portant modification de la loi relative aux droits de l'homme stipule que toute plainte concernant les activités gouvernementales et la législation doit désormais être adressée à la Human Rights Commission. Toutes les activités gouvernementales (sauf pour les politiques et pratiques en matière d'emploi et les questions connexes de haine raciale, de victimisation, et de harcèlement sexuel ou fondé sur la race) sont soumises à la norme fixée en matière de non-discrimination dans la Charte néo-zélandaise des droits de l'homme de 1990. Cette modification fait suite à l'expiration de l'article 151 de la loi relative aux droits de l'homme, qui prévoyait des dérogations au processus de plaintes aux termes de la loi relative aux droits de l'homme, totales dans le cas des textes législatifs, et partielles pour le Gouvernement, pour certains motifs illicites de discrimination.

Aux termes de la norme fixée en matière de non-discrimination dans la Charte des droits de l'homme, les citoyens ont le droit général de ne pas être victime de discrimination de la part du Gouvernement, et ce droit ne peut faire l'objet que de « limites raisonnables ». Selon la loi, une limite est dite « raisonnable » si on peut démontrer qu'elle est justifiable dans une société libre et démocratique.

Les pouvoirs publics devront continuer de se soumettre à la norme fixée par la loi de 1993 relative aux droits de l'homme en matière de non-discrimination en ce qui concerne la discrimination dans l'emploi, l'incitation à la haine raciale, la victimisation, et le harcèlement fondé sur la race ou le sexe.

### **Nouveau cadre institutionnel**

En vertu de la loi de 2001 portant modification de la loi relative aux droits de l'homme, la Human Rights Commission et l'Office of the Race Relations Conciliator ont été réunis. Rebaptisé « Human Rights Commission », l'organe comprend un Commissaire en chef pour les droits de l'homme à plein temps, un Commissaire chargé des relations entre les races, un Commissaire pour l'égalité des chances en matière d'emploi (nomination à venir) (voir art. 11 : Emploi), et jusqu'à cinq commissaires à temps partiel. Le Commissaire chargé des relations entre les races s'occupe spécifiquement, comme son titre l'indique, des questions de races et de relations entre les races. Le Commissaire pour l'égalité des chances en matière d'emploi est chargé d'animer des débats sur l'égalité des chances en matière d'emploi, notamment sur l'égalité des salaires, et de fournir des conseils et des orientations dans le cadre de ses fonctions.

Les Commissaires ont pour mission de faire oeuvre d'animation, de plaider et de sensibilisation dans le domaine des droits de l'homme, et de superviser et

diriger les activités de la Commission dans son ensemble. Ils sont aidés dans leur tâche par le Directeur général de la Commission et les membres du personnel.

Un bureau indépendant chargé des procédures suivies dans le domaine des droits de l'homme (Office of Human Rights Proceedings) a été créé au sein de la Human Rights Commission, et placé sous la supervision du Directeur des procédures suivies dans le domaine des droits de l'homme, qui assume le rôle joué auparavant par le Commissaire chargé des procédures. Le Bureau représente gratuitement les plaignants qui entament des procédures au titre de la loi relative aux droits de l'homme, selon des critères définis par la loi.

Du point de vue opérationnel, la Human Rights Commission assume une nouvelle fonction essentielle : elle doit défendre et promouvoir le respect des droits de l'homme dans la société néo-zélandaise, et encourager le maintien et le développement de relations harmonieuses entre les différents individus et groupes d'individus.

### **Processus de règlement des différends**

Tous les problèmes et plaintes liés à des affaires de discrimination, qu'elles soient ou non le fait des pouvoirs publics, sont examinés dans le cadre du processus de résolution des problèmes/règlement des différends financé par l'État, au titre de la loi relative aux droits de l'homme.

Le processus initial de règlement des différends a été conçu pour être plus rapide et moins formel que par le passé et le processus de traitement des plaintes dans son ensemble est censé être davantage maîtrisé par les parties elles-mêmes. Le rôle de la Commission est d'offrir ses services pour le règlement des conflits, notamment en ce qui concerne le recueil de renseignements, les conseils d'experts et les efforts de médiation.

Si le processus de règlement du différend échoue ou s'avère inapproprié, le plaignant peut porter l'affaire devant le Tribunal chargé d'examiner les affaires de droits de l'homme (Human Rights Review Tribunal), qui tranchera. Le plaignant peut demander au Directeur des procédures suivies dans le domaine des droits de l'homme de lui offrir un conseil juridique gratuit lors de la procédure. Par ailleurs, la Commission peut demander au Directeur d'assurer sa représentation devant le Tribunal (par exemple, si la Commission a mené une enquête).

En cas de plainte portant sur la législation ou les politiques et pratiques des pouvoirs publics, les mesures correctives qui s'imposent sont prises :

- Lorsque la Cour ou le Tribunal estime que les politiques ou pratiques des pouvoirs publics ont un caractère discriminatoire injustifié, tous les recours prévus par la loi relative aux droits de l'homme s'appliquent (par exemple indemnisation financière, ordre de réparation du tort subi par le plaignant, interdiction de poursuivre l'activité à caractère discriminatoire, déclaration de la violation de la loi par les pouvoirs publics);
- Lorsque les textes législatifs et réglementaires ont un caractère discriminatoire injustifié, ils sont déclarés contraires à la Constitution. Le Ministre responsable du texte législatif en question appelle l'attention de la Chambre sur la déclaration, et lui soumet la réponse du Gouvernement à ce sujet;

Il est difficile d'évaluer pour l'instant l'impact sur les plaintes liées au harcèlement sexuel de ce nouveau processus, qui prive la Commission de ses pouvoirs d'enquête, déplacés sur le recueil d'information et la médiation.

### **Programme d'action national**

En vertu de la loi portant modification de la loi relative aux droits de l'homme, la Commission doit « développer un programme d'action national, en consultation avec les parties intéressées, pour promouvoir et protéger les droits de l'homme en Nouvelle-Zélande ». Elle dispose de deux à trois ans pour ce faire, à l'issue d'un large processus de consultation avec le Gouvernement, le secteur public et la société civile.

### **Intégration des droits de l'homme**

Le Gouvernement a donné pour instruction au Ministère de la justice d'animer un groupe interministériel chargé de promouvoir et de favoriser la prise en compte des questions des droits de l'homme lors de l'élaboration des politiques gouvernementales. Le Ministère de la justice souhaite que ce groupe aide les divers départements gouvernementaux à maîtriser les questions des droits de l'homme et à veiller d'eux-mêmes à en assurer l'exercice, notamment en ce qui concerne les obligations conventionnelles internationales. Dans le cadre de ses activités, le Ministère de la justice a récemment publié des directives sur l'application des deux normes énoncées dans la loi de 1993 relative aux droits de l'homme en matière de non-discrimination. Destinées au secteur public, ces directives constitueront un précieux outil dans l'examen des textes législatifs et des politiques, pratiques et services du secteur public en Nouvelle-Zélande. Le Ministère de la justice développe également des directives générales sur la Charte des droits de l'homme à l'intention du secteur public, qui doivent être achevées au début de 2003.

### **Statistiques concernant les plaintes**

La discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel sont illégaux aux termes de la loi relative aux droits de l'homme. Ceux qui s'estiment victimes de discrimination sexuelle ou de harcèlement sexuel peuvent porter plainte auprès de la Human Rights Commission (HRC). De 1998 à 2001, l'ensemble des plaintes relatives à la discrimination fondée sur le sexe et au harcèlement sexuel ont représenté 33 % de toutes les plaintes reçues par la Human Rights Commission. Il y a eu 77 plaintes pour harcèlement sexuel en 1998-1999 et 61 en 1999-2000. Les plaintes concernant le harcèlement sexuel font le plus souvent l'objet d'une conciliation satisfaisante pour l'ensemble des parties. Les accords ainsi atteints prévoient parfois la mise en place de séances de formation ou de politiques de prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'organisation qui a fait l'objet d'une plainte et l'assurance qu'aucun comportement offensant ne sera toléré pour éviter tout harcèlement sexuel à l'avenir.

## **Harcèlement sexuel**

La Human Rights Commission a également demandé la réalisation d'un sondage sur le harcèlement sexuel, dont les résultats montrent qu'un tiers des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel. Ce sont les femmes jeunes qui sont le plus touchées : d'après les résultats ventilés selon l'âge et le sexe, 37 % des femmes de 18-29 ans ont été victimes de harcèlement sexuel. L'enquête montre également que c'est sur le lieu de travail que le harcèlement sexuel est le plus fréquent. La majorité des 218 personnes qui ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel (67 %) l'ont été sur leur lieu de travail. Soixante-dix pour cent des femmes qui ont répondu au sondage ont été victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Par ailleurs, 37 % des femmes qui travaillent moins de 20 heures par semaine ont été victimes de harcèlement sexuel.

La Human Rights Commission a donc organisé des semaines de prévention du harcèlement sexuel en octobre 2000 et septembre 2001, à l'occasion desquelles elle a dû répondre à un nombre sans précédent de questions sur le harcèlement sexuel. Pendant et après la campagne de 2000 in 2000, le nombre d'appels sur la ligne d'information de la Human Rights Commission a été multiplié par plus de deux, l'activité sur le site Web a augmenté de plus de 60 %, et plus de 60 demandes de formation à la prévention du harcèlement sexuel ont été reçues. Le nombre de plaintes concernant le harcèlement sexuel reçues par la Human Rights Commission a également connu une augmentation significative.

Le secteur ciblé pour la campagne de 2001 était le secteur hôtelier, d'où émanait un nombre disproportionné de plaintes reçues par la Human Rights Commission pour harcèlement sexuel. Plus de 5 000 entreprises du secteur hôtelier ont reçu de la documentation sur la prévention du harcèlement sexuel; des annonces provocatrices ont été diffusées à la radio, parallèlement à une campagne d'affichage et à la distribution de brochures dans les cafés et les institutions du tertiaire; on a réalisé une enquête sur le harcèlement sexuel parmi les travailleurs des restaurants et des bars; et des activités gratuites de sensibilisation au problème du harcèlement sexuel ont été proposées dans les établissements hôteliers. Cette campagne a permis d'obtenir d'excellents résultats, en particulier auprès du groupe cible des jeunes travaillant dans le secteur hôtelier, et le nombre de demandes de renseignements sur le harcèlement sexuel a augmenté de manière significative.

La Human Rights Commission a dressé une liste des prestataires de services de prévention en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Elle a également financé des ateliers de prévention à l'intention de certaines organisations à faible revenu.

## **Situation matrimoniale**

Le Ministère de la justice entreprend actuellement d'examiner toutes les dispositions législatives, à l'exception de celles ayant trait à l'assistance sociale, qui prévoient un traitement différent pour les couples homosexuels ou hétérosexuels qui vivent en concubinage et les couples légalement mariés. Il s'agit d'identifier les textes législatifs qui doivent être modifiés pour que les couples homosexuels ou hétérosexuels qui vivent en concubinage se voient donner les mêmes droits, bénéficient des mêmes mesures de protection et puissent assumer les mêmes responsabilités que les couples mariés. Par ailleurs, le Ministère du développement

social entend mettre en oeuvre un programme pour garantir qu'en matière d'assistance sociale, les couples homosexuels soient traités de la même manière que les couples mariés et les couples hétérosexuels vivant en concubinage. Il examine les modifications qu'il faudrait apporter à la législation pour que les couples homosexuels soient légalement reconnus et aient droit à une assistance sociale.

## **Discrimination à l'égard des femmes**

En raison d'un nombre de plus en plus élevé de demandes et de plaintes liées à la discrimination à la grossesse, la Human Rights Commission développe des directives sur la manière dont doivent être traitées les travailleuses enceintes, à l'intention des employeurs, des patrons de petites et moyennes entreprises, des spécialistes de ressources humaines et des représentants syndicaux. Ces directives contiendront des renseignements sur les obligations imposées par la loi et des conseils sur les meilleures pratiques à suivre.

## **Défenseur des femmes**

Grâce au fonds spécial pour la promotion des droits fondamentaux des femmes, la Human Rights Commission a nommé en 2000 un Défenseur des femmes qui leur offre un point de référence, et les aide et encourage à dispenser des services qui puissent faciliter leur vie. Le Défenseur poursuit notamment les objectifs suivants :

- Donner des renseignements pertinents et clairs aux Néo-Zélandaises sur leurs droits et les recours qui s'offrent à elles pour les faire respecter à des moments critiques de leur vie;
- Réduire la fréquence du harcèlement sexuel dans la société néo-zélandaise, y compris dans les petites et moyennes entreprises, les groupes communautaires et les établissements scolaires;
- Aider les femmes à faire valoir leurs droits fondamentaux en renforçant ou en aidant les organisations qui travaillent dans ce domaine;
- Améliorer l'analyse par sexe dans toutes les activités de la Human Rights Commission;
- Informer la Human Rights Commission et la communauté des questions d'actualité et autres problèmes contemporains qui ont trait aux droits fondamentaux des femmes.

Étant donné l'épuisement des fonds spéciaux disponibles pour la promotion des droits fondamentaux de la femme, le poste de Défenseur des femmes sera supprimé en 2002. Mais, selon la disponibilité des ressources ordinaires, la Commission entend pourvoir un poste qui mette également l'accent sur les femmes. Par ailleurs, un des commissaires des droits de l'homme à temps partiel sera chargé de la condition de la femme.

## Éducation

La Human Rights Commission a lancé une nouvelle série de publications en anglais et en langue maorie pour promouvoir la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. La série *Women's Lifecycle Leaflets*, publiée par la Human Rights Commission et dont le premier numéro est paru à l'occasion de la Journée internationale de la femme en 2002, aborde des sujets comme la grossesse, le placement préalable des femmes, leur retour au travail et la vieillesse.

## Litiges

Depuis plusieurs années, la Human Rights Commission est chargée, en plus de ses autres fonctions et pouvoirs, de régler les litiges en matière de discrimination à l'égard des femmes, qu'il s'agisse de plaintes individuelles ou de problèmes plus importants à l'échelle du système. La Human Rights Commission peut donc s'attaquer à des affaires de discrimination à l'égard des femmes à travers un processus de règlement des litiges financé par l'État. Sur le nombre total de plaintes pour discrimination illicite renvoyées devant le Commissaire chargé des procédures, 48 % émanaient de femmes qui se disaient victimes de harcèlement sexuel, 9 % de femmes estimant avoir subi une discrimination sexuelle (y compris pour cause de grossesse), et 7 % de femmes prétendant avoir subi une discrimination fondée sur leur situation familiale.

## Commissariat chargé des enfants

Le Gouvernement a introduit il y a peu un projet de loi visant à renforcer la capacité du Commissaire chargé des enfants à protéger leurs intérêts, leurs droits et leur bien-être. Si le projet de loi est adopté, le Commissaire chargé des enfants se verra légalement confier de nouvelles fonctions et compétences, pour lui permettre de mieux assurer l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, en s'acquittant des tâches suivantes :

- Favoriser la création de mécanismes de traitement des plaintes accessibles et efficaces pour les enfants, et suivre les plaintes;
- Faire oeuvre de sensibilisation et d'information sur les intérêts, les droits et le bien-être des enfants;
- Mieux faire comprendre l'importance de la Convention relative aux droits de l'enfant;
- Défendre les intérêts, les droits et le bien-être des enfants en général (mais pas devant la cour ou le tribunal), et à cet égard, encourager et surveiller l'application de la Convention relative aux droits de l'enfant par les ministères ou autres entités de la Couronne;
- Faire rapport au tribunal, sur demande, pour toute question ayant trait à la Convention relative aux droits de l'enfant ou aux intérêts, droits et bien-être de l'enfant en général;

- Promouvoir la participation des enfants et l'adoption d'une approche qui leur donne voix au chapitre pour les décisions qui les concernent.

Par ailleurs, les pouvoirs d'enquête du Commissaire ont été élargis et lui permettent d'examiner toute décision ou recommandation, acte accompli ou non accompli, concernant les enfants, et pas seulement au titre de la loi de 1989 relative aux enfants, aux jeunes et à leur famille (Children, Young Persons and Their Families Act 1989). Le texte de la Convention relative aux droits de l'enfant est annexé au projet de loi, qui a pour objectif d'en permettre l'application, conformément aux vœux du Gouvernement. Le Gouvernement a alloué un montant supplémentaire de 2,8 millions de dollars sur quatre ans pour financer les activités du Commissaire.

### **Enquête sur les budgets-temps**

L'enquête sur les budgets-temps en Nouvelle-Zélande a été menée en 1998 et 1999, et les résultats en ont été publiés par Statistics New Zealand et le Ministère de la condition de la femme en mai 2001. L'enquête porte sur le temps consacré à différentes activités, notamment l'activité rémunérée, le bénévolat, les tâches ménagères, les soins et les loisirs. Elle a été menée auprès des personnes de 12 ans et plus vivant dans des ménages ordinaires. Le rapport présente les résultats de l'enquête du point de vue de la participation économique, sous la forme du travail rémunéré ou bénévole, et de la participation sociale – l'implication des individus dans des activités qui contribuent au capital social, humain et culturel.

#### **Travail rémunéré**

La combinaison travail rémunéré/non rémunéré n'est pas du tout la même pour les hommes et les femmes. Les femmes consacrent en moyenne deux heures de plus par jour que les hommes au travail non rémunéré, et les hommes passent en moyenne deux heures de plus par jour que les femmes à exercer une activité rémunérée.

Le temps consacré au travail rémunéré varie en fonction de variables comme le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique et la situation vis-à-vis de l'emploi. Les hommes de 12 ans et plus passent 29 heures par semaine à exercer une activité rémunérée, contre 16 heures pour leurs homologues femmes. Pour les hommes comme pour les femmes, c'est dans le groupe d'âge des 45-54 ans que l'on consacre le plus de temps au travail rémunéré, 33 heures par semaine pour les femmes, et 47 heures par semaine pour les hommes. En ce qui concerne les parents avec enfants à charge, ce sont les mères avec un enfant de moins de 5 ans qui consacrent le moins de temps à des activités rémunérées, avec seulement 22 heures par semaine.

#### **Travail non rémunéré**

L'enquête a permis d'analyser la part du travail non rémunéré accompli pour des membres du foyer ou des personnes qui y sont extérieures.

Le travail non rémunéré des femmes absorbe environ 4, 8 heures par jour, contre 2, 8 heures pour les hommes. L'âge est un facteur décisif en ce qui concerne l'accomplissement de tâches non rémunérées, ce qui montre bien l'importance du cycle de vie. C'est dans le groupe d'âge des 24-44 ans, période de la vie qui

correspond le plus souvent à la fondation d'une famille, que les activités non rémunérées sont beaucoup plus importantes pour les femmes que pour les hommes. Les mères consacrent plus de temps à des activités non rémunérées que les pères, quel que soit l'âge de l'enfant à charge le plus jeune.

En moyenne, les femmes consacrent plus de temps que les hommes aux quatre catégories de travail non rémunéré – travaux ménagers, soins dispensés aux membres de la famille, achat de biens et services pour le ménage, et travail non rémunéré à l'extérieur. Les travaux ménagers qui prennent le plus de temps sont la préparation des repas, le rangement après les repas, le ménage et la lessive. Les femmes consacrent à ces tâches deux fois plus de temps que les hommes. En revanche, les hommes passent plus de temps que les femmes à entretenir le domicile.

Ce sont les femmes qui dispensent le plus de soins aux membres de la famille, sauf dans la catégorie des salariés à plein temps, où les hommes passent autant de temps que les femmes à s'occuper des autres. Le temps consacré varie aussi en fonction de l'âge de l'enfant dont on s'occupe. Jusqu'à 65 ans, les femmes consacrent plus de temps que les hommes à des activités non rémunérées hors du foyer, par exemple pour aider les amis et les voisins..

Les Maories passent plus de temps que les autres femmes à s'occuper des membres de leur famille. Les hommes maoris consacrent davantage de temps que les hommes ou femmes non maoris à des activités informelles non rémunérées à l'extérieur.

Le travail non rémunéré dans le secteur structuré comprend notamment les activités productives non rémunérées coordonnées par un groupe organisé, comme Meals on Wheels ou Women's Refuge. Si l'on mène une analyse selon l'âge, le travail non rémunéré dans le secteur structuré connaît une augmentation pour les deux sexes à partir de 75 ans.

### **Temps total de travail**

Il s'agit du temps total consacré au travail, qu'il soit rémunéré ou non rémunéré, ce qui permet ainsi de mesurer le temps productif dans sa globalité. Le temps total de travail est similaire pour les hommes et les femmes, soit sept heures par jour. Cependant, 60 % du travail des hommes est rémunéré, alors que près de 70 % du travail accompli par les femmes n'est pas rémunéré. Le temps total de travail des Maoris est légèrement inférieur. Le groupe d'âge des 25-54 ans est celui qui passe au total le plus de temps à travailler, puisqu'à côté du travail rémunéré, il faut tenir compte du temps passé à élever les enfants. Lorsqu'on intègre dans l'analyse le fait que plusieurs activités peuvent être menées en même temps, le temps total de travail des femmes est bien plus long que celui des hommes.

L'enquête sur les budgets-temps est un outil précieux pour les pouvoirs publics et elle a largement été utilisée dans les travaux de synthèse sur le marché du travail.

Voir article 11 : Emploi, l'équilibre entre le travail et la vie de famille.

### **Handicaps**

Voir article 3 : Amélioration et promotion de la condition de la femme.

**Les jeunes femmes**

Voir article 3 : Amélioration et promotion de la condition de la femme.

**Les femmes âgées**

Voir article 3 : Amélioration et promotion de la condition de la femme.

**Sources**

Human Rights Commission, 2001, *Unwelcome and Offensive : A Study of Sexual Harassment Complaints to the Human Rights Commission 1995 – 2000*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme et Statistics New Zealand, 2001, *Around the Clock : Findings from the New Zealand Time Use Survey 1998–1999*, Wellington.

NFO-CM Research, 2000, *Investigation into Sexual Harassment*, Auckland.

Statistics New Zealand, 2001, *Measuring Unpaid Work in New Zealand 1999*, Wellington.

## **Article 3**

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

*Les États parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes .*

#### **Analyse selon le sexe et pouvoirs publics**

Depuis janvier 2002, le Gouvernement exige que tous les documents soumis au Comité gouvernemental pour la justice sociale comportent un examen des répercussions des mesures prises sur les hommes et les femmes, documenté par des analyses selon le sexe. L'objectif poursuivi est que les Ministres puissent appuyer leurs décisions en matière de politique sociale sur des analyses sexospécifiques et mesurer l'impact sur les hommes et les femmes des politiques et programmes proposés ou déjà appliqués, en déterminant s'ils sont avantageux ou non pour les hommes et les femmes. S'il y a eu analyse sexospécifique, le document doit en faire mention, et sinon, il faut qu'en soient données les raisons – il est possible, par exemple, qu'il n'y ait pas de données disponibles ou qu'un département ne sache pas mener d'analyse sexospécifique. Si les impacts de la politique proposée sont très différents selon le sexe, ils doivent être exposés en détail dans le corps de la proposition.

Une présentation de proposition peut comporter :

- Un résumé des résultats de l'analyse;
- Une évaluation approfondie de l'impact de la politique sur les femmes Maories;
- Une évaluation approfondie de l'impact de la politique sur les femmes du Pacifique;
- Une analyse de l'incidence directe ou indirecte de la proposition sur les femmes et les hommes;
- Une description des résultats escomptés pour les femmes dans le domaine politique, et s'ils sont ou doivent être les mêmes pour les hommes;
- Une liste des options envisageables pour résoudre, le cas échéant, les problèmes rencontrés par les femmes et les hommes, la différence d'impact de ces options sur les deux sexes et leur pertinence;
- Les obligations du Gouvernement envers les hommes et les femmes au regard du droit international et du droit interne;
- Une analyse démontrant qu'il est nécessaire d'adopter une approche différente pour s'assurer que les hommes et les femmes sont au courant des changements opérés en ce qui concerne une politique ou l'offre de services ou qu'ils ont bien appris l'existence d'un nouveau service;

- La confirmation qu'il existe bien un système de suivi pour la collecte de données sur l'application des politiques et leurs résultats ventilées selon le sexe et l'appartenance ethnique.

Le Ministère de la condition de la femme veille à ce que les conséquences des différentes politiques sur les deux sexes soient convenablement présentées. Au vu des premiers résultats, la qualité des analyses sexospécifiques dans les documents de politique sociale soumis au Gouvernement varie énormément, principalement parce qu'elles ne sont pas menées au moment de la définition des problèmes lors de la formulation des politiques. Les responsables du Comité pour la justice sociale ont donc reçu pour instruction de veiller à la prise en compte des analyses sexospécifiques et des impacts possibles des politiques sur les deux sexes dans les propositions, conformément à la volonté du Gouvernement, afin qu'il soit tenu compte des sexospécificités lors de la conception des politiques.

Le Ministère de la condition de la femme continuera de donner des conseils aux différents départements sur la prise en compte des sexospécificités lors de l'élaboration des politiques, ainsi que sur la nature et l'étendue de l'analyse requise sur telle ou telle question de politique générale ou pour la participation à des groupes officiels. C'est cependant les départements gouvernementaux eux-mêmes qui sont en dernier lieu responsables de mener une analyse sexospécifique lors de l'élaboration de leurs politiques.

Le Ministère de la condition de la femme a également organisé des séminaires de formation aux analyses sexospécifiques, et dressé un tableau des principales questions, en particulier en ce qui concerne les femmes maories et du Pacifique, pour aider les départements à mieux tenir compte des sexospécificités dans leurs orientations. On peut consulter un certain nombre de ressources et de renseignements relatifs à l'analyse sexospécifique sur le site Web du Ministère : [www.mwa.govt.nz](http://www.mwa.govt.nz).

### **Signalement des inégalités entre les hommes et les femmes**

Treize départements gouvernementaux dans différents secteurs ont reçu pour instruction de consacrer une partie de leur rapport annuel au Parlement à ce qu'ils ont fait pour tenter de lutter contre les inégalités dont sont victimes les groupes désavantagés. Il s'agit donc notamment d'indiquer les résultats obtenus en matière de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, et en particulier entre les femmes maories et du Pacifique et les hommes, notamment les Maoris et ceux du Pacifique, ainsi que les autres femmes.

### **Stratégie des femmes**

Le Gouvernement a demandé au Ministère de la condition de la femme de développer une stratégie des femmes, en mettant l'accent sur les priorités des femmes et les mesures à prendre pour qu'elles puissent les réaliser. Cette stratégie sera conçue en collaboration avec les Néo-Zélandaises et les principales organisations qui leur offrent des services et elle répondra notamment aux objectifs suivants :

- Offrir un cadre de travail approprié;

- Définir une vision, des principes et des objectifs;
- Identifier les priorités pour les femmes en général et certains groupes spécifiques de femmes;
- Identifier des critères qui permettent de structurer et de hiérarchiser les interventions considérées comme prioritaires;
- Développer des stratégies de mise en oeuvre, de suivi et d'évaluation.

## **Invalidité**

### **Aperçu**

Le recensement de 2001 comportait deux questions sur l'invalidité qui ont été utilisées pour choisir un échantillon de population dans le cadre de l'enquête sur l'invalidité effectuée auprès des ménages en 2001 (une initiative similaire a été menée en 1996). Cette enquête a permis d'évaluer la fréquence et la nature des invalidités chez les enfants, les adultes et les personnes âgées, et elle a vu l'accent mis sur la collecte de données sur les Maoris et les individus du Pacifique qui présentent une invalidité. Les résultats de l'enquête, publiés en avril 2002 sont les suivants :

- Un Néo-Zélandais sur cinq présente une invalidité. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à indiquer souffrir d'une invalidité (384 900 contre 358 900), alors que le taux global d'invalidité est pourtant le même pour les deux sexes;
- L'invalidité augmente avec l'âge. Onze pour cent des enfants (0-14 ans) présentaient une invalidité en 2001, contre 13 % des adultes âgés de 15 à 44 ans, 25 % des 45-64 ans, et 54 % des plus de 65 ans;
- 61 % des Maoris de plus de 65 ans ont indiqué souffrir d'une invalidité, contre 54 % pour l'ensemble de la population dans ce même groupe d'âge;
- La majorité (60 %) des personnes invalides ont plus d'un handicap;
- Les handicaps physiques sont les plus courants et concernent les deux tiers des personnes qui se sont dites victimes d'une invalidité.

### **Stratégie de la Nouvelle-Zélande en faveur des personnes handicapées**

La stratégie de la Nouvelle-Zélande en faveur des personnes handicapées : *New Zealand Disability Strategy, Making A World of Difference : Whakanui Oranga* (NZDS), a été lancée en avril 2001 et consiste en un programme pour qu'à terme la Nouvelle-Zélande devienne une société inclusive et non pas d'exclusion. La NZDS est un document qui est le fruit d'un effort intersectoriel et fixe 15 objectifs dans des domaines tels que les droits de l'homme, les comportements sociaux, l'éducation et l'emploi, les loisirs et le mode de vie, l'information, les services publics et les systèmes de soutien. Elle fournit également un cadre permettant de s'assurer que les ministères et autres organismes gouvernementaux ont bien pris en compte le sort des handicapés avant toute décision.

C'est aux différents ministères qu'il incombe de mettre en oeuvre cette stratégie. Le 1er juillet 2002, le Bureau chargé des questions d'invalidité au sein du Ministère du développement social (Office for Disability Issues, Ministry of Social

Development) s'est vu confier la supervision de la stratégie dans son ensemble, que le Ministère de la santé assumait jusqu'alors.

En ce qui concerne les femmes, la comprend deux objectifs clefs, avec des mesures connexes :

#### *Objectif 14*

Promouvoir la participation des femmes handicapées pour améliorer leur qualité de vie.

#### *Mesures*

- 14.1 Promouvoir les droits des femmes et donner aux femmes handicapées l'occasion de vivre dans le même bien-être que les hommes sur le plan économique et de recevoir la même éducation.
- 14.2 Offrir un accès équitable, approprié et accueillant aux différents services.
- 14.3 Aider les femmes handicapées à demeurer indépendantes et à vivre dans l'environnement et auprès de personnes de leur choix.
- 14.4 S'assurer que les critères suivis et les considérations prises en compte pour les traitements médicaux et en matière d'hygiène de la procréation sont les mêmes pour toutes les femmes, qu'elles soient ou non handicapées.
- 14.5 Tenir compte des perspectives des femmes handicapées dans le développement de toutes les stratégies.
- 14.6 S'assurer que le Ministère de la condition de la femme encourage la participation des femmes handicapées afin d'améliorer leur qualité de vie.

#### *Objectif 15*

Considérer les familles, les whānau et les individus qui aident les handicapés à leur juste valeur.

#### *Mesures*

- 15.2 Soutenir davantage ceux qui aident les personnes handicapées et élargir leurs possibilités.
- 15.3 Faire oeuvre d'éducation et d'information auprès des familles dont un des membres est handicapé.
- 15.4 Encourager les débats sur les soins et ceux qui doivent les assumer, leur paiement, et la manière de mieux reconnaître et apprécier les efforts de ceux qui les dispensent.
- 15.5 Donner des renseignements précis et aisément accessibles aux familles et à ceux qui aident les personnes handicapées.

Le Ministère de la condition de la femme est l'un des 11 principaux départements gouvernementaux qui aient mis au point un programme pour poser les premiers jalons de la stratégie de juillet 2001 à juin 2002. Les progrès accomplis sur la voie des objectifs seront évalués chaque année et feront l'objet d'un rapport au Parlement. Les rapports d'activité pour le premier trimestre montrent que la plupart

des organismes gouvernementaux sont sur la bonne voie. Cependant, rares sont les rapports qui indiquent dans quelle mesure les femmes handicapées sont prises en compte dans les projets.

En août 2001, le Ministère de la politique sociale (Ministry of Social Policy) a présenté au Ministre chargé des questions d'invalidité (Minister for Disability Issues) un rapport sur les inégalités d'accès aux services publics, la cohérence de la politique gouvernementale en la matière et l'aide aux personnes handicapées. Il est apparu que les femmes handicapées rencontraient des problèmes significatifs en matière d'accès aux services :

- Les femmes handicapées ne bénéficient pas de la même aide ménagère que les hommes handicapés à cause du préjugé selon lequel elles parviendront de toute manière à assumer le rôle qui leur est traditionnellement dévolu;
- L'aide offerte en ce qui concerne l'éducation des enfants n'est pas suffisante, notamment en ce qui concerne des services de garderie abordables;
- Les femmes ont des revenus inférieurs, en particulier les mères célibataires<sup>2</sup>;

Étant donné les modifications de la cellule familiale en Nouvelle-Zélande et la participation croissante des femmes à la population active, il y a désormais moins de chance qu'auparavant qu'un des membres de la famille soit disponible pour s'occuper tout le temps ou tous les jours d'une personne handicapée. Par ailleurs, les femmes ne sont plus perçues comme celles qui doivent automatiquement donner des soins non rémunérés aux personnes handicapées dans la famille<sup>3</sup>. La demande de services a donc connu une augmentation et le personnel soignant est plus sollicité que par le passé. En dépit de cette évolution de la société, c'est souvent les femmes qui assument encore aujourd'hui l'essentiel des soins dispensés aux personnes handicapées.

Le Ministère du développement social examine actuellement les moyens de réduire les inégalités d'accès aux services et d'améliorer la cohérence de l'action gouvernementale en la matière.

## **Les jeune femmes**

### **Stratégie Aotearoa pour la promotion de la jeunesse (Youth Development Strategy Aotearoa)**

La Youth Development Strategy Aotearoa (YDSA) a été rendue publique en février 2002 à l'issue d'un processus complet de consultations. C'est un outil politique précieux à tous les niveaux : pouvoir central et local, établissements scolaires et établissements d'enseignement supérieur, services de santé, groupes communautaires et bénévoles, églises, lieux de travail, familles et whānau et initiatives de la jeunesse.

La YDSA peut se définir comme suit : une vision, des principes, des buts et objectifs, et des propositions de mesures à prendre tant par le pouvoir central qu'au

---

<sup>2</sup> Rapport du Ministre chargé des questions d'invalidité, Ministère de la politique sociale, *Services and Support for People with Disabilities : Issues Relating to Equity of Access and to Coherence* (28 août 2001), p.8.

<sup>3</sup> *Ibid.*, p.5.

niveau local pour instaurer des environnements sociaux idéaux. Les six principes de l'YDSA peuvent faire office de liste de référence lors de l'élaboration des politiques et programmes, et dans le cadre des activités menées aux côtés des jeunes :

1. La promotion de la jeunesse n'est qu'une partie d'un tout;
2. La promotion de la jeunesse repose sur de bonnes relations entre les jeunes;
3. La promotion de la jeunesse passe par l'adoption d'une approche cohérente tenant compte des points forts des uns et des autres;
4. La promotion de la jeunesse passe par des relations de qualité;
5. La promotion de la jeunesse est d'autant plus aisée que les jeunes y participent pleinement;
6. La promotion de la jeunesse doit reposer sur l'information.

Grâce à l'application de ces principes et à l'adoption d'une approche plus large en faveur des jeunes, la Nouvelle-Zélande aidera les jeunes en leur permettant :

- D'avoir le sentiment de contribuer à la société;
- De se sentir proche d'autrui et de la société;
- De se rendre compte que leur avenir est entre leurs mains;
- D'être optimiste et confiant au sujet de leur avenir.

L'YDSA doit permettre également de lutter contre les principaux problèmes rencontrés par des groupes spécifiques de jeunes, comme les rangatahi (jeunes) maoris, les jeunes du Pacifique, les jeunes des communautés ethniques minoritaires, les jeunes victimes d'une invalidité physique ou qui connaissent des difficultés d'apprentissage ou des difficultés intellectuelles, les jeunes lesbiennes, homosexuels, bisexuels ou transsexuels, les jeunes vivants dans des régions rurales isolées et les jeunes parents.

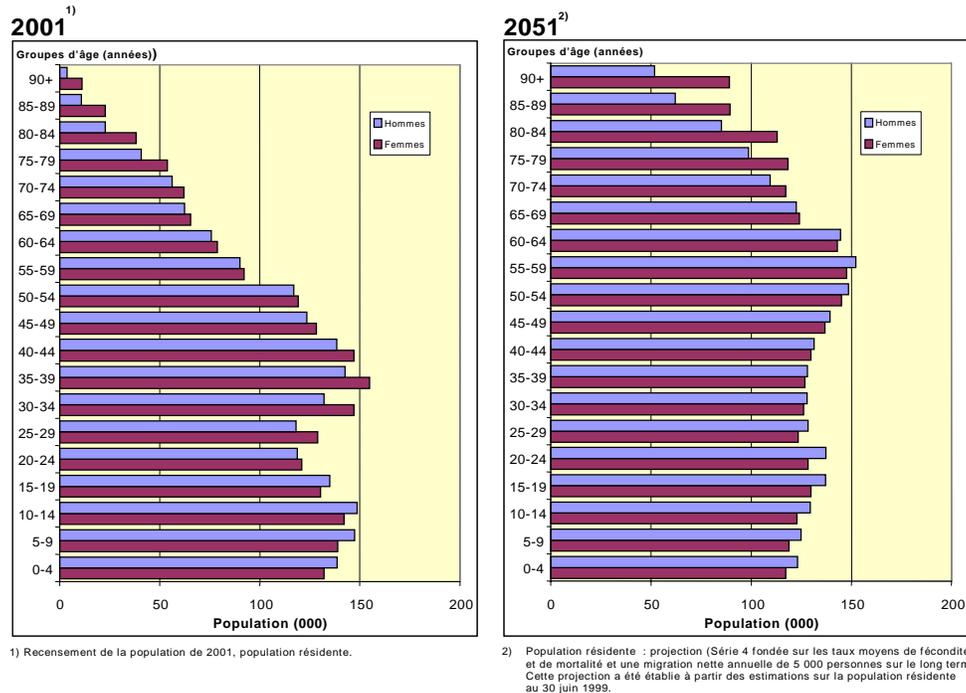
Le Ministère des affaires de la jeunesse (Ministry of Youth Affairs) supervise la mise en oeuvre de l'YDSA, étroitement liée à l'application du New Zealand's Agenda for Children : Making Life Better for Children, à travers le programme de travail de l'Action for Child and Youth Development (ACYD). Pour mettre en oeuvre l'YDSA, il faut aussi instaurer et entretenir des relations de soutien réciproque avec les organisations et les individus qui travaillent aux côtés des jeunes et des familles.

## **Les femmes âgées**

Au vu des résultats du recensement de 2001, la population néo-zélandaise, comparativement, est toujours relativement jeune, avec seulement 12 % de personnes âgées de plus de 65 ans (Figure 1). D'ici à 2011, les plus de 65 ans devraient représenter environ 14 % de la population, et la part des personnes âgées dans la population devrait ensuite connaître une importante augmentation, atteignant les 23 % d'ici à 2031 et 26 % d'ici à 2051. Après 2051 cependant, cette tendance connaîtra un certain ralentissement, à mesure que des cohortes plus restreintes remplaceront la génération issue du « baby boom ». Les pyramides des âges ci-

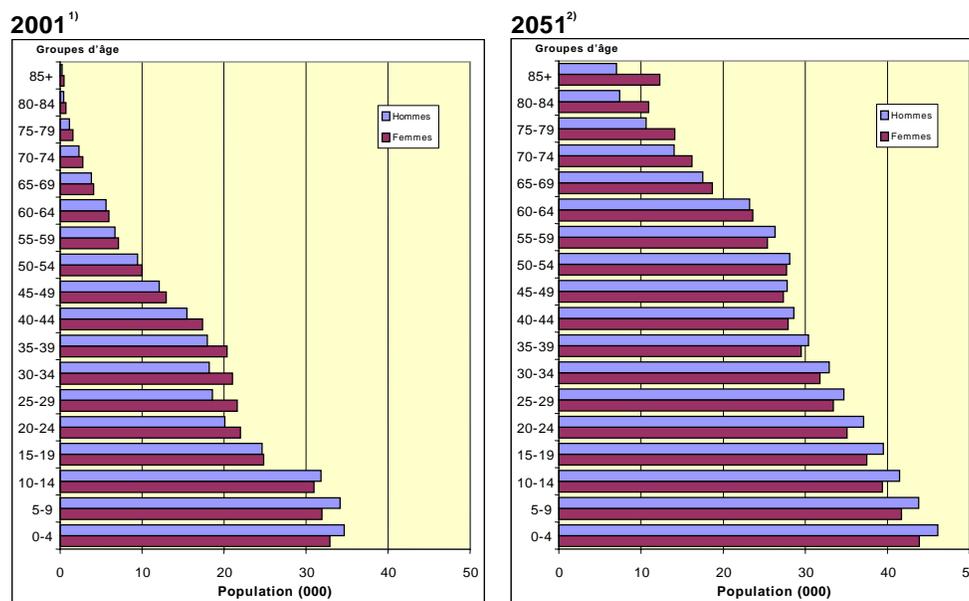
dessous illustrent ces prévisions selon le sexe et l'appartenance ethnique et montrent que les femmes sont les plus nombreuses dans le groupe d'âge des 65 ans et plus.

Figure 1  
Pyramides des âges pour la Nouvelle-Zélande en 2001 et 2051, selon l'âge et le sexe



Le nombre de personnes âgées parmi les Maoris connaîtra une hausse marquée pendant les 50 prochaines années, avec une augmentation de 290 % du nombre de Maoris de plus de 65 ans. Les plus de 65 ans représenteront environ 13 % de la population totale des Maoris d'ici à 2051, contre 3 % lors du recensement de 2001 (Figure 2).

Figure 2  
Pyramides des âges pour les Maoris en 2001 et 2051, selon l'âge et le sexe

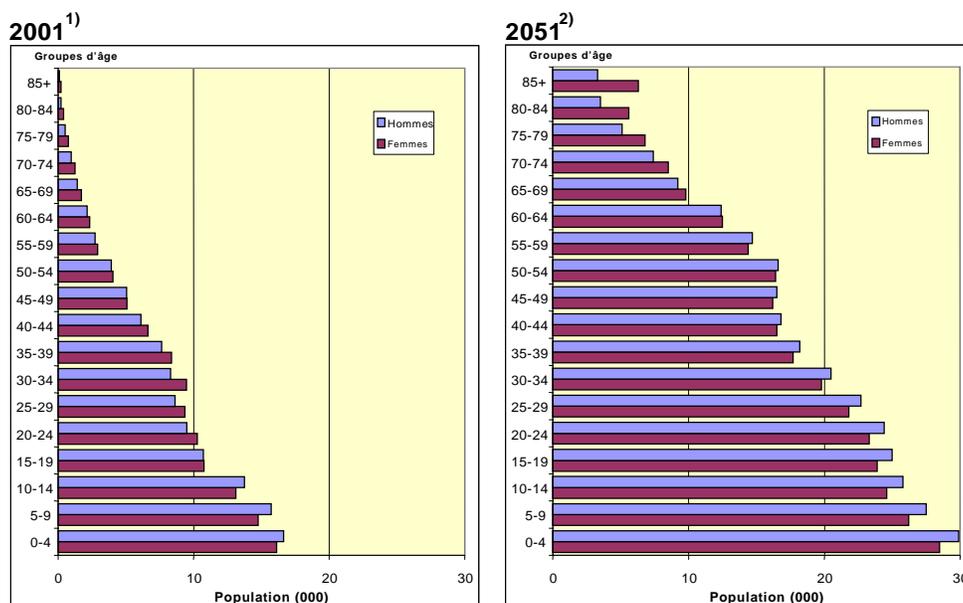


1) Recensement de la population de 2001, résidents d'origine ethnique maorie.

2) Population résidente : projection (Série 5 fondée sur les taux moyens de fécondité et de mortalité, la mobilité interethnique moyenne et une migration nette annuelle de moins de 500 personnes. Cette projection a été établie à partir des estimations sur les résidents maoris au 30 juin 1996.

Le nombre de personnes âgées parmi les peuples du Pacifique connaîtra également une hausse significative au cours des 50 prochaines années, avec une augmentation de plus de 230% de la part des plus de 65 ans parmi les peuples du Pacifique. Ainsi, ce groupe d'âge devrait représenter 11 % de la population totale du Pacifique d'ici à 2051, contre 3 % au moment du recensement de 2001 (Figure 3).

Figure 3  
**Pyramides des âges pour les peuples du Pacifique en 2001 et 2051, selon l'âge et le sexe**



(1) Recensement de la population de 2001, résidents originaires des îles du Pacifique.

(2) Population résidente : projection (Série 5 fondée sur les taux moyens de fécondité et de mortalité, la mobilité interethnique moyenne et une migration nette annuelle de 1 000 personnes). Cette projection a été établie à partir de des estimations sur les résidents originaires des îles du Pacifique au 30 juin 1996.

Source : Statistics New Zeland.

### Stratégie de la Nouvelle-Zélande pour le vieillissement profitable (New Zealand Positive Ageing Strategy)

Lancée par le Gouvernement en avril 2001, la stratégie pour le vieillissement profitable a pour objectif de donner aux personnes âgées l'occasion de participer davantage à la communauté de la manière dont ils l'entendent, notamment en identifiant les obstacles qu'ils rencontrent et en collaborant avec tous les secteurs concernés pour éliminer ces barrières, tout en recherchant un équilibre entre les besoins des personnes âgées et ceux des nouvelles générations et des générations à venir.

Cette stratégie offre un cadre pour le développement de toutes les politiques concernant les personnes âgées, avec des principes généraux, comme la reconnaissance des différents problèmes auxquels peuvent se heurter les hommes et les femmes, guidant les différents organismes gouvernementaux dans l'élaboration des politiques et la mise en place des services. La stratégie identifie également les facteurs favorables à un vieillissement profitable.

Un programme d'action pour 2001-2002 a été conçu dans le cadre de la mise en oeuvre de la stratégie pour le vieillissement profitable. Il identifie les questions que les divers départements, avec les ministres compétents, ont décidé d'inscrire à leur ordre du jour afin de répondre aux préoccupations qui ont été soulevées lors des consultations publiques menées en vue de la formulation de la stratégie et pour satisfaire les besoins des personnes âgées. Le Ministère du développement social établit actuellement un rapport sur chacun des points abordés dans le programme

2001/02. Un nouveau programme d'action pour 2002-2003 est également en cours d'élaboration. Les problèmes spécifiques des femmes âgées y seront pris en compte.

### **Sources**

*Cabinet Office Circular*, CO (02) 2, 2002, Wellington.

Ministère de la santé, 2001, *The New Zealand Disability Strategy, Making a World of Difference : Whakanui Oranga*, Wellington.

Ministère de la politique sociale, 2001, *The New Zealand Positive Ageing Strategy*, Wellington.

Ministère de la politique sociale, 2001, *The New Zealand Positive Ageing Strategy : Action Plan 1 July 2001 to 30 June 2002*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 2001, *Statement of Intent 2002–2005*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 2001, *Pānui*, septembre, Wellington.

## **Article 4**

### **Réalisation de l'égalité des hommes et des femmes**

1. *L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.*
2. *L'adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.*

### **Égalité des chances en matière d'emploi**

Les mesures prises pour lutter de manière systématique contre la discrimination à l'égard de certains groupes de la population, notamment les femmes, sont décrites dans la partie relative à l'article 11 de la Convention (Emploi).

### **Mesures temporaires**

La loi de 1993 relative aux droits de l'homme autorise les mesures temporaires à condition qu'elles soient adoptées pour aider des personnes ou des groupes de personnes qui pourraient être victimes de discrimination ou qui pourraient avoir besoin d'une assistance ou d'une promotion pour atteindre une place égale à celle des autres membres de la communauté. La loi stipule qu'un traitement préférentiel accordé à une femme pour raison de maternité (grossesse, accouchement) ou à une personne qui s'occupe d'enfants ou d'autres personnes à charge, ne constitue pas une violation de la partie II de la loi. Ces dispositions n'ont pas été modifiées depuis le dernier rapport périodique.

### **Protection de la maternité**

Voir l'article 11 : Emploi, pour une description détaillée du système de congé parental rémunéré.

### **Mesures visant à lever les obstacles à l'égalité en matière d'emploi**

Voir l'article 11 : Emploi.

## Article 5

### Rôles des hommes et des femmes stéréotypes

*Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :*

- a) *Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;*
- b) *Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.*

### Vie familiale

Voir l'article 2 : Mesures de lutte contre la discrimination, pour une analyse détaillée du travail non rémunéré des femmes au sein de la famille.

### Censure

Plusieurs organisations gouvernementales et non gouvernementales participent au système de censure néo-zélandais. Chacune d'entre elles s'occupe d'un aspect particulier de la censure. Les principales organisations et leurs fonctions respectives sont données ci-dessous :

#### **Bureau de la classification des films et des publications [Office of Film and Literature Classification (OFLC)]**

Le Bureau de la classification a été créé en vertu de la loi de 1993 relative à la classification des films, enregistrements vidéo et publications. Les distributeurs, les agents chargés de faire respecter la loi et les particuliers peuvent soumettre des publications au Bureau, qui effectue également des études, consulte le public et les experts pour améliorer le processus de classification.

Au 28 février 2002, le Bureau employait 21 femmes et 11 hommes. Il y a neuf femmes et cinq hommes parmi les inspecteurs chargés de la classification. L'équipe de gestion comprend quatre femmes et un homme, le Chief Censor.

Le Bureau a étudié les vues des Néo-Zélandais sur toute une série de questions ayant trait à la censure, en particulier la manière dont ils reçoivent les classifications, les méthodes qu'ils souhaitent voir adopter et si ces documents doivent être rendus publics ou non et sous quelles conditions. Depuis le dernier rapport périodique, le Bureau a étudié :

- La réaction de la communauté au fait que des publications explicites soient rendues publiques (1998/99);
- Les vues du public et des professionnels sur la notation et la classification des films et des enregistrements vidéo (1999/2000);
- La réaction de la communauté aux enregistrements vidéo qui comportent des scènes de sexe (2000/01).

Cette étude a permis d'obtenir le point de vue d'un échantillon représentatif de la communauté, en tenant compte du sexe, de l'âge, de la condition socioéconomique, de la structure familiale, et même de l'implantation géographique.

L'étude a permis de reconnaître la diversité des points de vue même si l'objectif poursuivi était de trouver des points d'accord. Par ailleurs, on a pu identifier les opinions de sous-couches de la population (par exemple les femmes, les hommes, les minorités culturelles et ethniques) afin de déterminer les points de vue ou tendances par secteur.

D'après le Research Report de 2000, les femmes et les personnes âgées ont tendance à vouloir davantage que certaines images ou scènes soient censurées. De manière générale, les hommes et les femmes s'accordent à penser que les scènes de sexe, notamment celles de violence sexuelle, devraient faire l'objet d'une plus grande sévérité que les scènes faisant intervenir les drogues ou la violence.

D'après le Research Report de 2001, les personnes interrogées dans le cadre de l'étude ont jugé certains enregistrements vidéo dégradants, avilissants ou déshumanisant pour les femmes. Les activités jugées les plus dégradantes sont peu ou prou les mêmes pour les hommes et les femmes. Nombre de personnes estiment également que certains enregistrements vidéo représentent un danger parce qu'ils créent ou renforcent des stéréotypes mensongers sur les femmes, et qu'ils peuvent inciter les hommes à avoir des comportements inappropriés à l'égard des femmes vis-à-vis desquelles leurs attentes sont irréalistes. Les résultats de l'étude permettront aux décideurs de tenir compte de l'opinion publique en matière de censure. Ces recherches seront poursuivies à l'avenir.

Le Bureau consulte également le public ou certains « experts » sur des publications qui lui sont soumises, en particulier celles qui donnent une certaine image de la femme, notamment de sa vie sexuelle, et sur la façon dont est présentée la violence à l'égard des femmes.

#### **Comité d'examen des films et publications (Film and Literature Board of Review)**

Le Comité qui se compose de quatre femmes et cinq hommes examine les décisions du Bureau sur demande. C'est une femme qui assume la présidence du Comité.

#### **Organe chargé de classer les films et les enregistrements vidéos (Film and Video Labelling Body)**

Il s'agit d'une organisation professionnelle habilitée par le Gouvernement à classer les films et enregistrements vidéos « sans restriction » et à fournir les

étiquettes appropriées aux distributeurs. Tous les membres de l'organisation sont des femmes.

#### **Service des douanes néo-zélandais (New Zealand Customs Service)**

Le service des douanes veille à l'application de la loi relative à la classification en interdisant l'importation de publications condamnables ou éventuellement répréhensibles, notamment des documents qui encouragent ou soutiennent les activités suivantes :

- L'exploitation des enfants et/ou des mineurs à des fins sexuelles;
- Le recours à la violence ou à la force pour contraindre une personne à participer ou à se soumettre à des actes sexuels;
- La nécrophilie;
- Le recours à l'urine ou aux excréments parallèlement à des actes dégradants ou déshumanisants ou dans des actes sexuels;
- La zoophilie;
- Les actes de torture ou le recours à une violence ou à une cruauté extrêmes.

Le service établit des statistiques sur les saisies de publication répréhensibles. Cependant, le seul sous-groupe retenu est la saisie de matériel pornographique impliquant des enfants, toutes les autres sortes de publications condamnables étant regroupées, de sorte qu'il est par exemple impossible d'estimer le nombre de publications saisies parce qu'elles étaient jugées dégradantes pour les femmes ou qu'elles constituaient une exploitation des femmes par rapport au nombre de publications saisies pour d'autres motifs, comme la violence ou le recours à la force. Même si l'on pouvait faire la différence, il demeurerait problématique d'évaluer le nombre de publications saisies parce qu'elles exploitent les femmes ou en donnent une image dégradante, dans la mesure où la plupart des publications condamnables le sont en fait à plus d'un titre. Une publication peut ainsi s'avérer répréhensible à cause de sa violence ou de son apologie des drogues, tout en constituant une exploitation des femmes dont elle donne une image dégradante.

#### **Ministère de l'intérieur – Service chargé de faire respecter la censure (Censorship Compliance Unit)**

Le service chargé de faire respecter la censure empêche le commerce des publications prohibées aux termes de la loi relative à la classification. Le service emploie six hommes et une femme. L'équipe chargée de l'élaboration des politiques au Ministère comprend un fonctionnaire chargé de la censure. Le Ministère de l'intérieur collabore par ailleurs avec le Ministère de la justice pour examiner les peines prévues contre ceux qui se rendent coupables de possession ou commerce de publications répréhensibles.

Comme pour le service des douanes, il n'est pas possible d'isoler les données statistiques portant spécifiquement sur les femmes. Les chiffres donnés ci-dessous correspondent aux infractions liées à la pornographie impliquant des enfants, mais on estime que celles-ci concernent aussi la plupart du temps des publications condamnables à l'égard des femmes. En juin 2002 :

- 440 Néo-Zélandais faisant commerce de publications répréhensibles avaient été identifiés;
- Les tribunaux de district avaient tranché plus de 100 affaires;
- 25 affaires avaient été portées devant les tribunaux de district et étaient en cours de jugement;
- Trois délinquants sur Internet étaient identifiés chaque mois en Nouvelle-Zélande.

Le service chargé de faire respecter la censure est l'un des seuls au monde à disposer d'une équipe dynamique qui mène des opérations cachées sur Internet à des fins de prévention. Le service entretient des liens avec les juridictions à l'étranger et fournit des renseignements à INTERPOL ou au Gouvernement américain, entre autres, pour faciliter la poursuite des coupables. Dès qu'il obtient la preuve qu'une personne est menacée ou qu'il y a atteinte aux mœurs, le service en informe la police. Le service a également lancé les initiatives suivantes :

***Projet pilote de caractérisation des délinquants sur Internet  
(Internet Offender Profiling Pilot Project)***

Jusqu'à aujourd'hui, toutes les études sur le commerce de documents répréhensibles via Internet ont porté sur les documents mettant en scène les enfants. L'Internet Offender Profiling Pilot Project concerne également les documents condamnables parce qu'impliquant des actes de violence physique ou sexuelle à l'égard d'adultes ou des activités dégradantes et déshumanisantes. D'après les résultats de l'étude, ce sont les femmes qui sont le plus souvent visées et toutes les publications concernées ont un caractère dégradant et déshumanisant. Par ailleurs, il semble que l'intérêt des délinquants se porte sur toute la gamme des documents répréhensibles, qu'il convient donc d'examiner dans toute leur diversité.

Inauguré en 2000, le projet pilote est désormais achevé. On a lancé une enquête plus complète, à partir d'un échantillon plus large, pour mieux comprendre le comportement des délinquants, élaborer des politiques et éventuellement réformer les textes de loi. On continuera de collecter des données sur le profil des délinquants.

***Éducation***

Le service fournit aux établissements scolaires des outils pédagogiques sur le bon usage d'Internet. Les fournisseurs d'accès sur Internet ont été encouragés à adopter un Code de conduite, à faire preuve de coopération en fournissant des renseignements, et à supprimer, le cas échéant, les documents répréhensibles.

**Aménagement des politiques et réformes législatives**

Il n'y a pas eu de modification significative de la loi relative à la classification depuis le précédent rapport périodique. Cependant, à l'initiative du dernier Parlement, la Commission d'enquête de la fonction publique ([Government Administration Select Committee](#)) a entrepris d'examiner cette loi et d'autres questions connexes. La Commission n'avait toujours pas donné les résultats de ses travaux aux élections générales de 2002 et c'est donc à ses nouveaux membres, qui

ont été nommés après les élections, de décider s'ils souhaitent ou non poursuivre l'étude.

### **Télévision et radio**

La télévision et la radio ne sont pas concernées par la loi relative à la classification, et le Ministère de l'intérieur et l'OFLC n'ont aucun pouvoir sur les programmes diffusés à la télévision ou à la radio. C'est à l'Office des normes de radiodiffusion (Broadcasting Standards Authority) que les chaînes de télévision doivent rendre des compte. Néanmoins, elles ne peuvent diffuser des films censurés, ou les parties d'un film coupées au montage, sans l'autorisation spéciale du Chief Censor.

### **Harcèlement sexuel**

Voir article 2 : Mesures de lutte contre la discrimination.

### **Violence à l'égard des femmes**

Voir article 16 : Mariage et vie de famille.

## **Article 6**

### **Élimination de l'exploitation à l'égard des femmes**

*Les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour supprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.*

### **Convention 182 de l'OIT concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants**

La Nouvelle-Zélande a ratifié le 14 juin 2001 la Convention 182 de l'OIT concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants, qui vise spécifiquement les formes suivantes d'exploitation des enfants : esclavage, prostitution, pornographie, utilisation des enfants pour des activités illicites, et travail pouvant porter atteinte à la santé, à la sécurité ou aux moeurs des enfants. Le Gouvernement néo-zélandais a considéré comme prioritaires les formalités dont il devait s'acquitter avant de ratifier la convention, en particulier l'harmonisation de la législation néo-zélandaise avec la Convention. La loi portant modification de la loi relative aux crimes et délits est entrée en vigueur le 3 avril 2001 et permet à la Nouvelle-Zélande de se conformer strictement aux dispositions de la Convention. Aux termes de cette loi :

- Il est interdit de faire appel à un mineur de moins de 18 ans à des fins de prostitution;
- Il est interdit d'acheter les services d'une personne à une autre personne à des fins de prostitution;
- La servitude pour dettes et le servage sont interdits.

De par cette modification de la législation, le Gouvernement néo-zélandais a reconnu qu'il était nécessaire de prendre des mesures de protection spéciales pour empêcher l'exploitation sexuelle des jeunes, car la prostitution est l'une des pires formes de travail des enfants et tous les membres de la communauté se doivent de ne pas exploiter les enfants de la sorte.

### **Protocole facultatif concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants**

En 2000, la Nouvelle-Zélande a signé le Protocole facultatif de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, qui a pour objectif d'améliorer la protection juridique des enfants, à l'échelle internationale, contre l'exploitation sexuelle et tout autre forme d'exploitation de part et d'autre des frontières nationales. En vertu du protocole facultatif, les États parties doivent veiller à ce que la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants fassent l'objet de poursuites au pénal et soient considérées, le cas échéant, comme des délits extraterritoriaux. Il est par ailleurs indiqué dans le protocole facultatif que ce sont les filles qui sont le plus souvent victimes de l'exploitation sexuelle.

La ratification prochaine du protocole facultatif par la Nouvelle-Zélande ne sera qu'une manifestation supplémentaire du caractère prioritaire que revêtent les questions des droits de l'homme pour le Gouvernement. Le Ministère de la justice veille à ce que les textes de loi et les politiques de la Nouvelle-Zélande soient conformes aux dispositions du protocole facultatif et il a fait rapport au Gouvernement en novembre 2001 sur les réformes législatives qui s'imposent en vue de la ratification du protocole facultatif. Cette ratification devrait avoir lieu dès que les modifications nécessaires auront été apportées.

### **Programme de la Nouvelle-Zélande contre l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales**

En 1996, un Congrès mondial contre l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales a été organisé à Stockholm. À l'occasion de ce Congrès, les représentants ont adopté à l'unanimité une Déclaration et un Programme d'action qui encourage l'adoption de mesures intégrées sur la base des principes suivants :

- Coordination des mesures prises aux niveaux local, national, régional et international;
- Prévention de l'exploitation sexuelle des enfants;
- Protection des enfants victimes;
- Promotion du rétablissement et de la réinsertion des enfants victimes;
- Implication des enfants dans l'élaboration des mesures prises en leur faveur.

Les organisations gouvernementales et non gouvernementales et les associations locales de la Nouvelle-Zélande, y compris le Ministère de la justice, le Département de l'enfance, de la jeunesse et de la famille (Department of Child Youth and Family Services), la police de Nouvelle-Zélande, le Ministère de l'intérieur, End Child Prostitution, Pornography and Trafficking (ECPAT) (Mettre un terme à la prostitution des enfants, à la pornographie mettant en scène des enfants et à la traite des enfants), le Collectif des prostitués de Nouvelle-Zélande (New Zealand Prostitutes' Collective), et la Human Rights Commission ont collaboré à la formulation du Programme d'action de la Nouvelle-Zélande contre l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, qui a été approuvé par le Gouvernement au mois d'octobre 2001.

Le Programme d'action repose sur un examen détaillé des quatre principales activités qui constituent une exploitation des enfants à des fins commerciales : la prostitution des enfants; la pornographie mettant en scène des enfants; le tourisme sexuel impliquant des enfants; et la traite des enfants à des fins sexuelles. Les mesures de prévention et de répression de ce types d'activités qui ont été mises en oeuvre sont décrites dans le programme d'action, de même que les problèmes auxquels continue de se heurter la Nouvelle-Zélande dans chaque domaine et les mesures envisageables en la matière. Le Programme d'action comprend un tableau dans lequel sont indiqués les activités, leurs buts, les organismes compétents et les délais d'exécution prévus.

On ne sait pas exactement dans quelle mesure les réseaux criminels organisés sont impliqués dans l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales en Nouvelle-Zélande. D'après le Programme d'action, il est très difficile d'établir la

véritable nature et la portée de ces activités d'exploitation en raison de caractère clandestin. Il a cependant été noté que, comme dans la plupart des pays, le tourisme sexuel n'a plus cours en Nouvelle-Zélande. Par ailleurs, il ne semble pas qu'il y ait des jeunes dans les groupes organisés de travailleurs du sexe opérant sous les ordres d'un proxénète. Les activités sexuelles des jeunes à des fins commerciales se rangeraient plutôt dans la catégorie de la « prostitution opportuniste » ou « des faveurs sexuelles concédées contre certains avantages ». De manière générale, les jeunes eux-mêmes qui sont concernés par l'exploitation sexuelle à des fins commerciales ne se définissent pas comme des travailleurs du sexe ou des prostitués.

C'est le Ministère de la justice, organisme chef de file, qui s'est chargé de mener une analyse sexospécifique pour le Programme d'action. Au vu des résultats obtenus, les filles défavorisées sur le plan économique et originaires de pays en développement sont plus susceptibles d'être victimes d'une exploitation à des fins commerciales que les garçons. En dépit du caractère très limité de la recherche dans ce domaine, les filles semblent être beaucoup plus vulnérables que les garçons, même si l'on trouve des victimes dans les deux sexes.

Le Programme d'action sera diffusé auprès des organismes publics, des associations locales et des organisations axées sur la jeunesse pour faire oeuvre de sensibilisation en ce qui concerne l'exploitation des enfants à des fins commerciales.

### **Collectif des prostituées de Nouvelle-Zélande [New Zeland prostitutes' collective (NZPC)]**

La NZPC a été créée par les travailleuses du sexe en 1987. En coopération avec le Ministère de la santé, elle a lancé dans la communauté un programme d'information mettant l'accent sur l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation, ainsi que le VIH/sida. La NZPC défend également les droits des travailleurs du sexe et plaide en faveur de l'instauration d'un environnement sociojuridique qui leur soit propice. Elle gère des centres d'accueil dans six centres urbains où les travailleurs du sexe se voient offrir un certain nombre de services en ce qui concerne la sécurité de leur profession et leur santé, notamment des cliniques spécialisées dans l'hygiène sexuelle et des programmes d'échanges de seringues. La NZPC donne également des renseignements aux travailleurs du sexe et leur apporte son soutien pour toute une série de questions liées à leur santé, leur sécurité et leur bien-être. Des services de proximité sont proposés aux travailleurs du sexe sur l'ensemble du territoire néo-zélandais.

À l'échelle nationale, la NZPC s'efforce, par ses conseils, d'avoir une influence sur les pratiques, les politiques et les dispositions adoptées par les différents organismes publics, comme le Ministère de la santé, le Département de l'enfance, de la jeunesse et de la famille, le Ministère de la justice, le Ministère de la condition de la femmes ou encore la police de la Nouvelle-Zélande, en participant à des groupes de travail, à des groupes d'étude sectoriels, à toute une série de comités nommés par le Gouvernement et autres réunions. La NZPC entretient également des liens avec de nombreuses organisations non gouvernementales, notamment des organisations sanitaires et des organisations de femmes, ainsi que d'autres groupes compétents.

Depuis sa création, la NZPC évalue de manière indépendante et rigoureuse la portée de ses activités, ce qui lui a permis de se rendre compte qu'elle avait joué un rôle significatif dans le niveau très bas d'infection à VIH et l'adoption de pratiques sexuelles à moindre risque par les travailleurs sexuels en Nouvelle-Zélande. La NZPC joue aussi un rôle de premier plan au niveau politique et dans les débats publics, notamment en ce qui concerne la dépénalisation de la prostitution.

### **Projet de réforme de la législation sur la prostitution**

Le projet de réforme de la législation sur la prostitution est une proposition de loi dont est pour l'instant saisi le Comité restreint de la justice et du système électoral (Justice and Electoral Select Committee), qui doit faire rapport sur cette question au Gouvernement avant le 29 novembre 2002.

Le projet de réforme a pour but de dépénaliser la prostitution en abrogeant certaines dispositions relatives aux infractions associées à la prostitution ou à la sollicitation de services sexuels. La prostitution sera donc officiellement soumise aux mêmes lois et contrôles que les autres entreprises. Le projet a également pour objectif de permettre aux travailleurs du sexe d'exercer leurs droits fondamentaux et de les protéger de toute forme d'exploitation, de favoriser leur bien-être, leur hygiène professionnelle et leur sécurité, d'instaurer un environnement favorable à la santé publique, et de protéger les enfants de toute exploitation liée à la prostitution en définissant comme une infraction la conclusion d'un contrat aux termes duquel un enfant de moins de 18 ans est amené à se prostituer. Le projet de réforme entraînera l'annulation des lois qui permettent de traduire en justice les enfants de moins de 18 ans impliqués dans des affaires de prostitution.

### **Immigrants illégaux et prostitution**

Selon un rapport de la police de la Nouvelle-Zélande sur l'industrie du sexe, au milieu de l'année 1999, plusieurs centaines de femmes qui n'avaient pas la citoyenneté néo-zélandaise et qui n'étaient pas des résidentes permanentes étaient employées dans l'industrie du sexe en Nouvelle-Zélande, dans leur grande majorité, de nationalité thaïlandaise (d'après les estimations, environ 500 à Auckland et une centaine dans le reste du pays). On a donc estimé que la réintroduction de visas de visite pour les ressortissants thaïlandais à partir du début de l'année 2001 permettrait de réduire le nombre de femmes qui entrent sur le territoire pour travailler dans l'industrie du sexe.

Le phénomène de la traite des femmes semble connaître un certain ralentissement depuis quelques années, sans doute à la suite des opérations très remarquées de la police et des services d'immigration néo-zélandais au milieu des années 1990, qui ont vu un petit nombre d'employeurs mis en accusation pour proxénétisme et esclavage et traduits en justice. On ne sait pas cependant quelle est la part des Thaïlandaises qui savent déjà, au moment où elles entrent sur le territoire néo-zélandais, qu'elles sont destinées aux salons de massage et qu'elles ne travailleront pas, par exemple, dans un restaurant.

Les organismes publics continuent à collaborer entre eux et à coopérer avec des organisations non gouvernementales, comme la NZPC et Shakti [Asian Women's Refuge (Refuge des femmes asiatiques)] en ce qui concerne l'industrie du

sexe. Leurs activités ont pour objectif d'aider les femmes qui sont exploitées, notamment les ressortissantes étrangères particulièrement vulnérables, et de poursuivre ceux qui les introduisent clandestinement en Nouvelle-Zélande ou qui les emploient une fois qu'elles sont sur le territoire.

En 1999, le Conseil municipal d'Auckland et la Human Rights Commission, en collaboration avec les services d'immigration néo-zélandais, la police, la NZPC, Shakti, ECPAT et l'Ambassade de Thaïlande, ont lancé un certain nombre d'initiatives dans le cadre du « Projet autocollants roses » (« Pink Sticker Project »), en faveur des travailleuses migrantes illégales à Auckland. Un foyer d'accueil et une permanence téléphonique ont été mis en place et l'information a été diffusée par le biais d'autocollants roses dont le texte était rédigé en anglais et en thaï. Depuis lors, la Human Rights Commission a aidé plusieurs Thaïlandaises à retourner dans leur pays.

En juin 2002, le Parlement a adopté le projet de loi relatif à la criminalité transnationale organisée, ce qui a permis à la Nouvelle-Zélande de ratifier la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et les protocoles qui s'y rapportent concernant le trafic des femmes et des enfants et le trafic illicite de migrants. Le projet de loi prévoit notamment la modification de la loi de 1961 relative aux crimes et délits et de la loi de 1987 relative à l'immigration, dans l'objectif de réduire l'immigration illégale en définissant une série d'infractions qui ne visent pas seulement les passeurs et les trafiquants mais aussi tous ceux qui mènent des activités connexes.

## Sources

Chetwynd, J., 1996, « The Prostitutes' Collective : A uniquely New Zealand institution », in Davis, P. (Éd.), *Intimate Details and Vital Statistics : AIDS, Sexuality, and the Social Order in New Zealand*, Auckland University Press, Auckland.

Ministère de la justice, 2001, *Protecting Our Innocence*, Wellington.

[www.hrc.co.nz](http://www.hrc.co.nz)

## Article 7

### Vie politique et publique

*Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays, et en particulier leur assurent, dans des circonstances d'égalité avec les hommes, le droit :*

- a) *De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;*
- b) *De prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;*
- c) *De participer aux organisations et associations non-gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.*

### Gouvernement central

Depuis les élections générales de 2002, les femmes occupent 34 des 120 sièges du Parlement, soit 28 %. Huit des 26 ministres sont des femmes, contre 3 sur 24 lors du dernier rapport périodique. Ce sont des femmes qui occupent les quatre plus hautes positions en Nouvelle-Zélande – Gouverneur général, Premier Ministre, Attorney-General et Chief Justice.

D'après les études qui ont été menées, le système de la représentation proportionnelle mixte a permis à davantage de femmes d'être élues au Parlement. En 1993, dernière année d'application de l'ancien système électoral [first-past-the-post (FPP)], les femmes représentaient 21 % des membres du Parlement, contre 29 % en 1996, lorsque le système de la représentation proportionnelle mixte a été appliqué pour la première fois, et 31 % en 1999. Bien qu'aucune mesure spécifique n'ait été prise par la Nouvelle-Zélande pour assurer une représentation appropriée des femmes, le pays occupe la quatorzième place dans le monde en ce qui concerne la participation des femmes au Parlement.

Entre les mois d'avril et d'août 2001, grâce à l'initiative Choix électoral des Maoris (Māori Electoral Option), les électeurs maoris ont pu choisir s'ils préféraient s'inscrire sur les listes électorales maories ou sur les listes générales, ce qui a permis de déterminer le nombre de sièges qui devaient être réservés aux Maoris au Parlement. Les électeurs maoris ont été informés des possibilités qui leur étaient offertes à travers une campagne d'information bilingue à la télévision, la distribution de brochures et un site Web. Au terme de ce processus, un siège supplémentaire a été réservé aux Maoris au Parlement, soit sept sièges au total. Deux d'entre eux sont occupés par des femmes.

### Recherche et évaluation

Un comité restreint parlementaire a récemment mené une étude sur le système de la représentation proportionnelle mixte, et fait rapport au Parlement à ce sujet le 8 août 2001. Les propositions du public ont été entendues en 2000 et le comité a été chargé d'examiner :

- S'il convenait d'organiser un nouveau référendum sur les modifications apportées au système électoral et, le cas échéant, la nature des propositions mises aux voix;
- Dans quelle mesure les femmes sont mieux représentées sur les listes des différents partis;
- Les modifications qu'il convient d'apporter éventuellement au système électoral pour améliorer encore la représentation des femmes.

Le comité est convenu à l'unanimité qu'il n'était pas nécessaire de prendre des mesures législatives pour encourager ou améliorer la représentation parlementaire des femmes et que c'était la responsabilité des partis politiques de mettre en place des processus qui permettent une représentation adéquate des femmes au Parlement, pour que celui-ci reflète la société néo-zélandaise dans sa diversité.

### Administration locale

La représentation des femmes dans l'administration locale est de plus en plus importante au fil des ans, et est passée de 3,7% en 1962 à 31,5 % en 1998. Lors des élections locales de 2001, 12 des 74 maires élus étaient des femmes, soit 16 %, contre 26 % en 1998 et 20 % en 1995. Le pourcentage de femmes élues aux élections locales de 2001 était de 28 %, contre 29 % en 1998 et 28 % en 1995<sup>4</sup>. Quarante-quatre pour cent des élus aux conseils régionaux pour la santé [District Health Boards (DHBs)] sont des femmes.

### Sexe et appartenance ethnique des membres des Conseils régionaux pour la santé, 2001

Sexe	Nombre
Femmes	66
Hommes	81
<b>Total</b>	<b>147</b>
Appartenance ethnique	Nombre
Européenne	105
Maorie	2
Néo-Zélandaise	15
Non révélée	14
Non publique	4
Autre	7
<b>Total</b>	<b>147</b>

Source : Ministère de la santé, 2001 (l'appartenance ethnique fait l'objet de déclarations volontaires de la part des candidats, dans le cadre des Candidate Profile Statements)

<sup>4</sup> <http://www.lgnz.co.nz/localgovt/lgfacts/faq/women.html>

Les conseils régionaux pour la santé doivent compter aux moins deux Maoris et si possible davantage, compte tenu du pourcentage de Maoris dans la région. S'il n'y a pas suffisamment de Maoris élus dans un conseil (c'est-à-dire moins de deux), le Ministre de la santé peut nommer de nouveaux membres Maoris.

La loi de 2001 relative aux élections locales inaugure plusieurs dispositions qui peuvent contribuer à l'amélioration de la représentation des femmes dans l'administration locale. La première mesure est la possibilité pour les candidats de se présenter en 150 mots, les électeurs recevant cette fiche avec leurs documents de vote. Cette disposition, qui favorise le principe de l'égalité des chances, a été faite lors des élections locales de 2001. Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact qu'elle a eu sur la participation électorale. Le Ministère de l'intérieur collecte des données à ce sujet.

La deuxième mesure est la limitation des dépenses engagées par les candidats lors des campagnes, en fonction de la taille de la population dans la région où se déroulent les élections. On évalue actuellement l'efficacité de cette disposition, qui répond au principe selon lequel tout individu qualifié à une chance égale et raisonnable de se présenter aux élections et d'être élu.

La troisième grande disposition est l'introduction du système Single Transferable Voting (STV) comme option envisageable à partir des élections locales de 2004. Beaucoup considèrent que le STV, comme système de vote préférentiel, est plus juste et pourrait permettre d'améliorer la représentation des femmes en général, ainsi que le nombre de Maories et des femmes venues d'autres minorités ethniques élues au niveau local.

La campagne intitulée 0800Participate a été lancée en 2001 pour encourager les femmes, les Maoris, les communautés des îles du Pacifique, les jeunes adultes et les groupes ethniques à s'inscrire sur les listes électorales, à présenter leur candidature et à exercer leur droit de vote. Cette campagne a été lancée en commun par les collectivités locales et les ministères qui souhaitaient promouvoir la participation et la représentation dans l'administration locale de ces groupes de population en leur faisant mieux comprendre les processus électoraux à l'échelon local.

### **Recherche et évaluation**

Le Ministère de l'intérieur a exécuté en 2001, comme tous les trois ans, une étude sur les élections locales afin d'établir un rapport statistique à ce sujet, notamment sur le nombre de femmes candidates et élues aux diverses charges locales. Cette analyse indique le nombre de femmes élus à l'échelon local.

Une enquête sur les candidats aux élections locales de 2001 a été menée, comme ce fut le cas en 1998. Elle fournit des données comparatives sur les candidats ventilées selon le sexe. Cette enquête avait notamment pour objectif d'identifier de grandes tendances parmi les candidats et ceux qui sont élus. Elle devrait également permettre de déterminer les barrières auxquelles se heurtent ceux qui souhaitent présenter leur candidature et les moyens de les éliminer.

## Les femmes et le pouvoir judiciaire

On trouvera indiqué au tableau ci-dessous le nombre de femmes nommées dans le système judiciaire depuis février 1998, et le nombre total d'hommes et de femmes magistrats. Pendant la période considérée, on a pu noter certaines évolutions significatives : une femme a été pour la première fois nommée Chief Justice de la Nouvelle-Zélande en 1999; pour la première fois également, une femme (autre que le Chief Justice) a été nommée membre permanent de la Cour d'appel en 2002; une femme a été nommée juge en chef (Principal Judge) du tribunal de l'environnement (Environment Court) et pour la première fois des femmes ont été nommées parmi les juges du tribunal foncier Maori (Māori Land Court). Depuis février 1998, 11 femmes ont été nommées sur les 24 juges des tribunaux de district.

<i>Tribunal</i>	<i>Nombre de femmes nommées depuis février 1998</i>	<i>Nombre total de magistrates</i>	<i>Nombre total d'hommes magistrats</i>
Chief Justice	1	1	0
Cour d'appel	1	1	6
Haute Cour	1	3	26
Tribunal de district *	11**	27**	93
Tribunal foncier maori	2	2	6
Tribunal du travail (Employment Court)	1	1	4

*Source* : Ministère de la justice, 2002

\* Comprend les tribunaux de la famille, de la jeunesse et de l'environnement (Family, the Youth and the Environment Courts).

\*\* Dont deux juges dont la nomination a été annoncée mais qui n'ont pas encore prêté serment.

## Participation de femmes à la prise de décisions

### Fonction publique

Au 28 février 2002, il y avait 7 femmes sur les 37 directeurs d'administrations publiques, et la situation était donc demeurée inchangée par rapport au précédent rapport périodique. Au 30 juin 2000, les femmes occupaient 33 % des 1 162 postes existants aux trois niveaux de direction dans la fonction publique, contre 32 % en 1999<sup>5</sup>.

Dans l'ensemble, le revenu des femmes fonctionnaires est inférieur de 17 % à celui des hommes. La catégorie professionnelle influe grandement sur le fossé entre les sexes en matière de salaires : pour la plupart des catégories professionnelles, les salaires moyens des femmes sont inférieurs d'environ 10 % à ceux des hommes mais aux postes de direction, le fossé entre les salaires atteint les 16 %<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Commission de la fonction publique 2002, *Career Progression and Development Survey, 2000 : Results for the New Zealand Public Service*, Wellington, p.90 à 104.

<sup>6</sup> *Ibid.*

Une enquête sur le développement et la progression des carrières a été menée à la fin de 2002 par la Commission de la fonction publique en Nouvelle-Zélande (New Zealand State Services Commission Career Progression and Development Survey) et les résultats en ont été donnés au mois d'avril 2002. L'enquête portait sur la façon dont les fonctionnaires perçoivent leur environnement de travail et leurs opportunités de carrière. Ce projet a en partie été motivé par la constatation que les femmes n'étaient pas assez nombreuses aux postes de responsabilités dans la fonction publique. Le rapport sur l'enquête comporte un chapitre consacré aux femmes fonctionnaires et une analyse des différences entre les réponses des hommes et des femmes. La plupart de ces différences sont apparues liées à des facteurs qui compromettent la possibilité, pour le fonctionnaire, de parvenir à un équilibre entre son travail et d'autres obligations. Si les femmes ne sont pas les seules concernées, ces facteurs semblent néanmoins avoir une influence plus importante sur elles que sur les hommes.

En 2000, 63% des fonctionnaires maoris étaient des femmes. Les Maoris, qui représentent 17 % du total des fonctionnaires, disposent de manière générale de la même expérience que les autres membres du personnel. En revanche, ils ne sont pas aussi satisfaits que les autres de leur rémunération et avantages. Pour les Maoris, la réalisation d'un équilibre entre la vie privée et le travail apparaît particulièrement importante. Les Maoris sont aussi plus nombreux à considérer qu'ils ont subi un traitement injuste ou un comportement inapproprié.

Les Maoris et les peuples du Pacifique ont tous deux donné des signes importants de leur volonté de progresser dans leur carrière.

Les peuples du Pacifique représentent 7 % des fonctionnaires (étant donné l'étroitesse de l'échantillon de population retenu, il n'a pas été possible de ventiler les données selon le sexe). Le sentiment d'injustice prévaut et les membres du personnel issus du Pacifique sont moins satisfaits que les autres par leurs rémunération et avantages. Ils sont aussi moins nombreux à estimer que l'accès aux promotions est équitable, qu'ils sont traités de manière juste et que leurs idées sont prises en compte comme elles le méritent. Les peuples du Pacifique sont plus enclins à assumer des responsabilités liés aux soins dispensés à une tierce personne et ils attachent généralement davantage d'importance que les autres fonctionnaires à la réalisation d'un équilibre entre leur vie privée et leur travail.

### **Comités statutaires**

En 2001, 39 % des fonctionnaires nommés ou reconduits dans leurs fonctions à des comités statutaires étaient des femmes, contre 31, 4 % pour le précédent rapport périodique. On ne dispose pas de données ventilées selon l'appartenance ethnique à ce sujet.

D'après les données collectées par le Crown Company Monitoring Advisory Unit (CCMAU), les femmes demeurent sous-représentées aux conseils d'entreprise de la Couronne. En février 2002, selon les rapports démographiques du CCMAU, les femmes représentaient 32 % des directeurs de conseils d'entreprise de la Couronne, un chiffre demeuré inchangé depuis 1996.

Des initiatives supplémentaires ont été prises pour veiller à ce que les données fournies par le CCMAU dans ses rapports démographiques soient bien ventilées

selon le sexe et l'appartenance ethnique, ce qui permettra de contrôler l'évolution de la situation dans les domaines suivants :

- Progrès accomplis pour que les femmes siégeant aux conseils viennent d'horizons différents;
- Ventilation selon le sexe et l'appartenance ethnique de la composition des conseils pour chaque secteur;
- Efficacité des stratégies mises en oeuvre pour que les membres des conseils viennent d'horizons différents.

Dans le cadre de la stratégie mise en oeuvre par le Gouvernement pour que l'horizon des membres des conseils soit plus varié, le Ministère de la condition de la femme collabore avec le CCMAU, Te Puni Kōkiri, le Ministère des affaires des Îles du Pacifique (Pacific Island Affairs), la Commission de la fonction publique et d'autres organismes pour améliorer les mesures de suivi en ce qui concerne la composition des conseils.

Le CCMAU organise aussi un certain nombre de séminaires pour permettre aux candidats suffisamment expérimentés et qualifiés qu'il a sélectionnés d'acquérir les compétences voulus afin d'exercer des fonctions de direction. Les femmes sont nombreuses parmi les participants.

#### **Service des nominations (Nominations Service)**

Le Gouvernement demeure attaché au Service des nominations géré par le Ministère de la condition de la femme, qui a été créé pour améliorer la parité des sexes dans les conseils et comités dont les membres sont nommés par le Gouvernement et pour veiller à ce que leur composition reflète bien la communauté néo-zélandaise dans sa diversité. Le service a pour objectif d'améliorer la participation des femmes à la prise de décision en soumettant aux Ministres et Ministères concernés le nom de celles qui ont les compétences, les qualifications et l'expérience requises pour être nommées dans des conseils et comités statutaires. Ces comités couvrent toute la gamme des activités gouvernementales et opèrent aussi bien au niveau national qu'à l'échelon régional.

En février 2002, le Service des nominations a recueilli des renseignements sur plus de 1 800 Néo-Zélandaises qui souhaiteraient être nommées dans des organes décisionnaires.<sup>7</sup> Pour l'exercice 2000/2001, le service a proposé 1 012 candidates pour les 229 conseils; 99 d'entre elles ont été nommées. Les candidatures de 270 Maories avaient été proposées. Il faut noter que pour la première fois, une femme originaire du Pacifique a été nommée coroner dans l'Auckland Coroners Board (Conseil des Coroners d'Auckland). On a entrepris d'actualiser la base de données du Service des nominations, tâche qui devrait être menée à bien en octobre 2002. Grâce à cette mise à jour, il sera notamment possible de ventiler les nominations selon l'appartenance ethnique.

Il est essentiel de promouvoir les services offerts par les organisations communautaires, professionnelles et le secteur privé, de manière interdépendante, pour élargir le cercle des femmes aptes à assumer des fonctions dans les conseils. Le

---

<sup>7</sup> Les renseignements fournis par les femmes au Ministère de la condition de la femme sont exclusivement destinés au Service des nominations, conformément aux dispositions de la loi de 1993 relative à la vie privée (Privacy Act 1993).

Ministère de la condition de la femme coordonne une série de réunions régionales à West Auckland, Manawatu et Dunedin avec les organisations de femmes, qui permettront d'identifier les besoins des éventuels membres des conseils en matière de formation et de l'accès des femmes du Pacifique au Service des nominations. Le Service des nominations a également mené les activités suivantes :

- Publication de *Women on Board : An Introductory Guide to Membership of Government Boards and Committees* (octobre 2001);
- Contribution aux portraits parus dans le numéro de février 2001 du magazine *Mana* sur les Maories qui ont réussi.

Ces activités ont favorisé un certain intérêt pour la base de données Nominations qui fait l'objet d'une participation accrue.

### **Syndicats**

De nouveaux syndicats ont été créés et le Conseil néo-zélandais des syndicats (New Zealand Council of Trade Unions) s'occupe désormais de plusieurs syndicats qui relevaient jusqu'ici de la responsabilité de la Fédération des syndicats (Trade Union Federation). Par conséquent, les données actualisées sont rares. Cependant, l'Université de Victoria a collecté certains renseignements. Au 30 décembre 2000, la part des femmes dans les syndicats, sur la base des 134 syndicats enregistrés, avec 319 518 membres au total, avoisinait les 50 %. Ces données n'ont pas été ventilées selon l'industrie.

### **Organisations non gouvernementales (ONG)**

Mis à jour en 2001, l'annuaire des femmes (*Women's Directory*) établi par le Ministère de la condition de la femme répertorie 85 organisations nationales, 26 organisations maories et des centaines de groupes régionaux.

Un certain nombre de départements et de ministères ont des concertations régulières avec les organisations non gouvernementales afin de pouvoir tenir compte de leurs vues lorsqu'ils conseillent les ministres. Des organisations comme le Conseil national des femmes (National Council of Women) présentent régulièrement des documents aux comités parlementaires spéciaux chargés de la législation. Le Ministère de la condition de la femme mène régulièrement des consultations avec les organisations de femmes sur des questions d'ordre général et des questions de fond pour lesquelles les organisations non gouvernementales sont particulièrement compétentes. En 1999, le Ministère de la condition de la femme a créé un groupe consultatif composé de Maories occupant des fonctions d'importance, Te Korowai Wāhine, pour influencer sur les orientations politiques et améliorer les résultats obtenus pour les Maories. Les représentants des organisations non gouvernementales ont également régulièrement rencontré les ministres.

### **Sources**

Ministère de la condition de la femme, 2001, *Women on Board : An Introductory Guide to Membership of Government Boards and Committees*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 2001, *Rapport annuel 2000–2001*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 2001, *The Women's Directory – Te Rārangi Take Wāhine*, Wellington.

Commission de la fonction publique, 2002, *Career Progression and Development Survey, 2000 : Results for the New Zealand Public Service*, Wellington.

[www.dPMC.govt.nz](http://www.dPMC.govt.nz)

## **Article 8**

### **Représentation et participation à l'échelle internationale**

*Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelle internationale et de participer aux travaux des organisations internationales.*

#### **Les femmes dans le service diplomatique**

En 2001, le Ministère des affaires étrangères et du commerce a mené une étude complète sur les postes occupés par les femmes au sein du Ministère. Les femmes représentent actuellement 48,8 % du personnel, indépendamment du niveau, et l'objectif fixé est de 50 % de femmes d'ici à 2005. Dans le cadre des trois dernières campagnes de recrutement externe des fonctionnaires, en 1999, 2000 et 2001, les femmes représentaient 44 %, 68 % et 61 % des nouvelles recrues, respectivement.

Après la nomination de la première secrétaire adjointe en 1997, une deuxième femme a été nommée à ce poste en décembre 2000 – l'ancienne chef de la division chargée de l'aide publique au développement de la Nouvelle-Zélande [New Zealand Official Development Assistance (NZODA)], ce qui porte le pourcentage de femmes occupant des postes de direction dans ce domaine à 40%, puisqu'il y a cinq secrétaires adjoints au total.

Les femmes occupent 26 des 70 postes de Directeur ou Directeur adjoint à Wellington. À l'étranger, sur 47 chefs de mission, neuf sont des femmes, à Apia, Brasilia, Bruxelles, Honiara, New Delhi, Madrid, Nouméa, Shanghai et Vienne. Par ailleurs, on compte 17 femmes parmi les chefs de mission adjoints à l'étranger, la situation étant demeurée inchangée depuis le précédent rapport périodique.

Au mois de septembre 2002, 42 des employées du Ministère des affaires étrangères et du commerce se définissaient comme maories (contre 30 lors du dernier rapport périodique), et 19 comme originaires du Pacifique. Un nombre croissant de femmes se définissant comme asiatiques rejoignent également le Ministère. Le Ministère continue de cibler ses efforts sur ces groupes de la population lors de ses campagnes de recrutement. Il a mis en place depuis plusieurs années un système de bourses en faveur des étudiants maoris ou originaires du Pacifique, et en 2001, il a commencé à proposer des stages aux Maoris et aux individus venus du Pacifique. En 2002, le Ministère a accordé six bourses – trois à des Maoris et trois à des personnes originaires du Pacifique. Cinq de ces bourses ont été obtenues par des femmes.

Le Ministère a adopté de nombreuses mesures pour venir en aide aux femmes, notamment un congé parental de six semaines, l'embauche d'un coordonnateur pour les questions familiales, la mise en place d'horaires souples, un système de remboursement des frais de garderie et un programme d'encadrement. Le Ministère offre également un soutien financier au Réseau des femmes [Women's Network (un des cinq groupes du personnel défendant l'égalité des chances des hommes et des femmes en matière d'emploi)]. Ce groupe contribue à l'élaboration des politiques à travers le Programme annuel pour l'égalité des chances en matière d'emploi, et il

donne son avis sur diverses questions qui concernent les femmes dans le domaine des ressources humaines.

### **Conférences internationales**

Les femmes ont continué d'être représentées aux grandes conférences internationales, notamment aux conférences des Nations Unies, sur un pied d'égalité avec les hommes. La Premier Ministre (durant la période à l'examen, les deux premiers ministres ont été des femmes) et des ministres ou parlementaires femmes ont dirigé de nombreuses délégations néo-zélandaises à ces conférences. Les délégations officielles néo-zélandaises aux réunions internationales comportent souvent des représentantes issues du Ministère des affaires étrangères et du commerce ou d'autres ministères.

La Nouvelle-Zélande a été représentée par des délégations animées par la Premier Ministre ou des ministres et parlementaires femmes aux conférences des Nations Unies suivantes : la session extraordinaire sur les femmes (juin 2002), le Sommet du Millénaire (septembre 2000), la session extraordinaire de l'Assemblée générale consacrée au VIH/sida (juin 2001) et la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (septembre 2001). Ce sont aussi des femmes qui ont conduit les délégations néo-zélandaises à d'autres réunions internationales de premier plan, comme les Sommets des dirigeants de l'APEC, la Réunion des chefs de gouvernement des pays du Commonwealth, la Commission baleinière internationale (2001), la Conférence internationale du Travail (2001), l'Assemblée mondiale de la santé (2001), et le Congrès mondial contre l'exploitation sexuelle des femmes à des fins commerciales (2001).

Conscient de l'étendue et de la spécialisation des connaissances de certains individus qui n'occupent pas des fonctions officielles, le Gouvernement a pris les mesures qui s'imposaient pour qu'ils puissent être intégrés aux délégations officielles à des réunions internationales. Il revient généralement aux membres non-officiels d'assumer eux-mêmes les dépenses entraînées par leur participation à une délégation. Cependant, lorsque, à la demande du Gouvernement, une personne accepte de participer à une délégation et de lui apporter son expertise, le Gouvernement pourra décider de couvrir ses dépenses.

Des représentantes d'organisations non gouvernementales ont ainsi participé, soit dans le cadre de délégations officielles, soit de manière indépendante, à toute une série de réunions internationales, comme la session extraordinaire des Nations Unies consacrée aux femmes (juin 2000), la réunion préparatoire de la session extraordinaire de l'Assemblée générale consacrée aux enfants (juin 2001) et la session extraordinaire elle-même (mai 2002), plusieurs sessions du Groupe de travail sur les populations autochtones et d'autres réunions internationales sur la question des autochtones, la réunion annuelle des femmes de l'APEC (APEC Women Leaders' Network), la Conférence mondiale sur la science de l'UNESCO (1999), et les réunions ayant trait à la Convention sur la diversité biologique (1998). L'actuelle commissaire aux droits de l'homme (Human Rights Commissioner), Rosslyn Noonan, a participé à plusieurs réunions internationales sur les droits de l'homme et les institutions nationales de défense des droits de l'homme, notamment

la Commission on Human Rights et le Forum Asie-Pacifique des institutions nationales de protection des droits de l'homme.

Par ailleurs, dans le cadre du processus plus large de consultation de la société civile sur des questions internationales, les femmes se voient donner l'occasion de faire part de leurs observations sur les questions qui les intéressent. Les femmes peuvent également jouer un rôle consultatif sur les questions internationales. Ainsi, le Comité public consultatif sur le désarmement et le contrôle des armes comprend trois femmes.

Le Ministère de la condition de la femme a établi et diffusé un rapport sur la session extraordinaire des Nations Unies consacrée aux femmes en juin 2000 ainsi qu'un résumé.

### **Organisations internationales**

Les néo-zélandaises sont représentées dans plusieurs organisations internationales, à différents niveaux. Par exemple, Mme Ann Hercus a été Représentante spéciale du Secrétaire général à Chypre de mai 1998 à septembre 1999 et le professeur Sylvia Rumball est l'un des experts du Comité international de bioéthique.

La Nouvelle-Zélande a également présenté une nouvelle fois la candidature de Mme Silvia Cartwright au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en 2000, mais celle-ci a retiré sa candidature après avoir été nommée Governor-General de la Nouvelle-Zélande. Les procédures de nomination des candidats aux organes d'experts font actuellement l'objet d'un examen pour améliorer leur transparence. La parité des sexes dans les organes d'experts est prise en compte par le Gouvernement néo-zélandais lors des nominations.

### **Les femmes et la politique étrangère**

La promotion et la protection des droits des femmes occupent une place prioritaire dans la politique internationale de la Nouvelle-Zélande en ce qui concerne les droits de l'homme. La Nouvelle-Zélande participe à la Commission de la condition de la femme et encourage l'adoption de résolutions sur les femmes et les questions de parité dans le cadre de la Commission des droits de l'homme et de la Troisième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies.

### **Aide au développement**

L'Agence australienne pour le développement international : Nga Hoe Tuputupu-mai-tawhiti s'efforce de respecter la parité des sexes et d'améliorer la condition de la femme dans toutes ses activités. L'objectif poursuivi est de faire en sorte que les femmes, les hommes, les filles et les garçons puissent pleinement contribuer aux mesures prises pour assurer leur développement sur les plans social et économique et que tous puissent en profiter. À cet égard, l'Agence australienne pour le développement international considère comme pleinement prioritaire la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Les engagements pris à l'échelle internationale dans le cadre du

*Programme d'action* de Beijing (1995) et du *Programme d'action* du Pacifique (1994) fournissent de précieuses orientations sur les approches stratégiques.

L'Agence australienne pour le développement international continuera de soutenir des programmes et projets sexospécifiques à chaque fois qu'il convient de lutter contre certaines disparités ou inégalités entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons.

### **Ateliers du Pacifique sur la Commission pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes**

En février 2001, la Nouvelle-Zélande a organisé un atelier à l'intention de 14 pays insulaires du Pacifique sur l'établissement des rapports au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Ont participé à cet atelier des représentants du Gouvernement et des organisations non gouvernementales, pour la plupart grâce au financement de la Nouvelle-Zélande. Mme Silvia Cartwright, ancien membre du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, et Mme Jane Connors, Chef du groupe des droits des femmes de la Division de la promotion de la femme de l'Organisation des Nations Unies ont assumé les fonctions de formateurs. Depuis la tenue de cet atelier, la Nouvelle-Zélande a également offert une aide financière pour l'organisation d'un atelier sur la Commission pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans le Pacifique Nord et, à travers ses programmes bilatéraux, elle a aidé des pays sur la voie de ratifier la Convention ou d'établir un rapport sur les progrès accomplis dans ce domaine. La Nouvelle-Zélande a notamment contribué à la traduction de la Convention dans les langues locales et elle veille à ce que la législation des pays soient conformes aux dispositions de la Convention.

### **Activités à l'échelle régionale**

La Nouvelle-Zélande s'est également efforcée d'améliorer la condition de la femme à travers les programmes régionaux de l'Agence australienne pour le développement international et les activités menées par certaines organisations multilatérales et régionales. Les initiatives suivantes ont notamment été lancées :

- Soutien financier accordé au Bureau des femmes du Pacifique du Secrétariat de la Communauté du Pacifique;
- Financement de la huitième réunion triennale des femmes du Pacifique organisée par le Secrétariat de la Communauté du Pacifique en septembre 2001;
- Activités de formation sur la violence dans la famille à l'intention de la police dans huit pays insulaires du Pacifique;
- Financement de cours de formation accélérés pour six femmes du Pacifique occupant des postes de responsabilité à la John F Kennedy School of Government, Harvard University;
- Soutien des activités du Fonds des Nations Unies pour la population dans la région du Pacifique.

### Programmes de pays

La parité est pleinement respectée pour environ 54 % de l'aide au développement de la Nouvelle-Zélande. L'objectif de la Nouvelle-Zélande est qu'autant de filles que de garçons obtiennent des bourses d'étude ou de stage de l'Agence australienne pour le développement international. Les programmes de pays bilatéraux prévoient des activités spécifiquement axées sur les femmes, par exemple :

- Des programmes de long terme pour la femme et le développement à Kiribati et aux Îles Cook;
- Soutien des associations locales et des organisations gouvernementales qui mènent des activités de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des enfants;
- Soutien aux organisations et activités qui encouragent l'esprit d'entreprise chez les femmes;
- Renforcement des capacités des organisations non gouvernementales.

La Nouvelle-Zélande joue également un rôle de premier plan dans le Groupe sur les femmes et le développement du Comité d'aide au développement de l'OCDE et collabore étroitement avec les principaux acteurs dans la région du Pacifique pour coordonner les activités des donateurs visant à améliorer la condition de la femme.

### Sources

Ministère de la condition de la femme, 2001, *Beijing +5, Women 2000 : Gender Equity, Development and Peace for the 21<sup>st</sup> Century*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 2001, *Beijing +5 Summary*, Wellington.

## **Article 9**

### **Nationalité**

1. *Les États parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.*
2. *Les États parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.*

### **Nationalité**

Aucun changement n'est intervenu depuis la présentation du dernier rapport périodique de la Nouvelle-Zélande.

En Nouvelle-Zélande, la « nationalité » est juridiquement distincte de « l'état de l'immigration ». Les questions ayant trait à l'immigration, aux réfugiées et aux femmes migrantes sont donc examinées sous d'autres articles. Voir article 10 : Éducation (pour les cours d'anglais proposés aux adultes qui parlent une autre langue); et article 11 : Emploi; article 12 : Santé; et article 16 : Mariage et vie de famille, sur les réfugiées et les migrantes.

## Article 10

### Éducation

*Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :*

- a) *Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories dans les zones rurales comme dans les zones urbaines; cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;*
- b) *L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;*
- c) *L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;*
- d) *Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;*
- e) *Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;*
- f) *La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;*
- g) *Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;*
- h) *L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.*

### Accès à l'éducation et scolarisation

#### Éducation préscolaire

Entre 1990 et 2001, le nombre d'enfants suivant un programme d'éducation préscolaire a augmenté de presque 45 % et est passé de 118 367 à 171 333. Ces chiffres peuvent être légèrement supérieurs au nombre réel d'enfants scolarisés dans la mesure où il arrive qu'un même enfant soit inscrit dans plus d'un service. L'augmentation concerne surtout les enfants d'un ou deux ans, qui sont presque deux fois plus nombreux à être inscrits aujourd'hui qu'au début de la période à

l'examen. L'augmentation régulière du nombre d'inscriptions est due en partie à la participation accrue des femmes à la population active, à une prise de conscience de l'importance de l'éducation préscolaire et à l'offre de services plus étendus en la matière. Les filles et les garçons sont représentés à égalité dans tous les types de programmes, quel que soit leur âge. En 2001, on comptait parmi les inscrits 83 254 filles (48,6 %). Mais si les filles sont un peu moins nombreuses que les garçons, cela tient davantage à la structure de la population par sexe dans ce groupe d'âge qu'à des disparités entre garçons et filles en matière de scolarisation. D'après les résultats du recensement de 2001, les filles représentaient en effet 48,8 % des moins de 5 ans.

Le nombre d'enfants maoris suivant des programmes d'éducation préscolaire a augmenté de 3,9 % entre 1996 et 1999, mais diminué de 3,2 % entre 1999 et 2001. Les Kōhanga reo (nids linguistiques maoris) continuent d'accueillir la majorité des enfants maoris : au 1er juillet 2001, 9 743 enfants étaient inscrits dans les 612 ngā kōhanga reo. La part des inscriptions des enfants maoris dans les services d'éducation préscolaire a connu une légère diminution, de 18,9 % à 18,5 % entre 1996 et 2000. Les enfants maoris sont sous-représentés dans le système d'éducation préscolaire : 42 % des enfants maoris de moins de cinq ans suivent un programme d'éducation préscolaire, contre 61 % des enfants non maoris.

Le taux d'inscription des enfants Pasifika dans les programmes d'éducation préscolaire a augmenté de 8,4 % entre 1996 et 1999, et de 3,6 % entre 1999 et 2001. L'essentiel des services préscolaires sont assurés par Kindergarten, Education and Care Services [notamment les Centres d'éducation et de garde d'enfants des îles du Pacifique agréés par l'État (Pacific Islands Education and Care Centres)] et les Groupes de la petite enfance des Îles du Pacifique non agréés. À cet égard, le nombre de Centres d'éducation et de garde d'enfants des îles du Pacifique reconnus et agréés par l'État est passé de 30 en 1996 à 69 au 1er juillet 2001. Les enfants Pasifika sont sous-représentés dans les programmes d'éducation préscolaire : 42 % des enfants Pasifika de moins de cinq ans suivent un programme d'éducation préscolaire, contre 58 % des enfants non-Pasifika.

Le Gouvernement a lancé plusieurs initiatives spécifiques, comme le Promoting Participation Project and Equity Funding, qui vise les groupes sous-représentés dans les systèmes d'éducation préscolaire. Il importe que les services préscolaires soient de qualité. À cette fin, le Gouvernement a renforcé ses exigences en ce qui concerne les qualifications des enseignants et mis en oeuvre plusieurs stratégies de soutien, par exemple des subventions dans un but incitatif et des bourses d'enseignement à l'intention des Maoris et des Pasifika, afin d'aider les enseignants et les services préscolaires à satisfaire ses nouvelles exigences.

Un programme stratégique en matière d'éducation préscolaire, à la conception duquel un groupe de travail sectoriel a largement participé, sera lancé au mois de septembre 2002, dans l'objectif de renforcer la qualité des services préscolaires en Nouvelle-Zélande, et pour améliorer les taux de scolarisation, notamment ceux des enfants Maoris et Pasifika et des familles à faible revenu, dans des services préscolaires de qualité.

Un grand nombre de parents, essentiellement les mères, participent aux programmes d'éducation préscolaire à titre bénévole. Le règlement exige que les parents soient informés de l'enseignement dispensé à leurs enfants, et nombre

d'établissements, en particulier le playcentre movement et les kōhanga reo, leur proposent des programmes de formation.

Par ailleurs, le Gouvernement soutient également toute une série de programmes d'aide aux parents, comme Parents as First Teachers (PAFT), Home Instruction Programme for Pre-school et Year One Youngsters, Family Start, Whānau Toko i te Ora (dont l'exécution est supervisée par la Māori Women's Welfare League), et Anau Ako Pasifika.

Le Bureau de contrôle de l'enseignement [Education Review Office] publie régulièrement des rapports sur les centres d'éducation préscolaire, où il signale notamment toute discrimination sexiste dans les programmes ou dans la pratique. Les éducateurs sont conscients de la nécessité de proposer des activités appropriées et stimulantes aux petites filles et on a constaté que les attitudes et les pratiques sexistes avaient considérablement régressé<sup>8</sup>.

### **Enseignement primaire et secondaire**

La scolarisation est obligatoire en Nouvelle-Zélande pour tous les enfants de six à 16 ans. Cependant, la plupart des enfants sont scolarisés dès leur cinquième anniversaire et après leur seizième année. L'inscription et l'enseignement dans les établissements publics sont gratuits pour tous les néo-zélandais dès l'âge de cinq ans et jusqu'au premier jour de janvier qui suit leur dix-neuvième anniversaire. Les écoles publiques ont seulement le droit de solliciter des dons et ne peuvent percevoir de droits d'inscription. Les frais entraînés par certaines activités, certains cours ou le port d'un uniforme peuvent constituer une barrière financière pour les familles et de nombreux établissements se proposent d'aider les parents qui en ont besoin, même si le système d'aide aux revenus demeure sans doute la meilleure solution. Des ressources supplémentaires sont données à certains établissements pour qu'ils proposent des services spéciaux aux adolescents parents.

Sur les 729 689 élèves recensés en 2000, 51 % étaient des garçons et 49 % des filles. Les proportions étaient à peu près les mêmes dans tous les types d'école, à l'exception des écoles « composites » (de district) qui accueillent surtout des enfants des communautés rurales et où 57 % des élèves étaient des filles, de l'école par correspondance (72 % de filles) et des établissements d'enseignement spécialisés (37 % de filles).

Toutes les écoles primaires publiques et la plupart des établissements publics du secondaire sont mixtes. En 2000, quelque 34 800 filles et 36 200 garçons étaient scolarisés dans des établissements non mixtes.

Les taux de persévérance scolaire ont accusé une baisse pour les garçons comme pour les filles depuis le dernier rapport périodique. En moyenne, les filles restent scolarisées un peu plus longtemps que les garçons.

Soixante et onze pour cent des filles maories de 16 ans étaient scolarisées en 1999, contre 48 % en 1986. On observe la même évolution pour les garçons maoris, même si leurs taux de persévérance scolaire sont tous les ans inférieurs à ceux des filles depuis 1990. Néanmoins, en 1999, les garçons maoris de 18 ans (12 %) scolarisés étaient plus nombreux que les filles maories du même âge (10 %). Cet écart s'explique peut-être par le fait que le niveau scolaire des garçons maoris est en

<sup>8</sup> Ministère de l'éducation, 2002.

moyenne moins bon que celui des filles, puisqu'à l'âge de 18 ans, les filles maories ont davantage de chances d'avoir mené à bien leurs études.

Les filles réussissent mieux que les garçons dans les études et sont plus nombreuses à entreprendre directement un cycle d'enseignement supérieur. D'après les estimations, 54 % des femmes qui avaient mené à bien leur scolarité obligatoire se sont inscrites dans un programme d'études supérieures, contre 45 % des hommes.

### ***Problèmes sociaux***

Le Ministère de l'éducation mène toute une série d'interventions, en collaboration avec les organes concernés à l'échelle locale et nationale, pour faire face aux conséquences qu'ont les problèmes sociaux dans le système scolaire, notamment l'initiative Social Workers in Schools, Youth Mentoring Programme et l'initiative Resource Teachers Learning and Behaviour. Un processus d'évaluation de Social Workers in Schools, stratégie intersectorielle mise en oeuvre en collaboration avec le Département de l'enfance, de la jeunesse et de la famille, est actuellement en cours.

### **Éducation et formation postobligatoires**

Au mois de juillet 2001, les femmes représentaient la majorité des étudiants dans l'enseignement supérieur. Elles étaient surtout nombreuses dans les collèges de formation et les wānanga (Instituts supérieurs maoris), où respectivement 79 % et 71 % des étudiants étaient des femmes. Les femmes représentaient 56 % des étudiants inscrits à l'université ou dans des établissements de formation privés, et 55 % des étudiants des instituts universitaires de technologie.

Les femmes ont été pendant longtemps moins nombreuses que les hommes à mener des études supérieures mais ce schéma s'est désormais inversé, quel que soit l'âge considéré. En 2001, dans le groupe d'âge des 18–24 ans, 38 % de la totalité des femmes étaient inscrites dans des instituts d'enseignement supérieur publics [Tertiary Education Institutions (TEI)] ou des établissements de formation privés [Private Training Establishments (PTE)], contre 32 % des hommes. Pour les plus de 25 ans, 7 % des femmes suivaient des études supérieures, contre 5 % des hommes.

D'après les données chronologiques, disponibles seulement pour les TEI, en 1990, les hommes étaient plus nombreux que les femmes à mener des études supérieures dans le groupe d'âge des 18-24 ans et le taux de scolarisation était le même pour les hommes et les femmes dans le groupe d'âge des plus de 25 ans. À partir de 1993, les femmes ont commencé à obtenir de meilleurs résultats que les hommes dans les deux groupes d'âge et ce fossé n'a fait que s'élargir au cours des six dernières années.

Entre juillet 1994 et juillet 2001, les femmes ont contribué à hauteur de plus de 78 % à l'augmentation du nombre d'étudiants dans les TEI (tableau 1). Au mois de juillet 1994, les femmes représentaient 53 % du nombre d'étudiants des TEI, pourcentage qui est passé à 57 % en juillet 2001. D'après le tableau 2, cette augmentation est principalement due à l'inscription de femmes de 25 ans et plus.

Tableau 1  
**Contribution à l'augmentation du nombre d'élèves dans les TEI, entre juillet 1994 et juillet 2001, selon le sexe et la situation au regard des études**

<i>Situation au regard des études</i>	<i>Hommes (%)</i>	<i>Femmes (%)</i>	<i>Total (%)</i>
Temps plein	32	52	84
Temps partiel	-10	26	16
<b>Total des étudiants</b>	<b>22</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

Source : Ministère de l'éducation, 2002

Tableau 2  
**Contribution à l'augmentation du nombre d'élèves dans les TEI, entre juillet 1994 et juillet 2001, selon le sexe et l'âge**

<i>Age</i>	<i>Hommes %</i>	<i>Femmes %</i>	<i>Total %</i>
Moins de 25 ans	3	15	18
Plus de 25 ans	19	63	82
<b>Total des étudiants</b>	<b>22</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

Source : Ministère de l'éducation, 2002

En 2000, 53 % des femmes avaient obtenu au moins un diplôme universitaire, contre 52 % des hommes. Cependant, les hommes sont beaucoup plus susceptibles que les femmes de suivre un programme de troisième cycle. Les femmes maories ont moins de chance que les non maories d'obtenir un diplôme de troisième cycle. On ne sait pas dans quelle mesure l'aspect financier peut dissuader les femmes de mener des études de troisième cycle mais toute une série de facteurs interviennent sans doute.

Tableau 3  
**Diplômes obtenus au cours de l'année universitaire 2000**

<i>Programme</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
Troisième cycle	4 324	17,9	4 978	13,6
Degree	8 291	34,3	14 745	40,3
Diploma	2 423	10,0	4 525	12,4
Certificate	9 075	37,6	12 284	33,6
<b>Total</b>	<b>24 113</b>	<b>100,00</b>	<b>36 532</b>	<b>100,00</b>

<i>Programme</i>	<i>Hommes maoris</i>		<i>Femmes maories</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
Troisième cycle	212	7,4	322	6,4
Degree	660	23,1	1 418	28,4
Diploma	485	17,0	929	18,6
Certificate	1503	52,6	2 330	46,6
<b>Total</b>	<b>2 860</b>	<b>100,00</b>	<b>4 999</b>	<b>100,00</b>

Source : Ministère de l'éducation, 2001

En 2000, les femmes étaient surreprésentées dans les filières de la médecine et de la santé, la sociologie et la communication, et l'éducation. En revanche, elles étaient sous-représentées dans les transports et la communication, le génie, l'industrie et l'artisanat.

### *Les femmes maories*

Le Gouvernement entend réduire les inégalités entre les Maoris et les non maoris dans le domaine de l'enseignement et il s'est attelé à la tâche en 2000 avec sa Stratégie d'enseignement en faveur des Maoris (Māori Education Strategy). Des ressources ont été fournies aux établissements du supérieur pour renforcer l'aide apportée aux étudiants Maori et les services qui leur sont proposés. L'objectif poursuivi est d'améliorer les taux de réussite des Maoris et de faire en sorte qu'ils effectuent des études plus poussées.

### *Les femmes du Pacifique*

Le Gouvernement souhaite également réduire les inégalités entre les individus Pasifika et les non-Pasifika en matière d'enseignement, et c'est la raison pour laquelle il a lancé en 2000 un programme pour l'enseignement Pasifika (Pasifika Education Plan). Des ressources ont été fournies aux établissements du supérieur pour renforcer l'aide apportée aux étudiants Pasifika et les services qui leur sont proposés. L'objectif poursuivi est d'améliorer les taux de réussite des Pasifika et de faire en sorte qu'ils effectuent des études plus poussées.

### *Assistance financière pour les étudiants de l'enseignement supérieur*

L'enseignement supérieur est subventionné par l'État. En outre, les étudiants à plein temps issus de familles à faible revenu (c'est-à-dire les étudiants qui ne sont pas à même de s'assumer du point de vue financier ou qui ne peuvent compter que sur l'aide de leurs parents) peuvent prétendre à des allocations. Depuis 1992, un système de prêts aide les étudiants à couvrir leurs frais de scolarité et les dépenses courantes. Le système de prêts aux étudiants (Student Loan Scheme) est ouvert à tout ceux qui souhaitent faire un emprunt pour accomplir un troisième cycle. La Nouvelle-Zélande est un des rares pays où l'on peut obtenir un prêt étudiant sur simple demande. En conséquence, les taux d'inscription dans l'enseignement supérieur sont très élevés au regard des normes internationales. Les femmes représentent aujourd'hui 57 % des étudiants de l'enseignement supérieur.

Les femmes qui ont accompli un troisième cycle occupant souvent des emplois moins rémunérés que les hommes, elles mettent plus de temps à rembourser leurs

prêts. D'après les estimations du Ministère de l'éducation, la durée des prêts est en moyenne la suivante :

Tableau 4  
**Durée moyenne des prêts, 2002**

<i>Durée moyenne des prêts (en années)</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Européens	7,5	11,6	9,7
Maoris	8,0	11,6	10,1
Autres	9,7	13,9	12,0
<b>Tous groupes confondus</b>	<b>8,0</b>	<b>12,0</b>	<b>10,3</b>

Source : Ministère de l'éducation, 2002

Cet état de fait peut décourager les femmes qui souhaitent entreprendre des études supérieures. Cependant, les critères de remboursement ne s'appliquent que lorsque l'emprunteur bénéficie d'un certain niveau de revenu, même si les intérêts continuent de courir à un taux corrigé des effets de l'inflation. Cette mesure a été prise en reconnaissance du fait qu'à un moment ou un autre de leur vie professionnelle, certains individus, notamment les femmes qui décident d'arrêter de travailler pour élever leurs enfants, peuvent avoir des difficultés à rembourser ce qu'ils doivent.

Les taux d'intérêt des prêts étudiants et les taux de crédit hypothécaires ne sont pas vraiment comparables dans la mesure où les emprunteurs sur hypothèques doivent généralement donner certaines garanties, alors que les prêts étudiants sont ouverts à tous. Il serait plus pertinent de comparer ces taux d'intérêt (actuellement de 7 % au maximum) à ceux des prêts bancaires accordés aux particuliers sans garanties, qui sont aujourd'hui supérieurs à 12 %. Par ailleurs, étant donné l'annulation complète des intérêts pendant la durée des études et les nouvelles dispositions prises par le Gouvernement en ce qui concerne les remboursements, environ 70 % des étudiants ne paient pas les intérêts dans leur intégralité.

Le Gouvernement a reconnu la nécessité d'obtenir des renseignements plus détaillés sur l'impact du Système de prêts aux étudiants. Les ministres ont donc donné pour instruction à Statistics New Zealand d'examiner les moyens d'obtenir de telles données. D'après les résultats d'une étude menée de manière conjointe avec le Ministère de l'éducation, il est envisageable d'intégrer les données dont disposent le Ministère de l'éducation, le Ministère du développement social et le fisc (Inland Revenue) sur les prêts accordés aux étudiants et de produire un fichier intégré de qualité. Le Commissaire à la protection de la vie privée (Privacy Commissioner) a indiqué qu'il n'était pas hostile à la méthodologie proposée. Ce projet, dont le financement a été approuvé le 9 avril 2002, devrait permettre d'obtenir des renseignements idoines afin d'élaborer des politiques, d'établir des prévisions et d'évaluer certains des impacts socioéconomiques du système, notamment sur les femmes et les groupes ethniques.

Le Gouvernement a apporté un certain nombre d'aménagements au Système de prêts aux étudiants afin d'alléger le fardeau financier qu'ils doivent supporter. Il s'est notamment engagé à :

- Veiller à ce que les frais d'inscription n'aient pas augmenté depuis 2000, conformément à sa politique de stabilisation des droits d'inscription;
- Ne pas prélever d'intérêts sur les prêts concédés aux étudiants à temps plein ou aux étudiants à temps partiel qui n'ont que des revenus limités;
- Maintenir le taux d'intérêt à 7 %, pour l'année 2001-2002;
- Prendre de nouvelles dispositions en ce qui concerne les remboursements pour qu'au moins 50 % des paiements correspondent au capital, en prix constants.

Ces modifications devraient permettre aux emprunteurs de rembourser plus rapidement le capital et réduire la durée des prêts. Voir tableau 4 pour la durée moyenne des prêts.

Dans le cadre du budget 2002, le Gouvernement a par ailleurs pris les engagements de financement suivants pour les quatre prochaines années :

- 214, 3 millions de dollars pour assurer la stabilité des droits de scolarité;
- 5 millions de dollars pour qu'il n'y ait plus une semaine de battement entre le versement des allocations étudiantes et celui de l'Unemployment Benefit Student Hardship, en faveur des étudiants qui ont des enfants ou un conjoint à charge;
- 2 millions de dollars pour augmenter de 50 % l'allocation logement accordée aux étudiants chefs de famille monoparentale.

Après avoir examiné son système de financement, le Gouvernement a récemment annoncé le lancement d'une politique de « droits maximum », en vertu de laquelle les étudiants contribueront au financement de leurs études à travers des droits de scolarité fixés par les établissements d'enseignement, mais qui ne dépasseront pas un certain maximum, et seront fonction des différents types de sujets et éventuellement des combinaisons de niveau. Ainsi, les étudiants auront une idée précise du coût de leurs études et sauront plus ou moins à quelle hauteur ils devront emprunter.

Un comité restreint chargé d'étudier les questions des droits de scolarité, des prêts et des allocations, a fait rapport au Parlement au mois d'octobre 2001. Il a recommandé que le Gouvernement lance sans plus tarder un programme de recherches détaillées sur les ressources dans l'enseignement supérieur, en analysant les répercussions sur les plans économique, social et éducatif du système actuellement suivi en Nouvelle-Zélande, et en établissant une comparaison avec les autres systèmes existants.

En réponse au rapport du comité restreint, le Gouvernement a entrepris d'examiner la question des aides accordées aux étudiants. Des progrès significatifs ont déjà été accomplis en ce qui concerne la réforme de l'enseignement supérieur, en particulier grâce à l'examen des modes de financement et à la formulation de la Stratégie relative à l'enseignement tertiaire pour la période allant de 2002 à 2007 (Tertiary Education Strategy 2002/07). La modification du système d'aide aux étudiants nécessite un examen poussé et se fera de manière progressive et sur le long terme.

Le public a été largement consulté lors de l'élaboration de la Stratégie relative à l'enseignement tertiaire pour la période allant de 2002 à 2007 et de nombreuses

femmes ont donc contribué à sa formulation. La stratégie définit les priorités et objectifs du Gouvernement en ce qui concerne l'enseignement tertiaire pour les cinq prochaines années, notamment l'amélioration de la participation des femmes et de leurs résultats, en particulier dans les domaines dans lesquels traditionnellement, leur participation est faible (technique, industrie, qualification), et l'implication des femmes Maories et de leurs communautés.. En vertu de l'exposé provisoire des priorités pour 2002-2003 dans l'enseignement tertiaire (Interim Statement Tertiary Education Priorities 2002/03), les organisations de l'enseignement tertiaire doivent se lancer dans la réalisation de l'objectif 20 sur l'égalité d'accès et l'égalité des chances pour tous les étudiants (« Objective 20 : Equity of Access and Opportunity for all Learners »).

### ***Accès à la formation***

Le programme d'accès à la formation (Training Opportunities programme), supervisé par Skill New Zealand, a été lancé en janvier 1993 pour offrir une formation aux personnes qui ont quitté l'école prématurément et aux chômeurs de longue durée peu qualifiés. Au début de 1999, le programme a été divisé en deux branches : accès à la formation et formation des jeunes (Training Opportunities et Youth Training). Les formations sont conçues et dispensées de façon à satisfaire les besoins des Maoris, qui représentaient 42 % des stagiaires en 2001, et des personnes Pasifika, qui comptaient pour 10 % des participants en 2001. En 1996, le programme a été étendu aux personnes qui perçoivent depuis un an au moins une pension de veuve ou des prestations équivalentes. Il est ainsi ouvert à un plus grand nombre de femmes, lesquelles représentent aujourd'hui 53 % des stagiaires, soit 3 % de plus que l'objectif fixé à l'échelle nationale. En 2001, 48 % des femmes et 52 % des hommes qui ont participé au programme ont trouvé un emploi à plein temps ou à temps partiel dans un délai de deux mois après la fin de leur formation, et 13 % des femmes et 11 % des hommes ont enchaîné sur une autre formation.

### ***Formation des jeunes***

Le Programme de formation des jeunes (Youth Training programme) a été créé à partir du programme d'accès à la formation au début de 1999, pour servir de passerelle vers l'obtention d'un emploi, et offrir une éducation ou une formation supplémentaire à ceux qui ont quitté l'école avec peu ou pas du tout de qualifications. L'objectif poursuivi est de donner aux stagiaires une meilleure éducation générale ou professionnelle et de les aider à chercher un emploi. Comme pour le programme d'accès à la formation, les activités du programme de formation des jeunes sont conçues et dispensées de manière à satisfaire les besoins des Maoris, qui représentent 46 % des participants, et des personnes Pasifika, qui constituent 10 % des stagiaires. La participation des jeunes femmes est aujourd'hui de 43 %, soit 3 % de plus que l'objectif fixé. En 2001, à l'issue de leur stage, 59 % des jeunes femmes et 65 % des hommes ont trouvé un emploi ou enchaîné sur une autre formation.

Au vu des résultats d'une enquête menée récemment sur les programmes d'accès à la formation et de formation des jeunes, le Gouvernement a décidé d'augmenter de manière significative le montant de sa contribution à ces programmes et de s'assurer qu'ils mettent davantage l'accent sur l'acquisition de compétences de base et l'obtention d'un emploi viable.

### ***Perfectionnement***

Le programme de perfectionnement (Skill Enhancement programme) propose des formations aux Maoris et aux habitants originaires des Îles du Pacifique âgés de 16 à 21 ans. En 1997, 629 stagiaires, dont 38 % de femmes, suivaient ce programme, et en 2001, ils étaient 828, dont 52 % de femmes. Les données disponibles pour 2001 indiquent que 82 % des femmes et 79 % des hommes ont suivi une autre formation ou trouvé un emploi dans un délai de deux mois après la fin de leur formation.

### **Formation continue**

Le nombre d'adultes reprenant le chemin de l'école a diminué au cours des cinq dernières années et les femmes restent plus nombreuses que les hommes à choisir cette voie. En 2001, 7 674 adultes (plus de 19 ans) fréquentaient des établissements secondaires, dont 5 276 femmes (70 %).

Les programmes communautaires d'enseignement, basés dans les écoles et les établissements du supérieur, offrent aussi, au niveau de la collectivité et en dehors des heures de travail, des cours pour adultes qui ne débouchent pas sur de véritables qualifications. En 2000, 13 451 adultes, dont 65 % de femmes, suivaient un des programmes d'enseignement général non formels proposés à la collectivité par les établissements d'enseignement supérieur. Par ailleurs, 213 111 adultes, dont 74 % de femmes, suivaient des programmes d'éducation communautaires dans divers établissements scolaires en 2000.

Le Gouvernement a mis en place un groupe de travail sectoriel chargé d'examiner les mesures à prendre dans le secteur de la formation continue des adultes et de l'éducation communautaire, qui a fait rapport aux ministres en 2001. Dans le cadre de la réforme de l'enseignement supérieur et du développement de la Stratégie relative à l'enseignement tertiaire, de nouvelles mesures sont prises pour élargir l'accès des adultes à la formation continue et à une éducation communautaire de qualité. L'accent est notamment mis sur l'acquisition des compétences de base, considérée comme un domaine prioritaire, à travers la Stratégie relative à l'enseignement tertiaire, la Stratégie néo-zélandaise pour l'alphabétisation des adultes (New Zealand Adult Literacy Strategy) et l'examen des programmes d'accès à la formation et de formation des jeunes.

### **Cours d'anglais pour les adultes qui parlent une autre langue (English for Speakers of Other Languages)**

Le Ministère de l'éducation a entrepris d'élaborer une Stratégie relative aux cours d'anglais pour les adultes qui parlent une autre langue (Adult ESOL Strategy), en évaluant l'offre et la demande en la matière à des fins prospectives. Le Cabinet a accepté la publication d'un document de consultation. La stratégie a pour objectif d'éliminer certains des problèmes rencontrés par les réfugiées et les migrantes lorsqu'elles souhaitent apprendre l'anglais, notamment en proposant des programmes d'alphabétisation de base avec, au besoin, des services de garde d'enfants, à un prix abordable. Actuellement, les réfugiées et les migrantes peuvent notamment apprendre l'anglais dans le cadre des programmes de formation continue et d'éducation communautaire, dont elles constituent 65 % des effectifs.

## Programmes scolaires

Le Cadre d'études de la Nouvelle-Zélande (New Zealand Curriculum Framework) définit les grandes orientations en matière de programmes scolaires, et met l'accent sur l'obtention de résultats par tous les étudiants, dans un environnement équitable et inclusif. D'après ce Cadre d'études, les programmes ne doivent être ni sexistes, ni racistes, ni discriminatoires et encourager un comportement idoine de la part des étudiants.

Des efforts considérables ont été déployés, tant au niveau professionnel que sur le plan des ressources, pour soutenir le lancement des nouveaux programmes. Les sociétés sous contrat pour le développement des ressources et les publications pédagogiques, qu'il s'agisse de supports papier ou, comme c'est de plus en plus souvent le cas, de matériel électronique, sont tenues de donner aux femmes et aux filles une image positive d'elles-mêmes.

Après des consultations approfondies, un nouveau programme scolaire volontaire, « Te Whariki », a été lancé en 1995 à l'intention des jeunes enfants. Ce programme, conformément à l'Énoncé des objectifs et pratiques souhaitables (Statement of Desirable Objectives and Practices), englobe tout ce que les jeunes enfants doivent apprendre et met l'accent sur l'égalité entre les sexes, grâce à des ressources, du matériel, des programmes et des exemples appropriés.

## Éducation sexuelle

Au titre de la loi de 2001 relative aux normes à suivre en matière d'enseignement, les établissements scolaires, qu'ils soient publics ou non, ont l'obligation de donner des cours d'éducation sexuelle, même si les parents ont la possibilité de dispenser leurs enfants de suivre ces cours.

En vertu des modifications apportées à la loi de 1989 relative à l'éducation, les établissements scolaires devront appliquer les directives sur l'éducation sanitaire et physique dans les programmes néo-zélandais [Health and Physical Education in New Zealand Curriculum (HPE)]. Celles-ci prévoient des cours d'éducation sexuelle obligatoires pour tous les étudiants jusqu'à la dixième année. Il est par ailleurs conseillé d'intégrer aux programmes, à partir du niveau 5 (c'est-à-dire à peu près de la neuvième ou dixième année d'études) des stratégies pour limiter les risques pris lors des décisions concernant la sexualité. Le nouveau cadre du Certificat national d'études [National Certificate of Educational Achievement (NCEA)], qui comprend l'éducation sanitaire et donc l'éducation sexuelle, peut inciter les étudiants à accomplir des études universitaires sur ces questions.

Le Ministère de l'éducation met l'accent sur l'éducation sexuelle dans les activités de formation et les outils pédagogiques, afin d'aider les enseignants et de les préparer comme il se doit à donner des cours d'éducation sexuelle dans le cadre du programme d'éducation sanitaire et physique. Des fonds ont par ailleurs été spécifiquement consacrés à l'éducation sexuelle. Il est demandé aux établissements scolaires d'examiner leurs propres programmes, et le Bureau de contrôle de l'enseignement [Education Review Office] enquête sur la qualité de l'enseignement dispensé aux étudiants.

« Hauora i Roto i te Marautanga o Aotearoa », les directives sur l'éducation sanitaire et physique dans les programmes néo-zélandais en te reo (langue maorie), doit bientôt être distribué à des fins de consultation et d'examen. Te Akoranga Hokakatanga (l'éducation sexuelle) est un des sujets clefs de cette publication. En 2003, des ressources seront débloquées pour la formation des enseignants et leur perfectionnement dans le domaine du Marautanga, et notamment du Te Akoranga Hokakatanga.

Le Ministère de l'éducation a par ailleurs étroitement collaboré avec le Ministère de la santé à l'élaboration de la Stratégie pour l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation (Sexual and Reproductive Health Strategy) (voir art. 12 : Santé).

### **Orientation professionnelle**

Les établissements scolaires doivent fournir offrir aux élèves des services d'orientation professionnelle de la septième à la treizième année d'études, dans le cadre des programmes d'enseignement de la septième à la neuvième année, et de manière plus spécifique de la dixième à la treizième année.

### **Examens et diplômes**

Les conditions à l'obtention d'un examen ou d'un diplôme sont les mêmes pour tous les étudiants de Nouvelle-Zélande.

Un système harmonisé à l'échelle nationale, le National Qualifications Framework, a été mis en place pendant les 10 dernières années. Il fixe toute une série d'unités de valeur pour une large gamme de domaines de compétences, ainsi que des critères d'évaluation uniformes, qui sont reconnus pour différents diplômes. Ce système, fondé sur le concept d'une éducation en continu, permet d'accumuler les unités de valeur pendant et après les années d'étude, ce qui a un impact positif en matière d'éducation permanente, en particulier pour les femmes qui interrompent leurs études pendant leur grossesse.

Par ailleurs, le lancement du système de reconnaissance des acquis [Recognition of Prior Learning (RPL)] a vu la valorisation de toute une série de compétences et d'expériences, ce qui représente une évolution positive pour les femmes et les groupes ethniques.

Le Certificat national d'études [National Certificate of Educational Achievement (NCEA)], inauguré en 2002, doit se substituer au système de certification jusqu'alors appliqué dans les établissements du secondaire. Les trois niveaux du NCEA correspondent aux niveaux 6, 7 et 8 du programme national et comportent des critères basés sur l'industrie, ainsi que des critères de réalisation. Les résultats, le mérite ou l'excellence sont systématiquement pris en compte. Le système prévoit une évaluation interne et externe, le New Zealand Qualifications Authority (NZQA) jouant un rôle de modérateur à l'échelle nationale.

Le système actuellement en vigueur est constamment examiné afin de tracer des voies d'apprentissage permanent cohérentes. Le NZQA continue donc de renforcer ses capacités afin de surveiller les grandes tendances, d'évaluer leurs implications et de développer des stratégies qui permettent de satisfaire rapidement et de manière appropriée les besoins de la communauté néo-zélandaise en matière de

qualifications. Ces examens réguliers révèlent la diversité culturelle du pays et la caractère sexospécifique des besoins, des valeurs et des attentes des Néo-Zélandais.

## **Réussite scolaire**

### **Étude documentaire sur l'équité**

En 2000, le Ministère de l'éducation a publié une étude documentaire détaillée de Mmes Adrienne Alton-Lee et Angelique Praat, *Explaining and Addressing Gender Differences in the New Zealand Compulsory School Sector*. En 2001, une publication destinée aux établissements scolaires a été tirée de cette étude : *Questioning Gender : Snapshots*.

L'étude s'appuie sur des enquêtes nationales et internationales récentes sur la réussite scolaire. En ce qui concerne les élèves de cinquième année, d'après les études internationales sur la lecture (1991) et les mathématiques et les sciences [Troisième étude internationale sur les mathématiques et les sciences (TIMSS), 1994], les filles obtiennent de bien meilleurs résultats que les garçons en lecture, elles sont un peu plus douées pour les sciences que les garçons, et elles ont à peu près le même niveau en mathématique.

Cependant, si on examine ces résultats de plus près, on se rend compte qu'il existe des différences considérables entre les groupes de filles ou de garçons, en particulier si on ventile les données selon l'appartenance ethnique. Les enfants non maoris et non pasifika obtiennent de meilleurs résultats que les autres. Le taux d'alphabétisation des enfants maoris avoisine la moyenne internationale, mais leurs résultats en science sont inférieurs à cette moyenne et encore pires en mathématique. Si on s'intéresse aux groupes ethniques eux-mêmes, en cinquième année, les filles maories ont un meilleur niveau en mathématique, dans les matières scientifiques et en lecture que les garçons maoris. Ainsi, en lecture, le niveau des filles maories est au-dessus de la moyenne internationale, alors que les garçons, eux, ont des résultats inférieurs à cette moyenne. Les filles Pasifika se placent juste en-dessous de la moyenne internationale en lecture, mais les résultats des garçons Pasifika sont beaucoup moins bons. Dans certaines disciplines, les résultats obtenus par les garçons et les filles d'un groupe ethnique donné sont comparables. C'est par exemple le cas pour les mauvais résultats en science des garçons et filles Pasifika en cinquième année.

### **Réussite scolaire selon la matière**

En 1999, les garçons en cinquième année réussissaient mieux que les filles 30 % des exercices donnés en science. En huitième année, ils obtenaient de meilleurs résultats que les filles pour 27 % de ces exercices. Malgré tout, les différences de résultats entre les sexes sont moins flagrantes que les écarts visibles entre groupes ethniques.

En début de scolarité, les filles sont bien plus douées que les garçons pour les mathématiques, mais cet écart devient infime en quatrième et huitième année, même si les résultats varient en fonction de l'appartenance ethnique.

En 2000, les filles de quatrième année ont obtenu de meilleurs résultats que les garçons dans la moitié des exercices de lecture du projet national de suivi de l'éducation [National Education Monitoring Project (NEMP)]. Cependant, en

huitième année, elles réussissaient mieux que les garçons dans seulement 10 % des exercices.

Il y a très peu de différences entre les garçons et les filles dans les activités artistiques en quatrième et huitième années. Les filles ont obtenu des résultats légèrement supérieurs à ceux des garçons dans les activités musicales, mais à nouveau, cet écart est sans commune mesure avec celui, d'un décile, enregistré entre les différents groupes ethniques.

L'étude menée en 2000 dans le cadre du PISA (Programme for International Student Assessment) sur les jeunes âgés de 15 ans dans les pays de l'OCDE a mis en évidence d'importantes différences en faveur des filles dans tous les pays participants. La Nouvelle-Zélande s'est classée deuxième en ce qui concerne les capacités de lecture des filles dans les pays de l'OCDE. Pour comparaison, elle n'occupait que la septième place pour le niveau de lecture des garçons.

S'agissant de la maîtrise des connaissances de base en mathématiques, la Nouvelle-Zélande figure parmi les cinq premiers pays qui enregistrent les meilleures moyennes, sans écart marqué entre les filles et les garçons. En sciences, le classement des filles comme celui des garçons sont relativement satisfaisants, les résultats des filles étant en moyenne de 12 points supérieurs à ceux des garçons.

Des modifications ont récemment été apportées au programme de technologie pour réduire le fossé traditionnel entre la participation des filles et celle des garçons, mais il s'avère que cette tendance est très prononcée. D'après le rapport présenté en 2000 dans le cadre du projet national de suivi de l'éducation (NEMP), les garçons de quatrième année ont obtenu des résultats supérieurs dans 2 des 19 exercices. En huitième année, des différences de résultats apparaissaient entre les filles et les garçons dans 7 des 23 exercices, 4 (portant surtout sur les technologies de maîtrise) en faveur des garçons, et 3 (essentiellement sur la conception) en faveur des filles.

Pour ce qui est des études sociales, les seules différences statistiques en quatrième année concernent deux exercices sur cartes pour lesquels les garçons ont obtenu en moyenne de meilleurs résultats que les filles. En revanche, en huitième année, les performances des garçons ont été supérieures dans 6 des 19 exercices proposés et les filles ont enregistré de meilleurs résultats dans 3 de ces exercices.

### **Réussite dans l'enseignement secondaire du deuxième cycle**

Dans l'ensemble, les statistiques sur les résultats dans les écoles secondaires du deuxième cycle indiquent des différences négligeables entre les filles et les garçons, quoique les filles soient légèrement mieux classées.

Lors de l'examen d'obtention de bourses et d'entrée à l'université (University Bursary and Entrance Scholarship) (Treizième année), les statistiques, l'anglais, le calcul et les sciences physiques ont été les matières le plus souvent choisies par les garçons alors que les filles privilégiaient l'anglais, les statistiques, la biologie et la géographie. Les garçons restent plus nombreux que les filles en mathématiques et en sciences et réussissent un peu mieux qu'elles en mathématiques.

En 2000, les filles étaient plus susceptibles que les garçons d'obtenir un A ou un B au School Certificate, surtout en anglais. Elles étaient aussi un peu plus nombreuses que les garçons à obtenir au moins un B à l'examen d'obtention de bourses et d'entrée à l'université. Ceci dit, les élèves maoris ou Pasifika, y compris

les filles, ont obtenu de moins bons résultats que les autres groupes ethniques aux examens du secondaire.

En 2000, les filles maories inscrites en douzième ou treizième année ont obtenu de meilleures notes que les garçons du même âge. Cette année-là, 32 % des filles et 39 % des garçons maoris ont quitté l'école sans qualification ou avec moins de 12 unités de valeur de niveau 1, contre 13 % de filles non-maories. Par ailleurs, 5 % des filles et 3 % des garçons maoris ont obtenu un A ou un B à l'examen d'obtention de bourses, contre 25 % des filles non-maories.

Les filles sortent généralement du système scolaire plus diplômées que les garçons. En 2000, 18 166 filles (67, 6 %) ont quitté l'école avec au moins un diplôme de sixième année (Sixth Form Certificate), contre 16 869 garçons (60 %).

## **Personnel enseignant**

En avril 2000, on comptait en Nouvelle-Zélande 40 408 enseignants à plein temps dans les établissements scolaires publics ou agréés par l'État. Les femmes étaient beaucoup plus nombreuses que les hommes (28 030, soit 69 %, contre 12 378, soit 31 %).

Depuis 1996, le nombre d'enseignants a augmenté de 7, 6 % (soit 2 869 enseignants supplémentaires). Cependant, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à rejoindre le corps enseignant. C'est seulement dans les établissements spécialisés que la part des hommes parmi les enseignants est plus élevée.

Le Ministère de l'éducation a mis en oeuvre des stratégies pour faire en sorte qu'il y ait davantage d'enseignants maoris ou originaires des îles du Pacifique.

Bien qu'il y ait davantage d'enseignantes que d'enseignants, les femmes sont moins susceptibles d'être nommées directrices d'établissement. Cependant, des progrès ont été accomplis au fil du temps. Ainsi, en 1996, les femmes ne représentaient que 31 % des professeurs principaux (sur un total de 787), contre 35 % en 2000 (sur un total de 898). Le déséquilibre entre les sexes est surtout manifeste dans les établissements secondaires, dont 26 % des directeurs sont des femmes, contre 36 % pour l'enseignement primaire.

Les femmes sont aussi moins susceptibles que les hommes d'occuper des postes de responsabilité. En avril 2000, 27 % des enseignantes assumaient des postes de responsabilité, contre 40 % des enseignants. L'écart était surtout important dans les établissements d'enseignement secondaire, où 39 % des enseignantes occupaient des postes de responsabilité, contre 51 % des enseignants du sexe masculin.

La proportion de femmes directrices d'établissement ou occupant des postes de responsabilité pourrait augmenter grâce à une initiative lancée en 2002 à l'intention des directeurs d'établissement et de ceux qui souhaitent le devenir, et qui a pour but de leur proposer des cours de perfectionnement mieux structurés et de leur offrir le soutien et les conseils voulus.

Approuvée en 1996, la parité des salaires entre les enseignants du primaire et ceux du secondaire est entrée en vigueur en février 1998. En 2000, les femmes

représentaient environ 80 % des enseignants du primaire dans les établissements publics.

Au 1er juillet 2001, le corps enseignant pour les services d'éducation préscolaire, *köhanga reo* non inclus, représentait 19 222 personnes, dont certaines non rémunérées et du personnel de service. Il y avait 18 874 femmes (98 %).

Un groupe de travail sur la parité des salaires pour les éducateurs de jardins d'enfants (Kindergarten Teachers' Pay Parity Working Group) a été créé en septembre 2001 et chargé de planifier l'introduction de la parité des salaires entre les éducateurs des jardins d'enfants, en majorité des femmes, et les enseignants du secteur scolaire. Le groupe de travail a fait rapport au Ministère de l'éducation en janvier 2002, en formulant des recommandations sur les évaluations des postes et l'introduction de la parité des salaires. Ces recommandations ont formé la base des négociations du dernier accord collectif conclu avec les éducateurs des jardins d'enfants, qui s'appliquera à partir du 1er juillet 2002. Les parties ont trouvé un terrain d'entente et l'accord doit maintenant être ratifié par les représentants syndicaux.

### **Conseils d'administration des écoles**

En Nouvelle-Zélande, les écoles sont gérées par des conseils d'administration composés de parents et de représentants de la communauté. Au mois de décembre 2001, 51 % de leurs membres étaient des femmes.

En vertu de la loi de 1988 relative au secteur public (State Sector Act 1988), les conseils d'administration sont tenus de présenter chaque année au Bureau de contrôle de l'enseignement un rapport sur les politiques et programmes qu'ils mettent en oeuvre pour promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi. Cette disposition n'a jamais été respectée comme il se doit (en 1999, seulement 40 % des établissements ont présenté un rapport au Bureau), et les résultats attendus ont toujours été déçus.

Dans le cadre de la rationalisation des législations relatives à la programmation et à l'établissement de rapports dans l'enseignement, il est prévu d'abroger la disposition de la loi de 1988 relative au secteur public sur l'établissement d'un rapport séparé au Bureau de contrôle de l'enseignement. À l'avenir, la programmation et l'établissement des rapports au Bureau se feront selon les Directives de l'éducation nationale (National Education Guidelines). Ainsi, le Bureau pourra formuler des exigences taillées à la mesure du secteur éducatif, que les établissements scolaires pourront plus aisément respecter. Par ailleurs, le secteur est convenu de recentrer le Bureau sur la question des ressources humaines, dans deux objectifs principaux : surveiller la qualité des services du personnel, et développer et utiliser au mieux le personnel, que ce soit aujourd'hui ou à l'avenir. Cela devrait permettre au Bureau de mettre l'accent, dans ses activités de planification, sur les pratiques suivies en matière de ressources humaines et de favoriser le recrutement et la formation d'enseignants compétents.

### **Source**

Education and Science Select Committee, octobre 2001, *Inquiry into Student Fees, Loans, Allowances and the Overall Resourcing of Tertiary Education*, Wellington.

## Article 11

### Emploi

1. *Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les domaines de l'emploi afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :*
  - a) *Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;*
  - b) *Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;*
  - c) *Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi; le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;*
  - d) *Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;*
  - e) *Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;*
  - f) *Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.*
2. *Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir le droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :*
  - a) *D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondées sur le statut matrimonial;*
  - b) *D'utiliser l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;*
  - c) *D'encourager la fourniture de services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;*
  - d) *D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.*
3. *Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.*

## Les femmes dans la main-d'oeuvre salariée

### Participation à la population active, situation observée en juin 2002

	Femmes (en pourcentage)	Hommes (en pourcentage)
Population en âge de travailler	51,3	48,7
Main d'oeuvre	45,4	54,6
Ne faisant pas partie de la population active	63,0	37,0
Ayant un emploi	45,4	54,6
Au chômage	46,4	53,6
Emploi à plein temps	37,4	62,6
Emploi à temps partiel	72,1	27,9

Source : Household Labour Force Survey, Statistics New Zealand

### Participation des femmes à la population active et taux de chômages, situation observée en juin 2002

	Total des femmes)	Maories	Femmes originaires des îles du Pacifique	Européennes/Pākehā	Autres
Taux de participation à la population active (pourcentage de la population en âge de travailler)	58,9	57,5	53,5	60,7	47,3
Taux de chômage (pourcentage de la population active)	5,4	12,4	9,9	4,0	7,6
Nombre de personnes en âge de travailler (15 ans et plus)	1 509 800	160 000	74 600	1 147 000	126 700

Source : Household Labour Force Survey, Statistics New Zealand

Le pourcentage de femmes en âge de travailler (c'est-à-dire âgées de 15 ans et plus) faisant partie de la population active a continué d'augmenter les six dernières années. En juin 2002, en moyenne 58,9 % des femmes en âge de travailler participaient à la population active – soit une augmentation de 2,1% par rapport en juin 1996. En juin 2002, les femmes représentaient 51,3 % de la population en âge de travailler (contre 51,4 % en juin 1996), 45,4 % de la population active (contre 44,6 %), 45,4 % du nombre total des personnes ayant un emploi (contre 44,6 %), et 46,4 % des chômeurs (contre 45,3 %).

On note une certaine diminution du taux de chômage des femmes, qui est passé de 6,2 % en juin 1996 à 5,4 % en juin 2002. Pendant la même période, la part des femmes occupant un emploi à temps partiel a augmenté de 0,3 % et est passée à 36,5 %. Ces évolutions sont résumées dans le tableau ci-dessous.

**Évolution de la participation à la population active entre 1996 et 2002.  
situation observée en juin 2002 (en pourcentage)**

<i>Évolution entre 1996 et 2002</i>	<i>Total des femmes</i>	<i>Total des hommes</i>	<i>Femmes maories</i>	<i>Femmes originaire des îles du Pacifique</i>	<i>Européennes/ Pākehā</i>	<i>Femmes d'autres origines ethniques</i>
Taux de participation à la population active	+2,1 %	0,0	+5,8 %	+3,8 %	+ 2,5 %	-3,0 %
Taux de chômage	-0,8 %	-0,8 %	-3,3 %	-4,9 %	-0,6 %	-2,5 %
Part des femmes employées à temps partiel	+0,3 %	+1,7 %				

Source : Household Labour Force Survey, Statistics New Zealand

### **Les Maories**

Le taux de participation à la population active des Maories est inférieur à celui des Européennes/Pākehā, même si on note une amélioration dans les deux groupes depuis 1996. Les taux de chômage des Maories ont connu une diminution significative depuis 1996, même s'ils demeurent plus élevés que ceux des Européennes/Pākehā.

### **Les femmes originaires des Îles du Pacifique**

Le taux de participation à la population active des femmes originaires des Îles du Pacifique est lui aussi moins bon que celui des Européennes/Pākehā, même s'il y a eu une amélioration dans les deux groupes depuis 1996. Les taux de chômage des femmes originaires des îles du Pacifique ont largement diminué depuis 1996, mais demeurent supérieurs à ceux des Européennes/Pākehā.

### **Femmes d'autres origines ethniques**

L'expression « Femmes d'autres origines ethniques » désigne les femmes qui ne sont ni des Maories, ni originaires du Pacifique ni Européennes/Pākehā. Il n'est pas possible d'analyser plus finement la composition de ce groupe de femmes. Les échantillons utilisés pour l'étude sur la population active (Household Labour Force Survey) sont trop limités pour donner des renseignements exploitables sur les réfugiées et les migrantes par pays d'origine. On obtient bien des données sur les migrantes récentes, mais il faut faire un travail d'agrégation considérable sur l'origine pour que les résultats statistiques soient significatifs.

La participation des femmes originaires d'« autres groupes ethniques » à la population active a chuté entre juin 1996 et juin 2002. L'explication la plus plausible est que les nouvelles immigrantes ne s'intègrent pas à la population active au même rythme que les femmes « d'autres origines ethniques » déjà en Nouvelle-Zélande. Les femmes issues d'« autres groupes ethniques » connaissent aussi un taux de chômage supérieur à celui des Européennes/Pākehā, et inférieur à celui des Maories et des femmes originaires du Pacifique. Leur situation connaît une légère amélioration depuis les six dernières années.

### Travail et âge

Les taux de participation à la force de travail varient sensiblement en fonction des différents groupes d'âge. C'est le groupe d'âge des 45-49 ans qui enregistre le taux de participation le plus élevé (à 81,4 %). Les différences les plus faibles entre la participation des hommes et celle des femmes s'observent chez les 15-19 ans, les plus de 65 ans et les 45-49 ans, et les groupes d'âge de 30-34 ans et 60-64 ans sont ceux pour lesquels les écarts entre les hommes et les femmes sont les plus importants. Les groupes d'âge des 15-19 ans et des 20-24 ans, hommes et femmes confondus, enregistrent les plus forts taux de chômage.

### Heures de travail

Le nombre d'heures de travail par semaine est très différent pour les hommes et les femmes; ce qui s'explique par le fait que les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois à temps partiel. Au mois de juin 2002, 36,5 % de la population active féminine travaillait à temps partiel, contre 11,8 % de la population active masculine, et les femmes représentaient 72,1 % des travailleurs à temps partiel. Au mois de juin 1996, 36,2 % de la population active féminine travaillait à temps partiel, contre 10,1 % de la population active masculine, et les femmes représentaient 74,3 % des travailleurs à temps partiel. Il n'est pas possible de désagréger les données sur le travail à plein temps ou à temps partiel en fonction des emplois précaires ou permanents.

### Pourcentage d'hommes et de femmes travaillant à temps partiel. situation observée chaque année au mois de juin de 1996 à 2002

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
1996	36,2	10,1
1997	37,4	10,5
1998	37,4	11,0
1999	38,3	11,4
2000	36,7	11,4
2001	35,8	11,3
2002	36,5	11,7

Source : Household Labour Force Survey, Statistics New Zealand

Cette situation s'explique en partie par le fait que beaucoup de femmes préfèrent le travail à temps partiel qui leur permet de concilier emploi rémunéré et responsabilités familiales. Toutefois, un grand nombre de personnes travaillant à temps partiel effectuent moins d'heures de travail qu'elles ne le souhaiteraient. Au mois de juin 2002, 31,5 % des hommes travaillant à temps partiel souhaitent accomplir davantage d'heures de travail, contre 22,8 % des femmes. Mais comme les femmes constituent la majorité des travailleurs à temps partiel, 65,2 % des personnes dans cette situation qui souhaitent effectuer un plus grand nombre d'heures de travail sont des femmes.

En juin 2002, 47 600 femmes occupaient plusieurs emplois en même temps, contre 28 200 en juin 1987, et 42 300 en juin 1996. Les hommes sont moins nombreux que les femmes à se trouver dans cette situation et l'évolution suit un rythme moins rapide, de 30 200 en juin 1987, à 37 900 en juin 1996, et 32 600 seulement en juin 2002.

### **Profession**

Les femmes occupent des professions différentes de celles des hommes. En juin 2002, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à travailler dans le secteur des ventes et services (21,5 % des femmes occupant un emploi) et elles étaient plus souvent employées de bureau (20,4 %), cadres (16,5 %), ou techniciennes et autres professions intermédiaires (14,2 %). Les hommes sont plus souvent ouvriers, parlementaires, administrateurs et directeurs, conducteurs d'installations et de machines, techniciens et autres métiers spécialisés. Toutefois, au cours des six dernières années, la proportion de femmes occupant des postes de parlementaires, d'administrateurs, de directeurs, de cadres, de techniciens et autres professions intermédiaires s'est accrue.

Les secteurs professionnels diffèrent également pour les hommes et les femmes, que l'on retrouve surtout dans les services collectifs et personnels (41,4% des femmes occupant un emploi au mois de juin 2002), et le commerce de gros et de détail (23,9 %). En comparaison, les hommes travaillent plus souvent dans le secteur manufacturier (20,7 %), le commerce de gros et de détail (19,8 %) et les services collectifs et personnels (17,2 %). La distribution des hommes et des femmes entre les différents secteurs professionnels n'a pas connu d'évolution significative depuis 1996, même si le nombre de femmes dans les services collectifs et personnels et les services commerciaux et financiers s'est considérablement accru.

### **Salaires**

En mai 2000, le salaire hebdomadaire moyen des femmes travaillant selon des horaires normaux était de 607,97 dollars, ce qui représentait 78,7 % de celui de leurs homologues masculins (772,68 dollars), quoique cette différence s'explique en partie par le nombre d'heures effectuées. Le salaire horaire moyen des hommes et des femmes a augmenté à un rythme comparable depuis 1996 dans les différents secteurs, à quatre exceptions près : l'immobilier et le commerce et les services personnels et autres services, où le salaire des femmes augmente plus rapidement; et le secteur de l'électricité, du gaz et de l'eau et celui des services culturels et des loisirs, où les augmentations de salaire sont plus importantes pour les hommes.

Néanmoins, en mai 2002, le salaire horaire moyen des femmes qui travaillent selon des horaires normaux correspondait à 84,8 % de celui des hommes. Depuis mai 1996, l'augmentation du salaire horaire a été plus importante pour les femmes (jusqu'à 20,5 %, contre 16,8 % pour les hommes). L'écart entre les salaires moyens des hommes et des femmes travaillant selon des horaires normaux est plus prononcé dans le secteur public (où le salaire des femmes représente 80,1 % de celui des hommes) que dans le secteur privé (82,3 %).

### Salaires horaires moyens selon le sexe et l'appartenance technique, enquête sur les revenus, juin 2001

Femmes	Hommes	Taux	Maoris	Pākehā	Taux
14,93 \$	17,71 \$	84,3 %	13,60 \$	16,90 \$	80,5 %

#### Salaires horaires moyens des femmes

	Femmes Pākehā	Hommes issus des îles du Pacifique	Hommes maoris	Hommes Pākehā	Hommes (Total)
Femmes Pākehā				82,5 %	86,2 %
Femmes maories	85,6 %		92,8 %	70,6 %	73,8 %
Femmes originaires des îles du Pacifique	81,5 %	91,1 %		67,3 %	70,3 %

Source : Enquête sur les revenus, Statistics New Zealand. Les taux calculés pour les femmes du Pacifique peuvent comporter d'importantes erreurs d'échantillonnage.

Les facteurs influant sur les niveaux de rémunération des hommes et des femmes ont été analysés par le Ministère du travail. Il s'agit du niveau d'études (à raison de 10 %), de l'expérience professionnelle (15 à 50 %), des enfants à charge (10 %) et de l'éventail des emplois (24 à 40 %). Certains des progrès accomplis en ce qui concerne l'écart entre les salaires aux niveaux de revenus les plus faibles doivent être attribués au passage des hommes dans des secteurs de services moins bien rétribués, plutôt qu'à une augmentation des salaires des femmes (voir plus loin sur le projet d'équité salariale).

#### Femmes exerçant une activité indépendante ou travaillant au sein de petites entreprises

Le nombre de femmes exerçant une activité indépendante sans employés a augmenté de 9% entre juin 1996 et juin 2002 et atteint les 66 700, alors que le nombre d'hommes dans une situation analogue n'a augmenté que de 7,1 % (et s'établit à 149 400). Toutefois, le nombre de femmes entrant dans la catégorie des employeurs a diminué de 1,3 % durant la même période et n'est plus que de 39 100 – diminution cependant moins accusée que celle de 4,6 % enregistrée pour le nombre d'employeurs de sexe masculin.

#### Les femmes au combat

Les forces néo-zélandaises de défense (New Zealand Defence Force) ont demandé à la Human Rights Commission d'exécuter une étude sur la parité des sexes (Gender Integration Audit) dans les forces armées en 1997 et 1998. Les résultats ont été publiés en 1998 dans le rapport Burton. Cette étude a été exécutée à partir des travaux menés par le passé par les forces néo-zélandaises de défense, à savoir le rapport de 1995 sur l'examen des relations de travail dans les forces de défense (« Report on the Review of Good Working Relationships in the Defence Force »), et la publication, en 1996, de la Politique pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEO Policy) et des Politiques de prévention du harcèlement et de la discrimination (Harassment and Discrimination Prevention Policies) applicables aux personnels militaire et civil. En 1997, les forces néo-zélandaises de défense ont

reçu davantage de plaintes de la part de femmes qui se sont dites victimes de harcèlement sexuel dans l'exercice de leur métier.

Le personnel a été largement consulté sur les questions, les thèmes et les valeurs liés à l'intégration des femmes à l'occasion de cette étude. Le Chef des forces de défense et les différents Chefs d'états-majors d'armée (Single Service Chiefs of Staff) ont approuvé les recommandations contenues dans le rapport Burton. Une Direction pour l'équité (Equity Directorate) a été créée et un Directeur pour l'égalité des chances des membres du personnel (Director Personnel Equity Policy) a été nommé au sein de la Division du personnel du Quartier général des forces néo-zélandaises de défense (Personnel Branch of HQ NZDF), en janvier 1999, pour animer le développement organisationnel du projet pour l'égalité des chances en matière d'emploi au nom du Chef des forces de défense.

Depuis la publication du rapport Burton, les états-majors ont pris des mesures, dans leur domaine de compétence, sur certaines recommandations spécifiques. Le rapport Burton encourage également des mesures plus ambitieuses que celles concernant les recommandations spécifiques dans le domaine de la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi. En janvier 2000, le Chef des forces de défense a levé toutes les restrictions au recrutement de femmes à des postes de combat. Les chefs d'états-majors d'armée ont reçu pour instruction de mettre en place des procédures pour recruter les femmes dans les filières dont elles étaient jusqu'ici exclues, dans l'objectif d'une intégration complète d'ici à 2005. Les Forces aériennes (Air Force) ont été les premières à lever toutes les restrictions imposées au recrutement des femmes dans les filières militaires et depuis 1989, les femmes peuvent choisir la carrière de pilote. En février 2000, la Marine (Navy) a autorisé le recrutement des femmes dans l'unité de plongée, la dernière filière dont elles demeuraient exclues. Le problème est plus en eau dans l'Armée de Nouvelle-Zélande (New Zealand Army) qui a décidé d'intégrer les femmes de manière progressive. Par exemple, dans certains domaines, il faudra introduire de nouveaux équipements pour permettre aux femmes d'assumer tous les postes de combat, quelle que soit leur « force physique ». Les chefs d'états-majors d'armée ont reçu pour instruction d'évaluer tous les postes, à des fins d'intégration complète d'ici à 2005, et de rendre compte chaque année des progrès accomplis avant le 1er octobre.

## **Lever les obstacles à l'égalité en matière d'emploi**

### **Les femmes et les relations de travail**

La loi de 2000 relative aux relations de travail [Employment Relations Act 2000 (ERA)], entrée en vigueur le 2 octobre 2000, contient un certain nombre de dispositions qui, si elles ne concernent pas spécifiquement les femmes, ont pour objectif de corriger les inégalités en matière de pouvoir de négociation, ce dont les femmes pourraient tirer parti. La loi prévoit notamment les dispositions suivantes :

- Promotion des négociations collectives;
- Obligation, pour toutes les parties à la relation de travail, c'est-à-dire les employeurs, les employés et les syndicats, de traiter de bonne foi;
- Obligation de donner aux nouveaux membres du personnel qui ne sont pas syndiqués la possibilité de le devenir;

- En l'absence d'un accord-cadre satisfaisant, obligation de donner aux nouveaux membres du personnel suffisamment de renseignements et de leur offrir la possibilité de prendre conseil avant la conclusion d'un contrat de travail individuel.

Par ailleurs, les dispositions antidiscriminatoires de la loi relative aux relations de travail offrent toujours une protection contre la discrimination sous ses diverses formes, notamment la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel. Tout employé peut invoquer cette loi pour déposer une plainte individuelle contre son employeur ou son ancien employeur, lorsqu'il considère :

- a) Avoir été licencié de manière injustifiée; ou
- b) Être lésé, en ce qui concerne un emploi ou les conditions de cet emploi, à la suite d'un comportement injustifiable de son employeur; ou
- c) Avoir été victime d'une discrimination dans l'emploi; ou
- d) Avoir été victime de harcèlement sexuel sur le lieu de travail; ou
- e) Avoir été victime d'un harcèlement fondé sur la race dans l'emploi; ou
- f) Avoir été contraint à (ne pas) intégrer un syndicat ou une organisation professionnelle.

Un site Web, un service téléphonique gratuit, des fiches d'information et des brochures en plusieurs langues, dont une sur les congés parentaux, permettent d'obtenir des renseignements sur les droits consacrés par la loi relative aux relations de travail.

Le Ministère du travail a entrepris d'évaluer sur trois ans l'impact de la loi relative aux relations de travail sur les employeurs, les employés et les syndicats. À court terme, l'accent est mis dans l'évaluation sur les conséquences immédiates de la loi. À long terme, on pourra également examiner ses répercussions économiques, plus indirectes, sur les différents groupes présents sur le marché du travail, notamment les femmes.

### **Harcèlement sexuel**

Jusqu'à septembre 2000, la loi de 1991 relative aux contrats de travail [Employment Contracts Act 1991] conférait aux femmes le droit de porter plainte, à titre individuel, devant le tribunal du travail pour discrimination sexuelle, et notamment pour harcèlement sexuel. Il revenait à la requérante de choisir si son cas serait examiné en vertu de la loi relative aux contrats de travail, ou de la loi relative aux droits de l'homme et les affaires ne pouvant être transférées d'une juridiction à l'autre.

Lorsque la loi relative aux relations de travail a remplacé la loi relative aux contrats de travail, les dispositions concernant le harcèlement sexuel ont été renforcées pour inclure les sollicitations et les comportements directs ou indirects, ainsi que l'utilisation de documentation à caractère sexuel. Lorsqu'un employé fait l'objet d'un harcèlement sexuel au travail de la part d'un autre employé ou d'un client de son patron, il peut s'en plaindre à l'employeur, qui doit ouvrir une enquête et, si cette plainte s'avère fondée, prendre toutes les mesures qui s'imposent pour que l'incident ne se répète pas. Si la situation se renouvelle et que l'employeur n'a pas pris toutes les mesures pratiques qui s'imposaient pour l'empêcher, l'employé

peut déposer une plainte individuelle comme si le responsable des faits était l'employeur.

La loi relative aux relations de travail prévoit des procédures de règlement des problèmes qui encouragent les employés et les employeurs à trouver d'eux-mêmes une solution, au besoin avec l'aide des services d'information et de médiation. Si ces processus échouent, les employés peuvent déposer plainte auprès de l'Employment Relations Authority, un organe d'enquête qui travaille de manière informelle. Les requérants doivent choisir s'ils souhaitent que leur plainte soit examinée en vertu de la loi relative aux relations de travail ou de la loi relative aux droits de l'homme.

Dans son rapport intitulé « *Unwelcome and Offensive : A Study of Sexual Harassment Complaints to the Human Rights Commission 1995 – 2000* », la Human Rights Commission a passé en revue les 284 plaintes officielles pour harcèlement sexuel qui lui ont été soumises au cours des cinq dernières années, et elle en a tiré les conclusions suivantes :

- 90 % de toutes les affaires signalées concernent l'emploi. Le petit nombre de cas (moins de 5 %) dans le secteur de l'éducation s'explique par les efforts considérables qui ont été déployés depuis les 20 dernières années pour mettre en oeuvre des politiques de prévention, renforcer les réseaux et mener des activités de formation dans les établissements du secondaire et du supérieur. La rareté des cas dans les autres secteurs tient peut-être au fait que peu de personnes savent qu'elles ont la possibilité de porter plainte;
- 96 % des auteurs de harcèlement sont des hommes. Dans 90 % des cas, les victimes sont des femmes. Quant aux femmes se livrant au harcèlement, elles représentent un peu moins de 2 % des cas;
- Les plaintes concernent la plupart du temps des établissements de moins de 10 employés. Les entreprises plus importantes mettent généralement en place des procédures de traitement des plaintes en interne, des activités de sensibilisation et des programmes de lutte contre le harcèlement sexuel. La plupart des petites entreprises qui font l'objet d'une plainte ne disposent pas d'une stratégie de prévention du harcèlement sexuel;
- C'est dans le secteur de l'alimentation et de la restauration que les plaintes sont les plus nombreuses puisqu'elles représentent 19 % des affaires alors que seulement 4, 5 % de la population active travaille dans ce secteur. Viennent après les services sanitaires et communautaires, que concernent 12 % des affaires et où l'on trouve 8 % de la population active. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les deux secteurs;
- Proportionnellement, il semble que le harcèlement soit moins fréquent dans le secteur du bâtiment, le secteur manufacturier, le commerce et l'immobilier. Cependant, les femmes sont minoritaires dans le secteur du bâtiment et le secteur manufacturier, et les personnes travaillant dans l'immobilier et le commerce sont peut-être plus à même de s'offrir les services d'un avocat pour régler le problème.
- La différence d'âge entre les accusés et les plaignants est en moyenne de 17 ans. Dans la plupart des affaires, c'est l'employeur/patron de l'entreprise ou

un supérieur qui sont accusés de harcèlement. Les plaignantes sont souvent des réceptionnistes, des secrétaires ou des travailleuses sans qualification;

- À peu près les deux tiers des plaignantes ont perdu leur emploi. Un peu moins de la moitié ont quitté leur travail parce qu'elles ne supportaient plus leur environnement de travail, et un sixième ont été licenciées après s'être plaintes. Les victimes de harcèlement sexuel sont souvent très marquées par cette expérience traumatique, dont elles mettent des mois ou des années à se remettre, et qui leur laisse d'importantes séquelles physiques ou émotionnelles. Les personnes harcelées sont généralement terrorisées à l'idée d'aller au travail, elles exercent moins bien leur métier, et voient leur vie de famille et leurs relations de travail se détériorer;
- Un quart des affaires font l'objet d'une médiation et près de la moitié suscitent l'ouverture d'une enquête. Quarante-trois pour cent des plaintes apparaissent fondées après enquête et font l'objet d'une conciliation. Pour ce qui est des compensations monétaires, les montants obtenus ont pu aller jusqu'à près de 80 000 dollars dans un cas, 50 000 dollars un autre et 30 000 dollars dans deux autres cas. Dans leur grande majorité, les compensations sont inférieures à 12 000 dollars et la moyenne s'établit à 5 746 dollars. Les conciliations prévoient généralement la mise en oeuvre d'un programme et d'activités de prévention du harcèlement sexuel pour éviter que des problèmes de ce type ne se reproduisent à l'avenir. En ce qui concerne les modifications apportées aux processus de règlement des différends de la Human Rights Commission, voir l'article 2 sur les mesures de lutte contre la discrimination.

### **Hygiène du travail et sécurité**

La loi de 1992 sur l'hygiène et la sécurité en matière d'emploi (Health and Safety in Employment Act 1992) impose aux employeurs, qui sont les mieux placés pour évaluer et gérer les risques sur les lieux de travail, de prendre toutes les mesures possibles pour faire en sorte que leurs employés ne soient pas victimes d'accidents de travail.

Le Service de la sécurité et de l'hygiène du travail du Ministère du travail [Occupational Safety and Health Service (OSH)] identifie les secteurs où les risques de blessure ou de maladie sont élevés, et prépare des stratégies pour gérer ces risques. Peu de questions sexospécifiques ont été mises au jour.

Par ailleurs, dans le cadre de cette approche, le Service de la sécurité et de l'hygiène du travail cible des secteurs comme la santé, où les femmes sont très nombreuses. Les travailleurs de la santé risquent d'être victimes de violence sur le lieu de travail ou d'attraper des maladies infectieuses. Une stratégie des soins de santé (Health Care Strategy) a été conçue afin de faire mieux comprendre les risques du métier et d'améliorer l'hygiène du travail et la sécurité des travailleurs de la santé. Pour atteindre ces objectifs, le personnel de terrain du Service de la sécurité et de l'hygiène du travail ira rencontrer des employeurs afin de s'assurer qu'ils respectent les dispositions de la loi de 1992 sur l'hygiène et la sécurité en matière d'emploi. Le Service collaborera également avec les représentants du secteur et les organismes publics chargés de le réglementer et d'acquiescer ses services.

À cet égard, le projet de modification de la loi de 1992 contient des dispositions qui, sans être sexospécifiques, devraient permettre d'améliorer l'hygiène du travail et la sécurité des femmes. On peut notamment citer les propositions suivantes :

- Instauration d'un point de départ flexible pour les délais de prescription (sur la base d'une « découverte raisonnable »), ce qui devrait permettre de poursuivre plus facilement les violations de la loi qui se traduisent par une maladie professionnelle;
- Prise en compte de l'hygiène professionnelle et de la sécurité des équipages dans la loi;
- Extension de la couverture aux volontaires qui travaillent au profit d'un employeur (d'après les recherches menées par le Ministère du développement social, les femmes représentent la majorité des volontaires).

### **Égalité des chances en matière d'emploi [Equal Employment Opportunities (EEO)]**

En vertu du principe de l'égalité des chances en matière d'emploi, tous les accords collectifs doivent être déposés auprès du Ministère du travail. Des renseignements sont collectés sur le nombre d'accords contenant des déclarations ou des programmes liés à l'égalité des chances en matière d'emploi. Dix-sept pour cent des accords collectifs contenus dans la base de données comportent des dispositions ayant trait à l'égalité des chances en matière d'emploi; ils concernent 38 % des employés couverts par des accords collectifs.

#### ***Groupe consultatif sur l'égalité des chances en matière d'emploi (EEO Advisory Group)***

Un groupe consultatif sur l'égalité des chances en matière d'emploi nommé par le Gouvernement a rendu compte de ses travaux au Ministère du travail en 2001 dans le cadre du développement de mesures volontaristes pour s'assurer que toutes les décisions concernant l'emploi soient prises sur la base du mérite. Une recommandation de première importance sur la nomination d'un Commissaire à l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi au sein de la Human Rights Commission a été adoptée, et ce poste a été créé récemment à l'occasion des modifications apportées à la loi de 1993 relative aux droits de l'homme. On n'a pas encore nommé de Commissaire mais le poste a été mis en place à partir du 1er juillet 2002, avec des crédits de 1, 464 million de dollars sur quatre ans dans le cadre du Budget 2002. Les fonctions du Commissaire sont notamment les suivantes :

- Animer les débats de la Commission sur l'égalité des chances en matière d'emploi, et notamment sur l'équité salariale;
- Donner des conseils et des orientations sur l'égalité des chances en matière d'emploi pour les activités entreprises par la Commission dans le cadre de ses fonctions, qu'il participe à ces activités ou qu'il soit simplement consulté;
- Évaluer, en utilisant les critères qu'il aura définis, l'efficacité de la législation, des directives et des codes volontaires de bonne pratique en ce qui concerne la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi;

- Contribuer au développement de directives et de codes volontaires de bonne pratique pour promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi, notamment de codes qui identifient les droits et les devoirs consacrés en la matière dans la législation;
- Suivre et analyser les progrès accomplis en Nouvelle-Zélande en ce qui concerne l'égalité des chances en matière d'emploi et faire rapport au Ministre sur les résultats ainsi obtenus;
- Entrer en contact et collaborer avec tout fonds ou organe qui se fixe notamment pour objectif la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi.

### ***L'égalité des chances en matière d'emploi et le secteur public***

Les employeurs du secteur public doivent respecter un certain nombre d'obligations en ce qui concerne l'égalité des chances en matière d'emploi, pour la plupart énoncées dans la loi de 1988 relative au secteur public, qui contient des dispositions sur les responsabilités des chefs d'entreprise publique. Une des principales fonctions du Commissaire à la fonction publique (State Services Commissioner) est de promouvoir, développer et suivre les politiques et programmes d'égalité des chances en matière d'emploi dans la fonction publique. Les chefs des services gouvernementaux doivent appliquer des politiques du personnel conformes aux objectifs convenus. Il s'agit notamment de reconnaître les besoins ou les objectifs en matière d'emploi des groupes ciblés, d'instaurer des pratiques de travail sûres, d'opérer une sélection impartiale entre les candidats et de donner aux employés la chance d'améliorer leurs capacités. Les chefs sont tenus de formuler et de publier un programme pour l'égalité des chances en matière d'emploi, de s'assurer qu'il soit respecté et d'en inclure un résumé dans le rapport annuel de leur service, en indiquant les progrès accomplis. Par ailleurs, en vertu de la loi de 1988, les nominations doivent se faire au mérite. Le Gouvernement examine actuellement les questions liées à l'établissement de rapports sur l'égalité des chances en matière d'emploi dans l'ensemble du secteur public dans le cadre du projet « Review of the Centre ».

Voir article 7 : Vie politique et publique, pour l'Enquête de la Commission de la fonction publique en Nouvelle-Zélande sur le développement et la progression des carrières (New Zealand State Services Commission Career Progression and Development Survey).

### ***Fonds commun pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEO Trust)***

Le Fonds commun, alimenté par des subscriptions des employeurs et le Gouvernement, encourage les entreprises de Nouvelle-Zélande à respecter l'égalité des chances en matière d'emploi. Dans le cadre du Budget 2002, le Gouvernement a plus que doublé le montant de sa contribution annuelle au Fonds commun, qui est passée de 445 000 dollars à 1,061 million de dollars.

Le Groupe des employeurs pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEO Employers Group) a été lancé en 1997 pour aider les organisations à faire montre de leur détermination en la matière et à valoriser la diversité sur les lieux de travail. Ce groupe réunit actuellement 298 organisations, dont environ 61 % appartiennent au secteur privé to the Employers Group.

L'Indice de diversité du Fonds commun (Diversity Index) indique chaque année les progrès accomplis pour améliorer la diversité sur les lieux de travail en Nouvelle-Zélande. Par ailleurs, le Work and Family Awards distingue chaque année des employeurs qui ont encouragé leurs employés à concilier vie professionnelle et vie de famille. Le nombre de nouveaux prétendants à la récompense, venus de diverses organisations des secteurs public et privé, a augmenté de manière significative.

***Fonds pour l'égalité des chances en matière d'emploi faisant appel à des offres compétitives (EEO Contestable Fund)***

Le Fonds pour l'égalité des chances en matière d'emploi faisant appel à des offres compétitives a été créé pour encourager les programmes et les pratiques favorisant l'égalité des chances dans le secteur privé. Dans le cadre du Budget 2002, ce fonds a été liquidé au profit du Fonds commun pour l'égalité des chances en matière d'emploi, qui a été renforcé.

Les projets financés par ce fonds sont décrits dans des documents d'information dont la diffusion est assurée par le Fonds commun pour l'égalité des chances en matière d'emploi. Le Fonds a servi à soutenir des projets en faveur de tout un éventail de groupes désignés. Pendant la période à l'examen, il a soutenu des projets importants pour les femmes dans les domaines suivants :

- L'égalité des chances en matière d'emploi en ce qui concerne les personnes mal rémunérées;
- La prévention du harcèlement;
- La gestion de la diversité;
- L'organisation d'ateliers sur l'égalité des chances en matière d'emploi pour les petites entreprises;
- Laboratoire d'idées pour les responsables;
- Analyse coûts-avantages des services de garde des personnes à charge fournis par l'employeur;
- Enregistrements vidéo et brochures sur les avantages des services de garde après l'école;
- Rémunération juste et équitable;
- Stratégie de valorisation et de rétention des parents au travail – Manuel à l'usage des employeurs;
- Intégration de la période d'allaitement et du travail rémunéré – directives;
- Information sur les dispositions législatives concernant la diversité et les avantages qu'elle représente pour les entreprises.

**Salaire minimum**

Le Gouvernement a augmenté de manière significative les taux du salaire minimum obligatoire depuis 1999, qui a été étendu aux 18-19 ans. Le salaire jeune (pour les 16-17 ans) a lui aussi augmenté en 2002 et représente désormais 80% du salaire minimum des adultes. Une proposition législative sur un salaire de formation

minimum a été déposée devant le Parlement et devrait être approuvée dans l'année. Le Gouvernement a indiqué que le salaire minimum de formation serait le même que celui des 16-17 ans, soit 6, 40 dollars de l'heure à ce jour.

Le Gouvernement espère que l'augmentation du salaire minimum garantira un revenu adéquat aux travailleurs au bas de l'échelle des salaires, catégorie dans laquelle les femmes et les Maoris sont surreprésentés. Les mesures prises en ce qui concerne le salaire minimum des adultes ne doivent cependant pas avoir un fort impact direct sur les écarts de salaires entre hommes et femmes ni, plus généralement, sur les niveaux de salaire des femmes, étant donné que moins de 2,8 % des travailleurs adultes perçoivent le salaire minimum.

### **Indemnité de formation**

Des modifications apportées au système des indemnités de formation [Training Incentive Allowance (TIA)] sont entrées en vigueur en janvier 1999. Les cours de formation, jusqu'alors remboursés à 100 %, ne l'étaient plus qu'à 60 %, et à condition qu'ils ne dépassent pas 3 000 dollars par an, ou 75 dollars par semaine. L'octroi d'une indemnité de formation a également été refusé à ceux qui avaient obtenu un diplôme dans les cinq dernières années. Cette évolution n'a pas été sans conséquences pour les femmes, qui représentent 91 % des bénéficiaires. En janvier 2000, le système a à nouveau été modifié, avec le rétablissement d'une prise en charge intégrale et la possibilité, pour les personnes qui ont obtenu un diplôme dans les cinq dernières années, de suivre des cours de formation de courte durée. Il est prévu d'examiner ce système et de voir comment il vient compléter les autres aides proposées en matière de formation et d'éducation du point de vue de l'ensemble des prestations, afin d'offrir une aide plus efficace dans ce domaine aux individus concernés, y compris aux femmes.

### **Congé parental rémunéré**

la loi portant modification de la loi relative au congé parental et à la protection de l'emploi (Parental Leave and Employment Protection) (Congé parental rémunéré) a été adoptée le 30 mars 2002, et est entrée en vigueur le 1er juillet 2002. Les femmes bénéficiaires ont droit à 12 semaines de congé parental rémunéré par l'État, et peuvent choisir d'en faire bénéficier leur partenaire (y compris s'il s'agit d'un partenaire du même sexe). Pour avoir droit à ces prestations, elles doivent avoir travaillé au minimum un an à raison de 10 heures au moins par semaine pour le compte d'un même employeur. L'indemnité correspond aux revenus habituels dans leur intégralité, à hauteur de 325 dollars bruts par semaine au maximum, ce qui représente 70 % du salaire moyen des femmes. Les femmes choisissent si elles préfèrent recevoir un congé parental rémunéré ou profiter des déductions d'impôts accordées aux parents, qui peuvent atteindre jusqu'à 150 dollars par semaine pour les familles à faible revenu et à revenu intermédiaire.

Le Gouvernement a contribué au processus d'examen de la Convention 103 par l'OIT, qui a abouti à l'adoption de la Convention 183 concernant la protection de la maternité. Le loi relative au congé parental et à la protection de l'emploi n'est pour l'instant pas compatible avec la Convention 183, mais la Nouvelle-Zélande examine actuellement ses réserves à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et au Pacte international sur les

droits économiques, sociaux et culturels à la lumière des nouvelles dispositions législatives.

L'application et les conséquences du congé parental rémunéré, les propositions d'amélioration du point de vue des bénéficiaires, et les méthodes de financement appliquées feront l'objet d'une évaluation dont les résultats seront présentés au Gouvernement en juillet 2003. Ce sera l'occasion d'examiner toute une série de questions sur le projet de loi, comme la durée du congé, le niveau de rémunération appliqué, et les conséquences des conditions d'octroi sur les groupes qui à ce jour n'ont pas droit au congé parental, par exemple les indépendantes, pour beaucoup en zone rurale, et les employées occupant un emploi à court terme ou ne faisant pas beaucoup d'heures.

Le système du congé parental rémunéré vient compléter les 52 semaines de congé parental non rémunéré auxquelles ont droit les employés au titre de la loi relative au congé parental et à la protection de l'emploi. On trouvera ci-dessous des renseignements supplémentaires sur d'autres dispositions qui permettent d'aider les femmes dans le domaine de l'emploi, par exemple en ce qui concerne les services de garderie, l'éducation préscolaire et les projets financés par le Fonds commun pour l'égalité des chances en matière d'emploi pour concilier vie professionnelle et vie familiale.

### **Équité salariale**

Voir plus haut la rubrique « Salaires », en ce qui concerne les écarts de salaire entre hommes et femmes.

La loi de 1960 relative à l'équité salariale dans l'administration (Government Services Equal Pay Act 1960) et la loi de 1972 relative à l'équité salariale (Equal Pay Act 1972) consacrent le principe du salaire égal à travail égal pour les hommes et les femmes et luttent donc contre la discrimination directe dont peuvent être victimes les femmes au sein d'une entreprise ou d'une organisation. Cependant, le législateur n'a pas retenu le principe du salaire égal à travail.

En juillet 2002, le poste de Commissaire à l'égalité des chances en matière d'emploi a été créé au sein de la Human Rights Commission. Le Commissaire est notamment chargé d'animer les débats sur l'égalité des chances en matière d'emploi, et notamment sur l'équité salariale (voir art. 11 : Emploi).

En 1999, le Ministère de la condition de la femme a publié deux rapports dans le cadre d'une série de recherches sur les écarts de salaires entre hommes et femmes, intitulés – *Performance Pay Systems and Equity : An Analysis in Five New Zealand Organisations*, et *Homecare Workers : A Case Study of a Female Occupation*. Le premier de ces rapports indique que la discrimination indirecte est fréquente dans le fonctionnement des systèmes de rémunération, et que lorsque les contributions des femmes ne sont pas convenablement prises en compte, c'est souvent le système dans son ensemble qui laisse à désirer. Le rapport sur les travailleurs à domicile (*Homecare Workers*), en majorité des femmes, traite des problèmes fréquemment rencontrés par cette catégorie d'employés, notamment le niveau peu élevé des salaires, les mauvaises conditions de travail, les possibilités limitées en matière de formation et d'acquisition des compétences et la dévalorisation des professions qui consistent à s'occuper d'autrui.

En 2000, le Ministère du travail a publié un document spécial intitulé *Pay Inequality Between Men and Women in New Zealand*, sur les écarts de salaires entre hommes et femmes en Nouvelle-Zélande entre 1984 et 1999. Durant cette période, selon les estimations, le rapport entre le salaire horaire moyen des femmes et celui des hommes a augmenté d'environ 5 %. On a examiné le rôle joué par l'amélioration du niveau d'instruction des femmes sur le long terme, l'expérience professionnelle et la répartition des hommes et des femmes entre les différents types de profession, ainsi que les conséquences de la maternité et du travail à temps partiel sur les revenus des femmes. Au vu des résultats, il semble que l'amélioration de la situation s'explique à la fois par les niveaux de compétence mesurés et la répartition des emplois, ainsi que par la réduction d'inégalités de salaire « résiduelles » ou inexplicables. Toutefois, 10 à 50 % des écarts de salaire entre hommes et femmes demeurent inexplicables. Les différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'expérience professionnelle et le secteur d'activités expliquent en grande partie les écarts de salaire entre les sexes toujours constatables à la fin des années 1990.

Le Ministère de la condition de la femme lance actuellement, en consultation avec le Ministère du travail et la Commission de la fonction publique, un projet sur l'équité salariale, qui devrait permettre d'identifier et d'évaluer les mesures envisageables pour réaliser l'équité salariale. Pour commencer, le Ministère de la condition de la femme a publié un document sur le principe du salaire égal à travail de même valeur, qui a fait l'objet de consultations du public du mois de juillet au mois de novembre 2002.

Le Ministère du travail élabore un programme de travail qui pourrait influencer l'approche adoptée à l'avenir en ce qui concerne les initiatives générales visant à atteindre l'objectif de l'équité salariale. La première étape consiste à examiner la nature et la portée des initiatives générales lancées par d'autres pays, et en particulier dans quelle mesure ces pays appliquent la Convention 100 de l'OIT concernant l'égalité de rémunération et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Pour ce qui est de la deuxième étape, elle correspond à la mise en place d'un cadre d'évaluation de l'impact envisageable des initiatives générales visant à atteindre l'objectif de l'équité salariale dans le cadre des relations de travail en Nouvelle-Zélande. Il s'agira notamment d'identifier les principaux facteurs de succès des initiatives en ce qui concerne la réduction des écarts de salaire entre les hommes et les femmes. La troisième étape portera entre autres sur l'identification des différentes initiatives générales envisageables. Ce programme de travail doit être mené à bien d'ici à juillet 2003.

### **Initiatives en faveur des femmes désavantagées sur le marché du travail**

Au sein du Ministère du travail, le Groupe chargé de l'emploi communautaire [Community Employment Group (CEG)] travaille auprès des collectivités pour favoriser leur prospérité sur les plans économique et social, en soutenant l'emploi à l'échelon local et l'esprit d'entreprise. Le CEG cible les groupes désavantagés à plus d'un titre sur le marché du travail, en particulier les Maoris, les populations issues des îles du Pacifique, les femmes, et les habitants des zones rurales et urbaines défavorisées.

Le Groupe chargé de l'emploi communautaire s'efforce d'élargir la portée et d'améliorer la variété des aides consenties aux femmes en ce qui concerne les emplois communautaires. À cette fin, le Groupe a formulé une Stratégie des femmes (Women's Strategy) pour lever les obstacles auxquels elles se heurtent en matière d'emploi [à ne pas confondre avec la Stratégie des femmes (Women's Strategy) développée par le Ministère de la condition de la femme]. Cette stratégie poursuit notamment les objectifs suivants :

- Perfectionner les compétences des femmes;
- Toucher les femmes isolées géographiquement ou parce qu'elles s'occupent exclusivement d'élever leurs enfants;
- Aider les femmes à participer à la population active ou à s'y réinsérer;
- Développer des entreprises artistiques et culturelles;
- Améliorer les compétences des femmes et les familiariser avec les nouvelles technologies;
- Faire fond sur le travail familial;
- Proposer des modèles positifs aux femmes et l'encadrement nécessaire;
- Exploiter les réseaux whānau pour encourager les femmes maories à entreprendre des activités positives;
- Travailler avec les groupes de femmes issues des îles du Pacifique en s'appuyant sur les initiatives fructueuses existantes et en en lançant de nouvelles;
- Aider les femmes en ce qui concerne la planification stratégique et les plans de faisabilité pour encourager l'esprit d'entreprise.

### ***Les femmes maories***

Le Groupe chargé de l'emploi communautaire a également lancé l'Initiative mobilisatrice en faveur des femmes maories (Māori Women's Leadership Initiative) pour investir dans les femmes qui présentent d'importantes qualités de dirigeantes et les aider, dans l'objectif de renforcer les capacités des groupes communautaires au sein desquels elles travaillent et d'améliorer les services proposés aux Maoris, iwi, hapū et whānau.

Le Groupe finance par ailleurs le Fonds de développement pour les femmes maories, (Māori Women's Development Fund), géré par la Māori Women's Development Incorporation, qui aide et consent des prêts aux femmes créant leur entreprise. Cette initiative porte ses fruits depuis plus de 12 ans.

### ***Femmes des îles du Pacifique***

Le Groupe a également lancé l'Initiative mobilisatrice en faveur des femmes des îles du Pacifique pour aider les organisations et les communautés à identifier leurs besoins. Cette stratégie met l'accent sur les qualités de direction, notamment les compétences de gestion et l'aptitude à créer un climat de confiance.

***Réfugiées et migrantes***

Les réfugiées et les migrantes sont protégées par la législation néo-zélandaise en matière d'emploi et par la politique et la pratique des services d'immigration néo-zélandais (New Zealand Immigration Service), qui poursuivent ceux qui se rendent coupables de la traite d'êtres humains mais préservent les victimes. Le Service du Ministère du travail chargé des relations en matière d'emploi (Employment Relations Service) poursuit les employeurs qui transgressent la loi, et se retourne contre eux pour récupérer les salaires et les congés payés au nom des victimes. La loi de 2002 relative à la criminalité transnationale organisée (Transnational Organised Crime Act 2002) prévoit des peines importantes pour ceux qui se rendent coupables de la traite et permet aussi de poursuivre les employeurs qui ont transgressé la loi.

***Les femmes handicapées***

En collaboration avec le Groupe des employeurs pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEO Employers Group), le Fonds commun pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEO Trust) a publié une série de 11 brochures à l'intention des employeurs sur les personnes handicapées au travail (*People with Disabilities and Work*), dont une sur les problèmes de santé mentale au travail. Les brochures ne sont pas sexospécifiques.

***Soins infantiles et éducation des enfants en bas âge***

Conscient que le manque de services de soins infantiles appropriés peut être un obstacle à la participation des femmes à la population active, le Gouvernement a mis en place des services de soins subventionnés pour les enfants d'âge préscolaire ainsi que des services extrascolaires pour les enfants scolarisés. On trouvera ci-dessous un bref compte-rendu des initiatives qui ont été prises dans ce domaine.

***Enquête nationale sur les soins infantiles***

En juillet 1999, le Conseil consultatif national sur l'emploi des femmes [National Advisory Council on the Employment of Women (NACEW)] et le Ministère du travail ont publié un rapport intitulé *Childcare, Families and Work : The New Zealand Childcare Survey 1998 : A Survey of Early Childhood Education and Care Arrangements for Children*, qui reprend les résultats de l'Enquête nationale sur les soins infantiles de 1998. La publication de ce rapport a influé sur l'élaboration des politiques et les activités de recherche dans ce domaine.

***Soins infantiles et subventions OSCAR***

Les familles à faible revenu ont droit à des subventions pour les soins à donner aux jeunes enfants et les services de garderie en dehors des heures d'école. La subvention pour les soins infantiles couvre jusqu'à neuf heures par semaine pour toute activité, pourvu que le bénéficiaire remplisse les critères de revenu et que l'enfant ou les enfants aillent dans une garderie agréée. Pour obtenir une subvention de plus de neuf heures, le bénéficiaire doit exercer un métier, suivre une éducation ou une formation reconnue, avoir des enfants frappés d'un handicap sévère ou très malades, ou être lui-même sérieusement handicapé ou malade.

Le nombre maximum d'heures pour lesquelles une subvention peut être obtenue est passé de 30 à 37 à partir du 1er février 2001 pour les parents qui travaillent ou suivent une formation. Dans le cadre du Budget 2002, un montant supplémentaire de 4,333 millions de dollars a été prévu au titre des subventions relatives aux soins infantiles pour les quatre prochaines années, en prévision d'un recours accru au programme OSCAR de la part de ceux qui ont droit aux subventions en raison de leur faible niveau de revenu.

On s'emploie actuellement à améliorer l'accès aux soins infantiles, en augmentant le nombre d'heures possibles et en évaluant l'efficacité des subventions et du programme OSCAR.

#### ***Programme OSCAR – garderies en dehors des heures d'école (Out of School Care)***

Le Gouvernement soutient le lancement de programmes OSCAR depuis 1996. Le programme pilote d'aide au développement (Development Assistance pilot programme) a été appliqué en 1996 et 1997, et un autre programme, le Fonds d'aide au développement OSCAR (OSCAR Development Assistance Funding), a été mené de 1999 à 2001. Dans le cadre du Budget 2001, des financements ont été prévus pour certains centres qui risquaient de fermer. Les deux initiatives susmentionnées prévoyaient des allocations de mise en oeuvre pour les nouveaux programmes OSCAR dans les régions à faible revenu. Dans le cadre de la dernière initiative, 20 000 dollars ont été dégagés pour la mise en oeuvre de chacun des 97 programmes sur une période de deux ans. L'initiative a été abandonnée le 30 juin 2001, une fois assurée l'autosuffisance des programmes. Un montant supplémentaire de 360 000 dollars a été attribué aux programmes menacés d'échec en 2001-2002. Dans le cadre du Budget 2002, 36, 592 millions de dollars ont été alloués pour les quatre prochaines années aux services de garderie en dehors des heures d'école, dont 29,84 millions de dollars destinés directement aux services OSCAR.

D'après les résultats d'une évaluation sur le Fonds d'aide au développement OSCAR, de nombreux programmes OSCAR ne peuvent s'en sortir financièrement avec les seules contributions des parents et doivent pouvoir compter sur les volontaires et des sources extérieures de financement. On étudie actuellement les moyens d'assurer au mieux la viabilité des programmes OSCAR sur le plan financier.

#### **Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale**

Le Ministère du travail a lancé un programme en deux volets sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale dans le cadre de son Programme relatif à l'avenir de l'emploi (Future of Work Programme). À court terme, le Ministère prépare une campagne d'information qui servira d'introduction sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, les coûts et avantages en la matière, la négociation des termes et conditions et la disponibilité des ressources. Cette initiative doit être lancée en octobre 2002, via le site Web du Programme relatif à l'avenir de l'emploi. À moyen terme, le Ministère propose un programme de recherche qui consiste notamment à examiner la question de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale du point de vue des employeurs et des employés. Ces activités de recherche permettront d'obtenir des données supplémentaires sur ces deux groupes et des renseignements plus pertinents et mieux ciblés sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, ainsi que de

mieux comprendre les principales questions dans ce domaine pour guider l'action gouvernementale.

Le projet de loi relatif à la sécurité sociale (oeuvrer pour l'emploi) [Social Security (Working Towards Employment) Bill (WTE Bill)] qui doit être examiné par le Parlement à la fin de 2002, met l'accent, dans le cadre des activités qu'il prévoit en ce qui concerne la détermination des objectifs poursuivis, sur le renforcement des capacités et l'offre de possibilités, notamment dans les domaines de la formation et de l'éducation, des activités volontaires et communautaires, ainsi que de l'emploi rémunéré, lorsque les responsabilités familiales permettent d'en exercer un.

### **Apprentissage moderne (Modern Apprenticeships)**

Skill New Zealand finance les activités des Coordonnateurs pour l'apprentissage moderne (Modern Apprenticeships Co-ordinators), chargés de faciliter le placement des jeunes (16-21 ans), et d'aider les apprentis et leurs employeurs tout au long de la période de formation. Les encouragements et le soutien reçus par les jeunes lors de leur formation devraient permettre de réduire les coûts et les risques des employeurs, et donc d'augmenter les possibilités d'apprentissage. Ces initiatives sont particulièrement importantes pour les filles qui choisissent un apprentissage dans des secteurs moins traditionnels.

Bien que les Coordonnateurs pour l'apprentissage moderne aient reçu pour instruction « de prêter particulièrement égard aux besoins des Maoris, des populations issues des Îles du Pacifique, des personnes handicapées et des femmes » [Loi de 2000 relative aux formations dispensées dans le cadre des apprentissages modernes (Modern Apprenticeship Training Act 2000)], la participation des femmes est très faible, puisqu'elles ne représentaient que 5 % de l'ensemble des participants au 30 juin 2002. Jusqu'ici, les efforts déployés ont surtout consisté à constituer une base sur laquelle bâtir cette initiative. À l'avenir, on cherchera à améliorer la participation de certains groupes comme les femmes, les Maoris et les peuples issus des îles du Pacifique.

### **L'apprentissage moderne au 31 juin 2002, selon l'appartenance ethnique et le sexe**

	<i>Hommes</i> (Chiffres absolus) (Pourcentage)		<i>Femmes</i> (Chiffres absolus) (Pourcentage)		<i>Total</i> (Chiffres absolus) (Pourcentage)	
Européens/Pākehā	2 457		109		2 566	79
Maoris	494		42		536	16
Peuples issus des îles du Pacifique	48		17		65	2
Autres	72		4		76	2
Non déclarés	10		1		11	0
<b>Total</b>	<b>3 081</b>	<b>95</b>	<b>173</b>	<b>5</b>	<b>3 254</b>	<b>100</b>

Source : Skill New Zealand, 2002

Le secteur public, la boulangerie et l'agriculture attirent la majorité des apprenties. On envisage actuellement la possibilité d'améliorer la participation des

femmes en incorporant au système davantage de secteurs susceptibles de les attirer, comme l'administration, la vente et l'hôtellerie et la restauration.

### **Formation en entreprise**

La Stratégie de formation en entreprise (Industry Training strategy) a été inaugurée en 1992 pour contribuer au développement d'une main-d'oeuvre compétitive à l'échelle internationale et hautement qualifiée. La stratégie est supervisée par les entreprises et conçue pour satisfaire les besoins des entreprises et des employés.

Depuis 1992, le nombre de personnes suivant une formation en entreprise a connu une certaine augmentation et est passé de 16 711 au mois de juin 1992 à 78 240 au 30 juin 2002. En 2002, les femmes représentaient 23 % des participants, contre 12 % en 1992. La coiffure continue d'attirer un grand nombre de femmes (1 397 des 17 869 participantes), mais a été supplantée par d'autres types de formation. En première place vient le soutien communautaire, qui attire 2 601 femmes, puis l'hôtellerie et la restauration, secteur dans lequel on compte 1 819 apprenties, et enfin la coiffure. Les femmes sont également bien représentées dans les sports, la culture physique et les loisirs; la technique, l'alimentation et l'industrie manufacturière; l'agriculture; et l'électrotechnique.

### **Loi relative aux congés payés (Holidays Act)**

Le Gouvernement a annoncé les principales composantes de la nouvelle loi relative aux congés payés. Tous les employés qui travaillent pendant les jours fériés recevront une fois et demi leur salaire, et les congés payés peuvent être versés en même temps que les salaires plutôt qu'au moment du congé si les employés conviennent de cet arrangement par écrit et ont un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois. En vertu de ces nouvelles dispositions, un congé sera également accordé en cas de deuil en plus des congés maladie et autres congés déjà prévus, et les congés maladie pourront être cumulés jusqu'à 15 jours maximum.

### **Groupe consultatif sur la sous-traitance et la vente ou le transfert d'affaires (Advisory Group on Contracting Out and Sale and Transfer of Business)**

Les Ministres sont saisis du deuxième rapport d'un groupe consultatif chargé d'examiner les moyens de protéger les employés dont le travail est sous-traité ou remis en question par la vente ou le transfert d'une affaire. La sous-traitance concerne souvent les femmes et se traduit par de faibles niveaux de rémunération.

### **Mesures spéciales provisoires**

Des mesures spéciales provisoires sont prises pour améliorer l'égalité *de facto* des femmes et des autres groupes concernés à travers le Fonds commun pour l'égalité des chances en matière d'emploi, le Fonds pour l'égalité des chances en matière d'emploi dans l'emploi et le Conseil consultatif national sur l'emploi des femmes (voir plus haut).

Le Fonds pour l'égalité des chances en matière d'emploi finance des projets dans les domaines suivants : rémunération juste et équitable; conciliation entre vie professionnelle et vie familiale; campagne de sensibilisation sur la législation et les avantages de la diversité pour les entreprises; et directives à l'intention des

employeurs sur l'intégration de la période d'allaitement et du travail rémunéré, ou à l'intention des centres de garderie sur la manipulation, le stockage et la préparation du lait maternel.

Le Conseil consultatif national sur l'emploi des femmes a financé deux modestes projets de recherche en 2001, respectivement sur le thème de l'impact du système de prêts aux étudiants sur les hommes et les femmes et sur celui du soutien apporté aux femmes issues des îles du Pacifique pour l'éducation des jeunes enfants.

## Chômage

### Aide en matière de revenu

Voir article 13 : Vie économique et sociale, pour plus de renseignements sur les pensions alimentaires, les pensions de réversion et autres allocations.

### Programmes visant les personnes à la recherche d'un emploi

Les femmes au chômage ont droit à des aides de la part du Gouvernement. Elles reçoivent ainsi une aide au revenu, notamment des indemnités de chômage et des allocations pour mères seules. Les hommes comme les femmes ont en outre droit à des subventions salariales, des indemnités de transition à l'emploi (y compris des indemnités lors de l'entrée en fonctions (Work Start Grant) qui couvrent l'essentiel des frais afférents au commencement d'un travail), des aides à l'expérience professionnelle, au travail communautaire et la recherche d'un emploi, ainsi que des formations. Le lancement du Programme Oeuvrer pour l'emploi (Working Towards Employment plan) devrait offrir aux femmes de nouvelles possibilités de formation. Il s'agit aussi de lever les obstacles rencontrés en matière d'accès aux services de garderie. Le Programme d'accès à la formation (Training Opportunities programme) est l'initiative la plus ambitieuse en la matière (voir art. 10 : Éducation). Les aides ciblées en matière d'emploi sont généralement le fait de prestataires extérieurs auxquels les différentes régions font appel.

Cette souplesse permet aux régions de développer des solutions locales pour mieux satisfaire les besoins des individus en matière d'emploi. Grâce à l'amélioration de la flexibilité régionale au sein du Ministère du développement social, chaque région dispose de services externalisés. On trouvera ci-dessous un tableau sur les services externalisés ciblant spécifiquement les femmes à la recherche d'un emploi.

### Services externalisés visant spécifiquement les femmes à la recherche d'un emploi

<i>Région</i>	<i>Volume par an</i>	<i>Programmes ciblant les femmes</i>
Northland	87 places	Programmes de renforcement de la confiance en ce qui concerne l'emploi. 60 places pour les Maories.
North Auckland	60 places	Programmes d'orientation et de transition à l'emploi. 40 places pour les Maories.
Central Auckland	75 places	Programmes de renforcement de la confiance en ce qui concerne l'emploi. 12 places dans les cours d'initiation à l'informatique pour les femmes bénéficiaires d'une allocation familiale (DPB )

<i>Région</i>	<i>Volume par an</i>	<i>Programmes ciblant les femmes</i>
Waikato	100 places	Programmes de renforcement de la confiance en ce qui concerne l'emploi.
Bay of Plenty	414 places	Programmes de renforcement de la confiance en ce qui concerne l'emploi. 105 places pour les Maories et 15 pour des femmes issues des îles du Pacifique
Central	196 places	Programmes de renforcement de la confiance en ce qui concerne l'emploi, 30 places pour les Maories, et 34 places pour la transition à l'emploi.
Taranaki	388 places	Programmes de renforcement de la confiance en ce qui concerne l'emploi. 80 places pour les Maories.
Wellington	199 places	Programmes de renforcement de la confiance en ce qui concerne l'emploi.. 72 places pour les Maories.
Nelson	255 places	Programmes de renforcement de la confiance en ce qui concerne l'emploi. 12 places pour les Maories
Canterbury	80 places	Programmes de renforcement de la confiance en ce qui concerne l'emploi.
Southern	250 places	Programmes de renforcement de la confiance en ce qui concerne l'emploi.

*Source* : Ministère du travail, 2001

On s'emploie actuellement à améliorer l'aide de troisième niveau, notamment en ce qui concerne les prestations exceptionnelles, et à mettre en place un processus d'évaluation de l'impact du projet de loi WTE.

### **Les femmes handicapées**

Le Gouvernement finance des services spécialisés dans le domaine de l'emploi en faveur des personnes handicapées, notamment les femmes et les malades mentaux, qui ont pour but d'améliorer leur participation à l'emploi rémunéré et à la vie de la communauté. Par ailleurs, les personnes handicapées peuvent avoir accès à d'autres programmes et services financés par l'État au même titre que les autres demandeurs d'emploi. Ces services ne sont pas sexospécifiques.

Une nouvelle initiative intitulée « employABLE – Nga Pukenga Hei Whai Mahi » a été lancée pour aider les individus qui reçoivent des indemnités maladie ou des pensions d'invalidité à continuer d'exercer une activité rémunérée. Quatre projets de démonstration sur deux ans ont été lancés en juin 2002. Le Gouvernement a débloqué 3 millions de dollars pour ces projets, animés à l'échelon local par des dispensateurs de soins, en partenariat avec le Ministère du développement social. La participation se fera sur une base volontaire, et les services offerts ne sauraient remettre en question les aides déjà fournies dans de nombreux domaines, qui pourraient s'avérer déterminantes pour le succès de ces programmes. Trois sur quatre des projets de démonstration auront pour objectif d'aider les personnes qui souffrent d'une maladie mentale, conformément aux résultats d'une étude récente des services professionnels qui montre que ce groupe de population n'a pas accès aux services adéquats en matière d'emploi. On évaluera en détail les projets pour identifier les meilleures pratiques qu'il convient de suivre afin d'aider les bénéficiaires d'indemnités maladies ou de pension d'invalidité à trouver un emploi et à le conserver.

## **Travail non rémunéré des femmes**

Voir article 2 sur les mesures de lutte contre la discrimination.

### **Sources**

Burton, Clare, 1998, *Report of the Gender Integration Audit of the New Zealand Defence Force conducted by Dr Clare Burton*, Forces néo-zélandaises de défense, Wellington.

Dixon, Sylvia, 1999, *Gender Disparities in the Labour Market*, Wellington.

Ministère de la santé, 2001, *The New Zealand Disability Strategy : Making a World of Difference - Whakanui Oranga*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 1999, *Homecare Workers : A Case Study of a Female Occupation*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 1999, *Performance Pay Systems and Equity : An Analysis in Five New Zealand Organisations*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 2001, *Māori Women : Mapping Inequalities & Pointing Ways Forward*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 2002, *Next Steps Towards Pay Equity : A Discussion Document for Consultation*, Wellington.

Conseil consultatif national sur l'emploi des femmes et Ministère du travail, 1999, *Childcare, Families and Work : The New Zealand Childcare Survey 1998 : A Survey of Early Childhood Education and Care Arrangements for Children*, Labour Market Policy Group, Department of Labour, Wellington.

Preliminary Report of the Holidays Act Advisory Group to the Minister of Labour, May 2001, Wellington.

Rapport du Groupe consultatif sur la sous-traitance et la vente ou le transfert d'affaires, Avril 2001, *Minimum Employment Standards Review*, Wellington.

Commission de la fonction publique, 2002, *Career Progression and Development Survey, 2000 : Results for the New Zealand Public Service*, Wellington.

Statistics New Zealand, *Household Labour Force Survey*, Wellington.

## Article 12

### Santé

1. *Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé, en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.*
2. *Nonobstant les dispositions du paragraphe 1) ci-dessus; les États parties fournissent aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.*

### Système de santé néo-zélandais

Le fait que la plupart des services sont financés par l'État et que l'accès à ces services est fondé sur les besoins est la pierre angulaire du système de santé néo-zélandais. La plupart des soins de santé en Nouvelle-Zélande sont gratuits – à l'exception des soins de santé primaire, pour lesquels un système de paiement à l'acte a été mis en place pour les plus de six ans, quoique les personnes à faible revenu ou ceux qui ont régulièrement besoin de soins de santé primaire aient droit à des allocations.

Tous les soins de santé ne sont pas dispensés dans le cadre du système financé par l'État. Devant les éventuels délais d'attente, en particulier en ce qui concerne les traitements qui n'ont pas d'urgence (préférentiels) les individus peuvent se tourner vers le secteur privé si l'aspect financier ne les gêne pas.

### Réformes structurelles récentes

L'organisation des services de santé et de soutien aux handicapés au sein de la Nouvelle-Zélande a connu un certain nombre de modifications au long de la dernière décennie. On est passé d'un modèle de marché « acquéreur/fournisseur » au début des années 1990 à un modèle davantage axé sur les communautés en cours d'application.

La structure mise en place avec l'adoption de la loi de 2000 relative à la santé publique et aux personnes handicapées (Public Health and Disability Act 2000) traduit la volonté de passer d'une approche centralisée à une approche favorisant la prise de décisions. À cette fin, 21 conseils régionaux pour la santé [District Health Boards (DHBs)] ont été créés et chargés de fournir des services de santé aux populations d'une zone donnée et de diriger des services hospitaliers efficaces.

Les conseils régionaux pour la santé cherchent à acquérir et fournir des services satisfaisant les besoins de la population à l'échelon local, ce qui correspond donc à un rejet de la dichotomie acquéreur/fournisseur dans les soins secondaires. Les conseils d'administration des conseils régionaux pour la santé se composent en majorité de membres élus (voir art. 7 sur la vie politique et publique pour des données ventilées selon le sexe et l'appartenance ethnique). Les objectifs que se sont fixés les conseils régionaux pour la santé devraient avoir un impact positif sur la santé des femmes et leur participation à ce secteur d'activités.

### **Stratégie de la Nouvelle-Zélande en matière de santé**

La Stratégie de la Nouvelle-Zélande en matière de santé [New Zealand Health Strategy (NZHS)] offre un cadre de développement du secteur de la santé à court et moyen terme et souligne les priorités définies à la suite de l'analyse des domaines les plus susceptibles de maximiser les gains sur le plan de la santé et d'un vaste processus de consultation du public. Sur les 61 objectifs fixés, 13 domaines prioritaires ont été identifiés dans la Stratégie pour ce qui est de la santé de la population, tous importants pour les femmes, et sur lesquels il est prévu de mettre l'accent à court et moyen terme. La Stratégie a pour but d'améliorer la santé de la population, de réduire les inégalités dans ce domaine et d'améliorer la qualité des services. La sexospécificité des questions de santé y est reconnue et, outre les 13 domaines prioritaires susmentionnés, les trois objectifs suivants apparaissent très importants pour les femmes :

- Politiques et programmes d'encouragement de l'allaitement;
- Amélioration de l'hygiène sexuelle et de l'hygiène de la procréation;
- Accès à des soins de santé primaire et des services de maternité et de santé publique appropriés.

La Stratégie de la Nouvelle-Zélande en matière de santé, la Stratégie sur les soins de santé primaire (Primary Health Care Strategy) et la Stratégie de la Nouvelle-Zélande en faveur des personnes handicapées (New Zealand Disability Strategy) donnent ensemble l'orientation stratégique des secteurs de la santé et des soins aux personnes handicapées. Elles sont complétées par toute une série de stratégies plus spécifiques comme la Stratégie pour la santé des Maoris (Māori Health Strategy), la Stratégie pour la santé des personnes âgées (Health of Older People Strategy) et la Stratégie relative à l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation (Sexual and Reproductive Health Strategy).

La Stratégie de la Nouvelle-Zélande en matière de santé doit être appliquée :

- Grâce au développement d'outils permettant d'identifier les mesures que peuvent prendre les organisations ou les dispensateurs de soins pour atteindre les objectifs prioritaires qui ont été fixés;
- Grâce au développement de stratégies détaillées et axées sur l'action pour des questions de santé, des services ou des groupes de population spécifiques;
- Grâce à des accords d'exécution et/ou de financement avec le Ministère de la santé, les conseils régionaux pour la santé et les dispensateurs de soins.

Au titre de la loi de 2000 relative à la santé publique et aux personnes handicapées, le Ministre de la santé doit chaque année faire rapport au Parlement sur les progrès accomplis dans la mise en oeuvre de la Nouvelle-Zélande en matière de santé. Le premier rapport, intitulé *Implementing the New Zealand Health Strategy 2001*, a été présenté en décembre 2001.

### **Stratégie sur les soins de santé primaire**

Le 11 décembre 2000, le Cabinet a approuvé la Stratégie sur les soins de santé primaire, qui a pour but d'améliorer la santé des Néo-Zélandais et de réduire les

inégalités dans ce secteur à travers un système de soins de santé primaire efficace. Les principales composantes de cette stratégie sont les suivantes :

- Création d'Organisations de santé primaire [Primary Health Organisations (PHOs)], financées par les conseils régionaux pour la santé, en fonction de l'effectif des populations;
- Satisfaction des besoins de la population à travers la prestation de services coordonnés afin d'améliorer, de préserver ou de rétablir l'état de santé;
- Financement des soins, quel que soit le type de praticien ou le nombre de visites, afin de favoriser des modèles de prestation de services novateurs et d'obtenir la meilleure conjugaison possible de compétences;
- Garantie d'un accès aux services équitable et opportun pour tous les Néo-Zélandais, qu'ils soient capables de payer ou non.

Les Organisations de santé primaire feront office de relais local pour les conseils régionaux pour la santé dans la mise en oeuvre de la Stratégie sur les soins de santé primaire et proposeront un ensemble de services de base et de première intention axés sur la population. Il s'agira d'organisations à but non lucratif pleinement responsables de l'utilisation des fonds publics et de la qualité et de l'efficacité des services.

Depuis le 1er juillet 2002, les dispensateurs de soins peuvent créer une organisation de santé primaire en collaboration avec le conseil régional pour la santé compétent. La formule de financement des organisations part du principe que les femmes en âge de procréer et les femmes âgées ont des besoins plus importants que les autres. L'accent étant mis dans la formule de financement et la Stratégie sur les soins de santé primaire sur les besoins de la population, les femmes recevront davantage d'aide et de financement que les hommes, puisque ce sont elles qui la plupart du temps s'occupe des jeunes enfants et des personnes âgées.

## **Santé des Maoris**

### **He Korowai Oranga : Stratégie pour la santé des Maoris**

He Korowai Oranga est développé pour guider les efforts déployés sur la voie des objectifs fixés en ce qui concerne la santé des Maoris dans la loi de 2000 relative à la santé publique et aux personnes handicapées et la Stratégie de la Nouvelle-Zélande en matière de santé. Un document accompagné d'un projet de stratégie a été publié en avril 2001, et la stratégie dans sa version finale est désormais soumise au Parlement pour approbation. Whakatātaka, un programme d'action sur la mise en oeuvre de la stratégie sera rendu public en même temps.

La Stratégie identifie quatre voies pour atteindre l'objectif du whānau ora (bien-être familial) :

- Première voie : développement des communautés whānau, hapū, iwi et maories;
- Deuxième voie : participation des Maoris;
- Troisième voie : services efficaces en matière de santé et en faveur des personnes handicapées;
- Quatrième voie : approche intersectorielle.

### **Développement des services de santé maoris**

Le Plan de développement des services de santé maoris [Māori Provider Development Scheme (MPDS)] vient de terminer sa quatrième année de financement. En 2000-2001, les prestataires de soins maoris ont reçu 10 millions de dollars pour développer des lignes directrices, des normes et des infrastructures dans le domaine hospitalier et organiser des activités de formation dans un certain nombre de domaines, notamment la gouvernance, la gestion financière, les hôpitaux, te reo (langue maorie) et tikanga (les moeurs).

Des bourses d'études pour les Maoris viennent compléter ce dispositif, qui vise les personnes qui travaillent déjà dans des organisations de santé maories. En 2001, 446 étudiants ont obtenu une bourse – soit 97 % de la totalité des candidats. Seize pour cent de ceux dont la candidature a été retenue étaient en dernière année d'études. Les bénéficiaires sont les étudiants de l'enseignement secondaire du sixième ou septième degré, les médecins, les infirmiers, les sages-femmes, les physiothérapeutes, les assistants dentaire, les dentistes, les pharmaciens et la communauté des travailleurs de la santé, qu'ils soient non diplômés ou de niveau universitaire supérieur. On ne dispose pas de données ventilées selon le sexe.

### **Gestion mobile de l'état de santé (Mobile Disease State Management)**

La Gestion mobile de l'état de santé est un nouveau service de soins mobiles qui a pour but d'améliorer l'accès des Maoris aux services traitant les maladies pulmonaires, les cardiopathies et le diabète, pour permettre des diagnostics et une intervention rapides, aider les individus et les whānau à faire attention à leur santé, et améliorer l'accès à des services de santé primaire et secondaire efficaces. L'impact du service n'a pas été évalué pour le moment.

Les initiatives suivantes ont été prises en ce qui concerne le développement de nouveaux services en faveur des Maoris :

#### ***Services de visites à domicile***

Le service de visites à domicile (Home Visiting service) a pour but de réduire les inégalités en matière de santé et l'impact des handicaps sur ceux qui sont désavantagés, notamment en raison de leur sexe ou de leur âge, en menant des activités d'information, d'éducation, de soutien et de défense et en améliorant l'accès aux autres services. Le service de visites à domicile a également pour objectif d'améliorer la collaboration entre les différents services, notamment ceux chargés de l'éducation, de l'aide sociale ou du logement, qui ont un impact positif sur la santé.

Deux sites pilotes pour ce nouveau service ont été sélectionnés à la suite d'un appel d'offres public- un site rural à Tokoroa/Mangakino et un site urbain à Mangere – D'après les premiers résultats donnés par les prestataires, en moyenne 30 individus ou familles souhaitent avoir accès au service de visite à domicile chaque semaine. On a par ailleurs lancé à Mangakino un processus de consultation après la mise en place du service en mai 2002.

***Projets d'action communautaire intersectorielle pour la santé [Inter-sectoral Community Action for Health (ICAH) Projects]***

Ces projets ont pour objectif d'améliorer l'état de santé des Maoris à travers des partenariats intersectoriels. Y participent généralement les pouvoirs publics au niveau central et à l'échelon local, les organisations iwi et autres associations locales, les conseils régionaux pour la santé et les prestataires de soins dans la collectivité qui s'efforcent de mobiliser les communautés et d'améliorer l'accès aux services de santé primaire. Trois Projets d'action communautaire intersectorielle pour la santé sont actuellement exécutés à Kapiti, Porirua et South Auckland, et il est prévu d'en lancer un autre à Northland.

Comme les services de visite à domicile et les projets d'action communautaire intersectorielle pour la santé sont des initiatives récentes, il n'est pas possible d'évaluer pour l'instant leur impact sur la santé des femmes et des filles maories.

**Stratégie relative à la santé des femmes (Women's health strategy)**

Le Ministère de la condition de la femme défend l'adoption d'une approche sexospécifique de la santé, au lieu d'une vision isolant la santé des femmes. Il s'agit ainsi notamment d'examiner les conséquences de tel ou tel facteur pour les hommes et les femmes d'appartenance ethnique et de culture différentes.

Si l'on adopte une approche à part de la santé des femmes, on risque de la confiner à des domaines spécifiques déterminés uniquement par leur différence biologique, comme les soins de maternité et les tests de dépistage du cancer du sein ou du cancer du col de l'utérus. Traditionnellement, la recherche biomédicale et sociale sur les différences entre la santé des hommes et celle des femmes met l'accent sur les appareils reproducteurs. Ces questions sont d'importance mais cette approche tend à négliger le processus complexe de construction sociale, culturelle et politique des rôles des hommes et des femmes dans la société et ne permet pas de prendre la mesure de l'influence des principaux facteurs de santé en la matière ni de voir comment ils peuvent au contraire se trouver modifiés.

Le Ministère de la condition de la femme a diffusé un document dans l'objectif de connaître le point de vue des femmes sur l'adoption d'une approche sexospécifique de la santé et le développement d'une Stratégie relative à la santé des femmes. Les consultations sur la mise en oeuvre de la Stratégie montrent que l'adoption d'une approche sexospécifique dans la promotion de la santé et du bien-être des femmes est fort bien reçue et qu'il est nécessaire d'élaborer un plan d'exécution. Ces activités au sein du Ministère de la condition de la femme seront supervisées par la Stratégie des femmes (voir l'article 3).

Les outils développés par le Ministère de la santé afin d'aider les conseils régionaux pour la santé contribuent également à la promotion de la santé des femmes. Le Ministère de la condition de la femme doit coopérer avec le Ministère de la santé pour examiner leur efficacité au cours de l'année 2002. Le Ministère de la condition de la femme contribuera à l'analyse sexospécifique et recommandera des mesures spécifiques en relation à la santé des femmes en ce qui concerne ces outils. Le Ministère de la santé et le Ministère de la condition de la femme travailleront à la conclusion d'un mémorandum d'accord pour officialiser leur collaboration et fixer des objectifs et un calendrier.

## **Réduire les inégalités en matière de santé**

Les causes des inégalités en matière de santé sont complexes et généralement, elles ne sont pas maîtrisées par ceux qui sont le plus touchés. En Nouvelle-Zélande comme ailleurs, il y a des inégalités en matière de santé entre les différents groupes socioéconomiques, les groupes ethniques, les hommes et les femmes, et les populations des différentes régions géographiques. Les stratégies de réduction des inégalités en matière de santé doivent cibler tous les facteurs sur lesquels il est possible d'exercer une influence.

Les buts et objectifs de la Stratégie de la Nouvelle-Zélande en matière de santé consistent à améliorer l'état de santé de l'ensemble de la population et à réduire les inégalités entre les différents groupes de population. Si la Stratégie est pleinement mise en oeuvre, ces objectifs pourront être atteints.

De manière plus spécifique, le programme de travail du Ministère de la santé pour réduire les inégalités prévoit les initiatives suivantes :

- Établissement et publication d'un document récapitulatif sur la nécessité de réduire les inégalités en matière de santé;
- Établissement et publication d'un document-cadre identifiant les domaines d'intervention pour réduire les inégalités en matière de santé;
- Établissement et publication d'un document donnant des conseils pratiques pour réduire les inégalités et des exemples des meilleures pratiques en ce qui concerne les programmes appliqués par le passé ou actuellement dans ce domaine;
- Ateliers sur l'utilisation du document-cadre à l'intention des personnels du Ministère de la santé et des conseils régionaux pour la santé;
- Renforcement des systèmes et processus de contrôle du Ministère et du secteur pour mettre davantage l'accent sur la réduction des inégalités;
- Développement d'un ensemble d'indicateurs pour suivre les progrès accomplis dans la réduction des inégalités.

Le cadre mis en place pour la réduction des inégalités dans le domaine de la santé et le programme de travail proposé permettront de donner aux politologues, à ceux qui s'occupent de la planification et du financement des services et aux prestataires, des outils qui les aideront à atteindre l'objectif gouvernemental de la réduction des inégalités.

Par ailleurs, grâce à l'application et à l'évaluation des projets de démonstration qui bénéficient d'un financement pour imprévus en matière de justice sociale, le secteur de la santé obtiendra des données précieuses sur l'expérience des individus en ce qui concerne l'exécution des programmes de réduction des inégalités.

## **Indicateurs généraux de santé**

On a sélectionné ci-après quelques indicateurs qui donne une idée de l'état de santé des femmes en Nouvelle-Zélande.

### Fécondité

Après avoir enregistré des taux de fécondité bas pendant plusieurs années, la Nouvelle-Zélande connaît aujourd'hui ses meilleurs résultats depuis 1993. D'après les données pour 1999, le taux de fécondité moyen des Néo-Zélandaises est de 2,05 naissances par femme<sup>9</sup>.

Le taux de fécondité des Maoris, de 2,58 enfants par femme, est au-dessus de la moyenne<sup>10</sup>.

### Espérance de vie

En Nouvelle-Zélande, où les maladies chroniques sont la première cause de mortalité, l'espérance de vie à la naissance donne une idée claire des progrès accomplis en matière de santé au cours des dernières décennies. Dans les dix dernières années, c'est surtout chez les personnes âgées, c'est-à-dire les plus de 65 ans, que l'on a constaté une amélioration de l'espérance de vie<sup>11</sup>.

L'espérance de vie moyenne est de 80,8 ans pour les femmes et de 75,7 ans pour les hommes (1998/2000)<sup>12</sup>. Au cours des deux dernières décennies du XXe siècle, l'écart entre hommes et femmes s'est réduit, l'espérance de vie des hommes augmentant à un rythme plus rapide.

En 1995-1997, l'espérance de vie à la naissance des femmes maories était de 71,6 ans, contre 80,6 ans pour les non-Maories, et celle des hommes maoris de 67,2 ans, contre 75,3 ans pour les non -maoris<sup>13</sup>.

L'espérance de vie à la naissance des populations issues des Îles du Pacifique est légèrement supérieure, de 70 ans pour les hommes et de 76 ans pour les femmes.

L'espérance de vie varie en raison inverse de la pauvreté. En ce qui concerne les femmes, l'espérance de vie à la naissance va de 77,2 ans pour les plus pauvres à 82,8 ans pour les moins pauvres, soit une différence de 5,6 ans (données pour 1998/2000)<sup>14</sup>. Pour cette analyse, le statut socioéconomique a été déterminé grâce à un indice de pauvreté conçu à partir des résultats du recensement, le NZDep96<sup>15</sup>.

### Mortalité infantile

Le taux de mortalité infantile d'un pays – c'est-à-dire le nombre d'enfants pour 1 000 naissances vivantes qui meurent avant leur premier anniversaire – est un très bon indicateur de l'état socioéconomique d'une société. La chute du taux de mortalité infantile en Nouvelle-Zélande depuis le début des années 1990 est attribuable à l'abaissement du taux de mort subite du nourrisson grâce aux nouvelles positions dans lesquelles on place les nourrissons pendant leur sommeil.

Garçons et filles confondus, le taux de mortalité infantile était de 5,4 pour 1 000 naissances vivantes en 1998. Ce taux n'était plus que de 7,7 pour

<sup>9</sup> Statistics New Zealand.

<sup>10</sup> Statistics New Zealand.

<sup>11</sup> Ministère de la santé, 1999.

<sup>12</sup> Statistics New Zealand.

<sup>13</sup> Statistics New Zealand.

<sup>14</sup> Ministère de la santé, 2001.

<sup>15</sup> Salmond *et al.*, 1998.

1 000 naissances vivantes pour les Maoris et les populations issues des îles du Pacifique respectivement; et de 4,1 pour 1 000 naissances vivantes pour les individus d'« autres origines »<sup>16</sup>.

### **Taux de suicide des jeunes**

En 1998, le taux de suicide des 15-24 ans se situait à 13,3 décès pour 100 000 femmes, contre 38,5 décès pour 100 000 hommes. Le taux de suicide a connu une augmentation à la fin des années 1980, et ce n'est qu'en 1999 qu'on a constaté un certain recul. Le taux de suicide des femmes a augmenté à un rythme lent et progressif tout au long des années 1980 et au début des années 1990, avec une hausse plus marquée au milieu des années 1990. Les tentatives de suicide sont plus nombreuses pour les filles que pour les garçons.

Le taux de suicide des Maoris est plus élevé que celui des non-Maoris. Ce taux était de 24,4 décès pour 100 000 jeunes femmes Maories, contre 56,1 décès pour 100 000 jeunes garçons Maoris<sup>17</sup>.

Voir plus loin pour des détails sur la Stratégie nationale de prévention du suicide chez les jeunes (New Zealand Youth Suicide Prevention Strategy).

### **Mortalité liée à des cardiopathies ischémiques**

Si le nombre de décès dus à des cardiopathies ischémiques diminue depuis des années, les maladies cardiovasculaires demeurent néanmoins la principale cause de décès pour les hommes comme pour les femmes.

En 1998, le taux comparatif de mortalité par âge due à des maladies ischémiques était de 75,1 décès pour 100 000 femmes, contre 157,9 pour 100 000 hommes (population mondiale Segi). Il était de 118,6 pour 100 000 pour les femmes maories; de 71,4 pour 100 000 pour les femmes européennes ou venant d'autres groupes ethniques<sup>18</sup>, et de 76,9 pour 100 000 pour les femmes issues des Îles du Pacifique<sup>19</sup>.

### **Cancer du col de l'utérus**

En 1997, 218 cancers du col de l'utérus avaient été détectés, soit un taux de dépistage de 8,9 pour 100 000 personnes. Le taux de mortalité et le nombre de cas détectés sont en baisse depuis la fin des années 1980. Le taux de morbidité a diminué de 39 % de 1988 à 1997. Soixante-dix-sept femmes sont mortes d'un cancer de l'utérus en 1998, contre 82 en 1996. Le taux de mortalité en 1998 était de 3,2 pour 100 000 femmes, contre 3,4 pour 100 000 femmes en 1996. De 1988 à 1997, le taux de mortalité dû au cancer du col de l'utérus a diminué de 44 %. Avec un taux de mortalité de 2,8 pour 100 000 femmes, la Nouvelle-Zélande occupe la cinquième place parmi les pays de l'OCDE<sup>20</sup>.

<sup>16</sup> Service néo-zélandais d'information sur la santé [New Zealand Health Information Service (NZHIS)].

<sup>17</sup> Données provisoires du NZHIS.

<sup>18</sup> Le groupe ethnique "européens/autres" désigne tous ceux qui ne sont pas Maoris ou issus des îles du Pacifique. Les femmes issues des îles du Pacifique sont trop peu nombreuses pour en tirer des conclusions significatives.

<sup>19</sup> Ministère de la santé.

<sup>20</sup> Ministère de la santé et Service néo-zélandais d'information sur la santé.

Les femme maories sont plus susceptibles d'être affectées par cette maladie que les femmes non maories. En 1998, le taux de mortalité dû au cancer du col de l'utérus était quatre fois plus haut pour les Maoris que pour la catégorie « Européennes/Autres »<sup>21</sup>.

Voir plus loin pour des détails sur le Programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus (National Cervical Screening Programme).

### **Cancer du sein**

En 1998, le taux de mortalité dû au cancer du sein dans le groupe d'âge des 50–69 ans<sup>22</sup> était de 74,3 pour 100 000, de 86,1 pour 100 000 pour les femmes Maories et de 71,1 pour 100 000 pour les autres groupes de population<sup>23</sup>. En 1997, le cancer du sein était le plus souvent dépisté et le plus fréquent chez les femmes. On ne dispose pas de données plus récentes. L'augmentation des taux de dépistage de 1993 à 1997 est peut être due aux progrès accomplis en ce qui concerne les déclarations depuis l'adoption de la loi de 1993 relative au registre des cancers (Cancer Registry Act 1993), qui rend les déclarations obligatoires. Pour cette raison, on ne peut comparer les données obtenus à partir de 1997 et celles des années précédentes. Quoique le cancer du sein soit la principale cause de décès par cancer pour les femmes (23, 3 décès pour 100 000 femmes), le rapport entre le nombre de décès et le nombre de cas n'est que de 0,31. Entre 1988 et 1997, le taux de mortalité lié au cancer du sein a diminué de 16 %. Le taux de mortalité des femmes dû au cancer du sein place la Nouvelle-Zélande au sixième rang parmi les pays de l'OCDE.

Voir plus loin pour des détails sur le Programme national de dépistage du cancer du sein (National Breast Screening Programme).

## **Facteurs de risque pour la santé des femmes**

### **Tabagie**

En 2001, plus de 25 % des hommes et des femmes âgés de plus de 15 ans fumaient. La tabagie n'a que légèrement diminué au cours de la dernière décennie du XXe siècle (d'environ 2 % par rapport aux niveaux du début des années 1990)<sup>24</sup>.

Les femmes de moins de 35 ans sont plus nombreuses à fumer que les hommes du même âge. En revanche, la tabagie diminue chez les jeunes filles<sup>25</sup>.

Ce sont les femmes maories qui s'adonnent le plus à la consommation du tabac (52,5 %), puis viennent les femmes du Pacifique (28,5 %) et, en dernière position, les femmes « européennes/autres » (21, 7 %). (Note : indépendamment de l'âge.)

<sup>21</sup> Service néo-zélandais d'information sur la santé.

<sup>22</sup> On examine ici le groupe d'âge des 50-69 ans, étant donné que ce sont les femmes dans cette tranche d'âge qui sont visées par le programme national de dépistage du cancer du sein.

<sup>23</sup> Données inédites du Ministère de la santé.

<sup>24</sup> Ministère de la santé, 2002.

<sup>25</sup> Ministère de la santé, données de 2000.

## Obésité

L'obésité chez les adultes néo-zélandais a augmenté et est passée de 11 % en 1989 à 17 % en 1997. Plus de la moitié des adultes néo-zélandais étaient trop gros ou obèses en 1997. On trouvera dans le tableau ci-dessous le pourcentage de la population adulte obèse en 1997, selon le sexe et l'appartenance ethnique.

### Pourcentage de la population adulte obèse, selon l'appartenance ethnique et le sexe, 1997

	Femmes %	Hommes %
Européens/Autres	16,7	12,6
Maoris	27,9	27,0
Îles du Pacifique	47,2	26,2

Source : Ministère de la santé, 1999a

## Activité physique

D'après les résultats d'une étude menée en 1996 et 1997, la part des hommes et des femmes adultes qui avaient consacré au moins deux heures et demi de leur temps de loisirs à des activités physiques au cours des sept derniers jours était d'un niveau comparable (60,3 % des femmes et 61,5 % des hommes). Pour ce qui est des femmes adultes, 61,6 % des Maories, 54,6 % des Européennes et 56,9 % des femmes des îles du Pacifique faisaient du sport.

## Alcoolisme

Si l'on compare les résultats des études menées en 1995 et 2000, les femmes âgées de 14-17 ans et de plus de 25 ans ont consommé davantage d'alcool au cours de ces cinq années. Les femmes boivent moins que les hommes, mais la fréquence avec laquelle les 14-17 ans ou les 30-49 ans consomment de l'alcool a augmenté, alors que ce n'est pas le cas pour les hommes.

La quantité d'alcool consommée par les femmes a augmenté et est passée d'un peu plus de deux verres à trois ou quatre verres, quel que soit l'âge, mais surtout pour les 16-24 ans.

## Santé des réfugiées et des migrantes

Un manuel intitulé *Refugee Health Care : A Handbook for Health Professionals* a été lancé en novembre 2001 à l'intention des médecins généralistes et des autres professionnels de la santé qui s'occupent des réfugiés. Il contient des informations sur les origines culturelles et ethniques des principaux groupes de réfugiés en Nouvelle-Zélande, et des conseils sur les consultations qui, pour des raisons culturelles, s'avèrent délicates et sur l'utilisation efficace des services d'interprétation. Le manuel donne aussi des informations sur les problèmes de santé physique ou mentale que l'on rencontre souvent chez les réfugiés, notamment sur des problèmes dont les professionnels de santé peuvent ne pas être très familiers. Le

manuel comporte aussi une liste des centres d'orientation et des organismes de soutien.

Le Ministère de la santé finance un certain nombre de services de santé en faveur des réfugiés, notamment en ce qui concerne le dépistage des maladies chez les réfugiés et les demandeurs d'asile; les activités de coordination en faveur de la santé des réfugiés et les professionnels de la santé au niveau des collectivités, l'information sur le VIH/sida; la sensibilisation au problème de la mutilation génitale des femmes et le développement communautaire.

### **Mutilation génitale des femmes**

Il n'y a pas eu d'évolution significative depuis le précédent rapport. Les activités en cours sont notamment les suivants :

- Mise en place d'un projet éducatif dans la région d'Auckland;
- Mise à jour et application des directives sur les soins de santé et la protection des enfants;
- Distribution de ressources aux professionnels de la santé;
- Offre d'activités de formation et d'aide, notamment d'une assistance technique;
- Campagne d'information auprès des communautés concernées par la mutilation génitale des femmes.

### **Santé mentale**

Une étude épidémiologique psychiatrique est actuellement organisée à l'échelle nationale. Les résultats, attendus pour 2005, devraient permettre de comparer la santé mentale des hommes et des femmes sous divers aspects et les taux d'incidence des troubles psychiatriques diagnosticables. Un essai sur le terrain a été mené à bien.

Les maladies mentales graves semblent être aussi fréquentes chez les hommes que chez les femmes. Cependant, la schizophrénie se produit à un âge plus avancé chez les femmes et elle est mieux pronostiquée que chez les hommes. Les femmes sont aussi particulièrement vulnérables aux maladies mentales communes, y compris des formes moins sévères comme la dépression, l'anxiété et la somatisation. C'est à l'entre deux âges, au moment où leur rôle et leurs responsabilités sociales diffèrent le plus, que les femmes sont plus sujettes que les hommes à des maladies mentales. Par ailleurs, les femmes qui rencontrent ce type de problème demandent plus souvent de l'aide que les hommes<sup>26</sup>.

Les facteurs de risque en ce qui concerne les maladies mentales des femmes sont les suivants :

- Jamais mariées, séparées ou divorcées, ou vivant seules;
- Issues d'une famille nombreuse;

<sup>26</sup> Ministère de la santé, 1997, "Wider mental health issues for women", *Mental Health in New Zealand from a Public Health Perspective*, Wellington.

- Situation socioéconomique inférieure, notamment pas de sécurité de l'emploi, faible salaire, travail non satisfaisant et pas de sécurité financière;
- Réseau social limité;
- Mauvais état de santé physique;
- Sans enfants;
- Importantes quantités d'alcool absorbées;
- Violence physique et sexuel;
- Piètre estime de soi.

Les femmes maories courent aussi davantage le risque de développer une maladie mentale que les non-maories.

D'autres problèmes de santé mentale sont aussi spécifiques aux femmes, à savoir les syndromes psychiatriques liés au cycle menstruel et la dépression postnatale<sup>27</sup>.

### **Femmes âgées**

Les femmes ont toujours une meilleure espérance de vie que les hommes mais elles sont aussi plus susceptibles de développer des maladies chroniques et d'être handicapées à la fin de leur vie par rapport aux hommes, qui généralement souffrent de maladies aiguës. En moyenne, les femmes âgées vivent 7,6 ans avec un handicap, 7,5 ans pour les Maories; contre 6,2 ans pour l'ensemble des hommes et 5,2 ans pour les hommes maoris. La prestation des soins de santé étant surtout axée sur les programmes de traitement des maladies aiguës, on ignore le plus souvent les besoins des femmes âgées, qui n'ont pas à être hospitalisées mais qui devraient pouvoir recevoir davantage de soins à domicile<sup>28</sup>.

Les femmes ont tendance à disposer de moins de ressources que les hommes. Elles sont plus susceptibles :

- D'être veuves<sup>29</sup>;
- De vivre seules<sup>30</sup> ;
- D'avoir un faible revenu;
- De vivre dans l'isolement social et/ou isolées dans le monde rural;

De s'occuper d'un partenaire dépendant ou de parents âgés.

Les femmes âgées maories sont particulièrement désavantagées, dans la mesure où elles sont plus susceptibles d'être à la fois veuves, d'habiter le monde rural et de n'avoir qu'un faible revenu.

---

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> Bulletin du vieillissement de l'Organisation des Nations Unies, 1999.

<sup>29</sup> Selon les résultats du recensement de 2001, 81, 1 % des femmes de 85 ans et plus sont veuves, contre seulement 43, 3 % des hommes dans cette tranche d'âge (Statistics New Zealand).

<sup>30</sup> Les femmes octogénaires sont les plus susceptibles de vivre seules (la moitié d'entre elles en 2001). Les nonagénaires ont moins de chance de vivre seules car elles sont souvent handicapées et ont besoin de davantage de soins (Statistics New Zealand).

Les femmes âgées de 85 ans et plus sont plus susceptibles que les hommes du même âge d'être dans un établissement de soins (50 %). Les chiffres pour la Nouvelle-Zélande se situent dans la moyenne – 22, 2 % des hommes et 31,7 % des femmes âgés de 85 ans et plus vivent dans des établissements<sup>31</sup>.

### **Inégalités socioéconomiques**

Il est avéré que les inégalités socioéconomiques ont un effet cumulatif sur la santé<sup>32</sup>. Lors de la vieillesse, elles viennent s'ajouter aux effets des carences (par exemple, une nutrition insuffisante pendant l'enfance) et des maladies passées. Ces facteurs ont un impact démesuré sur les femmes, les Maoris et les peuples issus des Îles du Pacifique.

D'après les résultats d'une étude menée récemment en Nouvelle-Zélande<sup>33</sup>, trois types de facteurs se conjuguent pour influencer le bien-être matériel général des personnes âgées :

- Les circonstances économiques actuelles – revenu net, valeur de l'épargne et des investissements et frais de logement;
- Exposition aux tensions économiques passées et actuelles;
- Origine sociale – composition du ménage, âge, appartenance ethnique, condition socioéconomique.

Les trois quarts des participants à l'étude vivant seuls étaient des femmes, mais on dispose de peu d'observations spécifiques sur la différence entre hommes et femmes. La plupart des comparaisons portaient sur les personnes seules et les couples/époux ou les différents groupes d'âge plutôt que sur les hommes et les femmes.

### **Stratégie pour la santé des personnes âgées (Health of Older People Strategy)**

Le document intitulé *Health of Older People Strategy : Health Sector Action to 2010 to Support Positive Ageing*, publié en 2002, offre un cadre complet pour la planification, le financement et la prestation de services aux personnes âgées en Nouvelle-Zélande.

Cette stratégie a pour objectif premier de développer une approche intégrée des services de santé et des services en faveur des personnes handicapées qui corresponde aux besoins divers et changeants des personnes âgées. Conformément à la NZHS et à la NZDS, la stratégie met l'accent sur la promotion de la santé, la prévention des maladies et des blessures, l'amélioration de la qualité de vie et, en temps opportun, l'accès équitable à des services de santé et des services en faveur des personnes handicapées.

Conformément au programme de travail fixé, le Ministère de la santé doit définir un cadre d'exécution de la stratégie à l'échelle nationale et les conseils régionaux pour la santé doivent adopter une approche intégrée de la prestation de services dans leurs propres régions. Dans le cadre de la mise en oeuvre de cette

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> ational Health Committee, 1998, *The Social, Cultural and Economic Determinants of Health in New Zealand : Action to Improve Health*.

<sup>33</sup> Fergusson *et al.*, 2001, *The Living Standards of Older New Zealanders*.

stratégie, le Ministère de la santé et les conseils régionaux pour la santé devront examiner et recentrer de manière systématique les services proposés afin de satisfaire au mieux les besoins des personnes âgées, aujourd'hui comme à l'avenir.

### ***Violence à l'égard des personnes âgées***

Une des initiatives prises dans le cadre de la Stratégie pour la santé des personnes âgées concerne la protection des personnes âgées vulnérables contre la violence. Le Ministère de la santé a également collaboré avec Age Concern au développement de directives contre la violence à l'égard des personnes âgées. Le Département de l'enfance, de la jeunesse et de la famille (Department of Child, Youth and Family Services) finance des services de prévention de la violence à l'égard des personnes âgées, notamment des activités de coordination et des services d'information et d'orientation.

## **Hygiène sexuelle et hygiène de la procréation**

### **Informations et données**

L'information sur l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation des Néo-Zélandais provient de sources différentes et n'est pas exhaustive. Il est nécessaire d'obtenir des données supplémentaires sur les naissances et la mortalité associée, ainsi que sur les avortements, notamment en ce qui concerne l'âge des femmes, et les régions/zones des naissances et des avortements.

### **Comportement sexuel**

Il est avéré qu'une minorité non négligeable de jeunes en Nouvelle-Zélande commencent à voir des rapports sexuels dès l'âge de 16 ans. Il semble aussi qu'en comparaison des générations précédentes, les femmes commencent à voir des rapports plus tôt<sup>34</sup>.

L'étude transversale<sup>35</sup> d'une cohorte de naissances de 477 hommes et 458 femmes a montré que l'âge médian du premier rapport sexuel est de 17 ans pour les garçons et de 16 ans pour les filles. À l'âge de 15 ans, 32 % des filles et 28 % des garçons avaient connu un rapport sexuel avec pénétration.<sup>36</sup> Les résultats de cette étude révèlent également que 70 % des filles qui ont eu un rapport sexuel avant l'âge de 16 ans le regrettent.

Une autre étude néo-zélandaise (une enquête menée sur eux-mêmes par 654 étudiants de 14 ans à Hawke's Bay) a montré que les étudiants maoris étaient près de trois fois plus susceptibles que les non-maori d'être actifs sur le plan sexuel<sup>37</sup>.

On ne dispose pas de données sur l'âge auquel les jeunes homosexuels garçons ou filles sont initiés.

---

<sup>34</sup> Health and Disability Analysis Unit, 1997.

<sup>35</sup> Dunedin Multidisciplinary Health and Development Study.

<sup>36</sup> Dickson *et al.*, 1998.

<sup>37</sup> Fenwick and Purdie, 2000.

## Fécondité

Voir plus haut les indicateurs généraux de santé.

### Fécondité des adolescentes

Après une période de fluctuation au début des années 1990, le taux de fécondité des adolescentes est en diminution depuis 1995. En 2001, le taux de fécondité des moins de 20 ans était de 28,1 pour 1 000, et de 67,4 pour les Maoris dans la même tranche d'âge<sup>38</sup>.

D'après les études menées<sup>39</sup>, les plus nombreuses à tomber enceintes à l'adolescence sont les Maories et les filles qui :

- Ont quitté l'école avant l'âge de 15 ans;
- Ont eu des rapports sexuels avant l'âge de 15 ans;
- N'ont pas utilisé de contraceptif lors du premier rapport sexuel.

En 2001, on a dénombré 3 773 naissances vivantes de mères âgées de moins de 20 ans. Un peu moins d'un tiers (31 %) de ces naissances concernaient des adolescentes de moins de 18 ans. En 2001, le taux de fécondité des adolescentes âgées de 13 à 17 ans était de 8,6 pour 1 000, soit 2,1 % de toutes les naissances vivantes en Nouvelle-Zélande.

En 2001, on comptait 1 939 naissances vivantes de mères adolescentes maories. Le taux de fécondité des Maories âgées de 13 à 17 ans était de 21,9 pour 1 000, soit quatre fois plus que pour les non-Maories (4,7 pour 1 000).

### Avortements

Le nombre d'avortements provoqués en Nouvelle-Zélande est passé de 16 103 en 2000 à 16 410 en 2001, soit une augmentation de 1,9 %, contre 3,9 % en 2000. L'augmentation moyenne annuelle du nombre d'avortements entre 1993 et 1997 était de 5,6 %. Le taux d'avortement des femmes âgées de 15 à 34 ans a connu une augmentation de 2000 à 2001, de 2,6 % pour les 15-19 ans et de 4,1 % pour les 20-34 ans.

Il est difficile de mesurer précisément les différences entre groupes ethniques en matière d'avortement, parce que les données spécifiques sur l'avortement dans les différents groupes ethniques et d'autres données démographiques (par exemple, sur les naissances) ne sont pas directement comparables, en raison de différences dans les questions posées pour collecter des données sur les groupes ethniques. Cependant, en 2001, le nombre d'avortements était de 364 pour 1 000 grossesses connues pour les asiatiques, de 280 pour les Maories et de 255 pour les femmes issues des îles du Pacifique, c'est-à-dire supérieur à la moyenne nationale (226) et aux résultats des européennes (207).

<sup>38</sup> Statistics New Zealand.

<sup>39</sup> Dharmalingham *et al.*, 1997.

### *Législation*

L'avortement peut être pratiqué sur la base de l'article 187A de la loi de 1961 relative aux crimes (Crimes Act 1961). Un avortement peut être provoqué jusqu'à la vingtième semaine de grossesse, si la personne qui s'en charge estime que :

- Si la grossesse n'était pas interrompue, la vie ou la santé mentale ou physique de la femme ou de la fille serait en grand danger; ou
- Il y a un risque significatif pour que l'enfant présente une anomalie physique ou mentale qui constituerait un grave handicap; ou
- La grossesse résulte de relations sexuelles entre des membres de la famille proches, notamment en ce qui concerne les grands-parents et les petits-enfants; ou
- La grossesse est le résultat de relations sexuelles qui constituent une infraction au regard de l'article 131(1) de la loi de 1961 relative aux crimes (c'est-à-dire relations sexuelles entre une personne et la fille dont elle a la garde ou qui est sous sa protection); ou
- La femme ou la fille qui est enceinte est lourdement handicapée mentale au sens de l'article 138(2) de la loi de 1961 relatives aux crimes.

Les facteurs suivants, s'ils ne représentent pas des raisons suffisantes pour motiver un avortement, peuvent néanmoins être pris en compte pour déterminer si la poursuite de la grossesse peut présenter un grave danger pour la vie ou la santé physique ou mentale de la femme enceinte :

- L'âge de la femme ou de la fille est proche de la fin ou du début de l'âge normal de la maternité;
- Il y a des motifs sérieux de croire que la grossesse résulte d'un viol.

L'avortement ne peut être provoqué légalement après la vingtième semaine de grossesse que si la personne qui le pratique estime qu'il est nécessaire pour sauver la vie de la femme ou de la fille enceinte, ou pour empêcher qu'elle ne subisse un tort physique ou mental irréversible.

La loi de 1977 relative à la contraception, à la stérilisation et à l'avortement (Contraception, Sterilisation and Abortion Act 1977) reprend en grande partie le rapport d'une Commission royale d'enquête (Royal Commission of Inquiry) et a été adoptée, après un long processus de consultations, par tous les Membres du Parlement sans discipline de vote. Le loi consacre les droits de l'enfant à naître. Son titre développé indique notamment qu'elle a pour but « de déterminer les circonstances et les procédures qui peuvent justifier un avortement après avoir pleinement considéré les droits de l'enfant à naître ». Les procédures à suivre sont indiquées dans le corps de la loi, de même que les critères légaux pour la provocation d'un avortement. Des consultants certificateurs sont chargés de déterminer, dans des cas particuliers, les bases juridiques à la réalisation d'un avortement, conformément aux procédures et aux critères énoncés à l'article 187A de la loi de 1961 relative aux crimes. Par ces dispositions, le Parlement a assuré un équilibre entre les intérêts de l'enfant à naître et d'autres intérêts, notamment ceux de la femme enceinte.

### Maladies sexuellement transmissibles (MST)

À l'exception du sida, les MST ne sont pas des maladies infectieuses à déclaration obligatoire. Par conséquent, la surveillance des MST en Nouvelle-Zélande s'appuie traditionnellement sur les données fournies par les établissements spécialisés dans l'hygiène sexuelle. L'incidence des MST est donc sous-estimée dans la mesure où une part significative des malades est diagnostiquée par d'autres travailleurs de la santé, en particulier des médecins généralistes<sup>40</sup>.

La majorité des personnes qui se rendent dans des établissements spécialisés dans l'hygiène sexuelle ont entre 15 et 44 ans, et 53,3 % d'entre eux sont âgés de 15 à 24 ans. Au vu des données de surveillance des établissements spécialisés dans l'hygiène sexuelle, les MST sont relativement rares chez les moins de 15 ans. La majorité des MST sont diagnostiquées chez les jeunes d'une vingtaine d'années<sup>41</sup>.

Le nombre de visites dans les établissements dispensant des soins d'hygiène sexuelle, dans l'ensemble et pour chaque tranche d'âge, et le nombre de cas pour ce qui est des MST les plus fréquentes ont augmenté entre 1996 et 2001. Le nombre de cas d'infections bactériennes (chlamydioses et blennorragies) a fortement augmenté chez les 15-24 ans. Le nombre d'infections virales (herpès génital et condylomes acuminés) a en revanche diminué<sup>42</sup>.

En 2001, les visites des patients des différents groupes ethniques dans les établissements spécialisés dans l'hygiène sexuelle ont été de niveau comparable, quoique les Européens et les Maoris aient été légèrement sur-représentés et les peuples issus des îles du Pacifique légèrement sous-représentés.

Il convient d'interpréter prudemment les taux d'infection en apparence supérieurs pour les hommes, de même que pour les Maoris et les peuples issus des îles du Pacifique, étant donné que le calcul a été effectué à partir des visites effectuées dans les établissements dispensant des soins d'hygiène sexuelle. Les femmes sont plus susceptibles de ne présenter aucun symptôme lors des visites et leur taux d'infection semble donc inférieur à celui des hommes. On observe le schéma inverse pour les hommes.

### VIH/sida

Les groupes de population les plus exposés au VIH en Nouvelle-Zélande et qui sont le plus susceptibles de contracter le virus sont :

- Les hommes qui ont des rapports sexuels avec d'autres hommes – 80 % de tous les cas de sida font suite à des rapports homosexuels;
- Les toxicomanes par voie intraveineuse;
- Les personnes auxquelles ont été inoculées des produits sanguins avant l'introduction du dépistage;

<sup>40</sup> ESR, 2002.

<sup>41</sup> ESR, 2002.

<sup>42</sup> ESR, 2002.

- Les personnes issues de régions du monde où le niveau de transmission lors des rapports hétérosexuels est élevé, par exemple certains réfugiés, ou les personnes qui sont exposées à ces groupes de population;
- Les partenaires des personnes issues des groupes susmentionnés.

Une femme enceinte ayant contracté le VIH peut transmettre le virus à son enfant. À ce jour, en dehors des groupes susmentionnés, le risque de transmission du VIH dans la population néo-zélandaise est faible.

Jusqu'à récemment, le nombre de femmes pour lesquelles est diagnostiquée chaque année une infection est demeuré stable. À la fin de décembre 2000, le nombre de cas de VIH détectés représentait 1 478 personnes au total, dont 189 femmes. Le nombre de malades du SIDA enregistrés chaque année a diminué et est passé à 27 en 2000, après une pointe à 78 en 1991.

En ce qui concerne les cas d'infection à VIH de 1996 à 2000, 46,9 % des personnes concernées étaient d'origine européenne, 5,8 % Maories, 3,1 % issues des îles du Pacifique, 38,1 % d'autres origines ethniques et 5,7 % d'appartenance ethnique inconnue.

### **Stratégie sur l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation (Strategy on Sexual and Reproductive Health)**

Le Gouvernement a inauguré la première étape de la Stratégie sur l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation au mois d'octobre 2001. La stratégie donne des orientations afin d'obtenir des résultats satisfaisants et d'accomplir des progrès en ce qui concerne l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation en Nouvelle-Zélande. La première étape consiste en la publication de directives et souligne les orientations stratégiques des programmes d'action lancés face aux principaux problèmes, notamment les MST et les grossesses involontaires/non désirées.

Quant à la deuxième étape, elle correspond au développement de programmes d'action visant à réduire l'incidence des MST, et notamment du VIH/sida, et le nombre de grossesses involontaires ou non désirées, en mettant l'accent sur l'amélioration de la santé des jeunes, ainsi que celle des Maoris et des peuples issus des îles du Pacifique. Ces programmes d'action doivent être menés à bien avant le mois de septembre 2002. Le développement de la stratégie devrait permettre de répondre à la préoccupation du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes face au taux moyen de conception élevé chez les adolescentes maories.

Des services d'hygiène sexuelle et d'hygiène de la procréation gratuits et subventionnés sont proposés aux groupes cibles suivants : les jeunes (âgés de 22 ans ou moins), les personnes à faible revenu, les Maoris et les peuples issus des îles du Pacifique.

### **Personnes handicapées**

Certaines préoccupations ont été formulées en ce qui concerne la sur-médicalisation et la surveillance excessive du comportement sexuel et de l'hygiène de la procréation des femmes handicapées mentales, qui remettraient en question leurs droits. Le Ministère de la santé a lancé une étude sur les intrusions médicales dans l'hygiène de la procréation des femmes handicapées mentales. L'étude

comprend une analyse de cas individuels et permettra d'examiner les pratiques actuelles. Dans le cadre de la première étape de la Stratégie sur l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation, il est fait explicitement référence aux besoins et droits des personnes handicapées.

## Services de maternité

Un Système d'information sur la maternité et les nouveaux nés, combinant les données des hôpitaux et celles des maternités primaires, a été créé. Un premier rapport établi grâce à ce Système, publié en janvier 2002, propose aux femmes des statistiques qui leur donnent une idée claire de ce qu'elles peuvent attendre des services de maternité en Nouvelle-Zélande.

Les activités de contrôle suivantes ont été menées en ce qui concerne les services de maternité :

- Audit de toutes les maternités secondaires en ce qui concerne le respect des différences culturelles, qui a permis de déterminer les résultats en la matière des services proposés aux Maories. Tous les hôpitaux s'efforcent de respecter les différentes cultures, avec plus ou moins de succès. Des recommandations ont été formulées à chaque établissement pour qu'ils effectuent des progrès, avec des résultats de référence non-identifiables pour évaluer l'efficacité des mesures prises;
- 30 % de toutes les maternités (primaires et secondaires) ont fait l'objet d'une évaluation en ce qui concerne les progrès accomplis au regard de l'initiative « les hôpitaux amis des bébés » dans le cadre des 10 mesures de l'Organisation mondiale de la santé en faveur de l'allaitement. Certains établissements pourraient bientôt être agréés « Hôpitaux amis des bébés ». Pour les hôpitaux qui sont encore loin de ce résultat, les pré-évaluations et les résultats de référence permettront d'évaluer les progrès accomplis.

Un comité multidisciplinaire comprenant des patients travaille actuellement à l'élaboration de directives sur les césariennes.

Les contrats de maternité primaire sont en cours d'uniformisation pour que toutes les femmes reçoivent des soins de manière continue sous la supervision d'un spécialiste [Lead Maternity Carer (LMC)] et pour qu'elles participent à la prise de décision sur les soins qui leur sont apportés (voir plus loin, Infirmiers et sages-femmes).

Les femmes peuvent obtenir des renseignements sur les services de maternité (notamment sur l'accès à ses services et sur leurs droits) grâce à un service téléphonique gratuit du Ministère de la santé et grâce à des pochettes d'information sur la maternité. La distribution de ces pochettes par les professionnels de la santé est obligatoire depuis juillet 2002. Les femmes qui ont besoin de soins spéciaux peuvent les recevoir gratuitement dans les services de maternité secondaire. Seules les femmes qui choisissent de consulter un spécialiste du privé doivent assumer une partie des frais. C'est le LMC qui détermine lorsqu'une femme est prête à accoucher et il doit organiser des visites à domicile pour favoriser la pratique de l'allaitement.

### **Stratégie relative à l'allaitement – Allaitement : orientations**

Quoique la pratique de l'allaitement soit assez fréquente en Nouvelle-Zélande en comparaison des autres pays de l'OCDE, aucun progrès notable n'a été enregistré au cours des dix dernières années et c'est toujours pour les Maoris que les résultats sont les moins bons.

Face à cette situation, le Gouvernement a entrepris de formuler un programme d'action pour encourager l'allaitement en Nouvelle-Zélande et aligner les résultats des Maoris sur ceux des autres groupes ethniques. Ce programme prévoit le suivi et le renforcement des services en place et des stratégies en vigueur, ainsi que la diffusion de renseignements détaillés et actualisés sur l'allaitement. L'accent est mis à l'échelle nationales sur la mise en place d'« hôpitaux amis des bébés ».

Cinq domaines prioritaires sont identifiés dans le programme d'action :

- Promotion de l'allaitement et multiplication des activités de plaidoyer et de coordination aux niveaux national et local;
- Mise en place d'« hôpitaux amis des bébés » dans toute la Nouvelle-Zélande;
- Instauration de systèmes d'établissement des rapports et des statistiques cohérents à l'échelle nationale;
- Accès des femmes enceintes à des renseignements appropriés avant la naissance;
- Accès, dans la continuité, à des soins post-partum de la plus haute qualité.

L'Initiative des hôpitaux amis des bébés a eu un impact significatif sur l'allaitement dans les autres pays où elle a été lancée, et l'audit récent mené dans un certain nombre de maternités indique l'accomplissement de progrès notables dans ce domaine. Les conseils régionaux pour la santé ont reçu pour instruction de faire rapport sur les progrès réalisés dans le cadre de cette initiative, sur la base de l'un des indicateurs dont ils disposent. Le programme d'action doit être publié en octobre 2002.

### **Cadre pour la qualité des soins prodigués aux enfants (Well Child Framework)**

Une des priorités du Gouvernement est d'aider les familles et de leur permettre d'avoir accès à des services de qualité en ce qui concerne les soins aux enfants et la vaccination. À cette fin, le Ministère de la santé a entrepris de développer un nouveau cadre pour assurer la qualité des soins prodigués aux enfants. Le Well Child/Tamariki Ora Service est un service de dépistage, de surveillance, d'éducation et de soutien ouvert à tous les enfants néo-zélandais et leur famille ou whānau dans les cinq premières années de la vie. Le service a pour objectif premier d'aider les familles, les whānau et les dispensateurs de soins à développer le potentiel et à veiller à l'état de santé des enfants de 0 à 5 ans, afin de poser des bonnes bases pour leur croissance. Ce nouveau cadre a pour but de garantir que les soins de base soient prodigués à tous les enfants, et que ceux qui en ont besoin reçoivent des soins supplémentaires. Les ressources allouées le seront en fonction du niveau de nécessité, dans la mesure où il est avéré qu'il s'agit d'un critère déterminant pour le reste de la vie. Trente-cinq pour cent des bébés néo-zélandais vivent dans des familles classées Dep8-10 (les plus démunies).

## **Santé publique**

### **Programme national de dépistage du cancer du sein**

Le Programme national de dépistage du cancer du sein, BreastScreen Aotearoa, a été lancé en décembre 1998. Il prévoit des mammographies gratuites et un suivi médical pour toutes les femmes âgées de 50 à 64 ans. Dans le cadre de ce programme, les femmes de cette tranche d'âge qui ne présentent pas de symptômes doivent passer un examen de dépistage tous les deux ans. Les femmes peuvent avoir accès à ces services dans des établissements spécialisés ou des unités ambulatoires.

Le nouveau poste de Responsable des examens de dépistage dans la population maorie (Health Screening Development Manager) a été créé pour encourager les Maories à participer aux programmes de dépistage du cancer du sein et du cancer du col de l'utérus, et développer des politiques spécifiques en faveur des Maories participant aux programmes. Le poste a été pourvu pour la première fois en septembre 2001, et il n'est pas possible d'évaluer pour le moment son impact sur les femmes maories.

### **Programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus**

Le Programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus a été lancé en 1990. Toutes les femmes de 20 à 69 ans sont encouragées à faire régulièrement des frottis vaginaux et à s'inscrire au registre du Programme. Depuis 1998, le pourcentage de femmes qui ont eu un frottis consigné sur le registre au cours des cinq dernières années avoisine les 85 %. Les dépistages sont généralement accomplis tous les trois ans.

L'enquête ministérielle sur la sous-déclaration des anomalies constatées à l'occasion de frottis vaginaux dans la région de Gisborne (Ministerial Inquiry into the Under-reporting of Cervical Smear Abnormalities in the Gisborne Region) a permis d'examiner les problèmes relatifs au Programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus, notamment en ce qui concerne le niveau inadmissible de sous-déclarations. Il a été fait rapport au Ministère de la santé à ce sujet en avril 2001, avec 47 recommandations pour améliorer l'efficacité du programme, notamment la conclusion de contrats avec les laboratoires et des modifications à la législation pour permettre d'accéder aux fiches sur chaque femme du Registre du Programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus afin de vérifier et de contrôler la sûreté du programme (voir plus loin).

On évalue actuellement l'efficacité du programme de dépistage. À la mi-2002, environ 550 femmes qui ont développé un cancer cervical invasif entre le 1er janvier 2000 et le 30 septembre 2001 seront interrogées dans le cadre d'une étude sur cette maladie.

Le Ministre de la santé a demandé au Dr Euphemia McGoogan, un cytopathologiste écossais, de lui donner son opinion d'expert indépendant sur la qualité et l'ampleur des progrès accomplis dans l'application des recommandations formulées à la suite de l'enquête sur Gisborne. Le Dr McGoogan a accompli une deuxième visite en Nouvelle-Zélande au mois d'avril à l'occasion de laquelle elle a rencontré une trentaine de personnes et d'organisations, notamment des représentants du Ministère de la condition de la femme. Le deuxième rapport du Dr McGoogan porte sur l'évolution de la situation jusqu'au moins d'avril 2002.

### Activité physique

Le Ministère de la santé élabore actuellement un projet de stratégie intitulée *Healthy Action : Healthy Eating*, qui porte sur la nutrition, l'activité physique et le problème de l'obésité. Ce projet est actuellement revu pour tenir compte des contributions du public lors des consultations de février et mars 2002, et la stratégie doit être lancée à la fin de 2002. Un plan d'exécution est également prévu pour permettre aux prestataires d'exploiter au mieux cette stratégie.

En janvier 2001, le Groupe d'étude ministériel sur le sport, la culture physique et les loisirs (Ministerial Taskforce on Sport, Fitness and Leisure) a publié un rapport intitulé *Getting Set For An Active Nation*, dans lequel il recommandait de modifier en profondeur le secteur des sports et des loisirs, notamment en absorbant la Commission Hillary (Hillary Commission) et en rassemblant ses fonctions et celles de la Fondation des sports (Sports Foundation) et du Bureau du tourisme et des Sports (Office of Tourism and Sport).

En réponse à ces recommandations, un nouvel organisme, Sport and Recreation, a été créé le 1er février 2002. Il assume les fonctions de la Fondation des sports et de la branche des sports du Bureau du tourisme et des sports. Cet organisme est chargé de conseiller le Ministre des sports, de la culture physique et des loisirs.

### Jeux

Le Gouvernement a effectué il y a peu une étude sur le jeu (Review of Gaming), à la suite de laquelle (février 2002) il a présenté au Parlement un projet de loi relatif au jeu responsable (Responsible Gaming Bill).

Dans le cadre de cette étude, le Ministère de l'intérieur a mené à bien un projet de recherche sur le jeu et les problèmes connexes en Nouvelle-Zélande (*New Zealand Gaming Survey*); il a également récemment publié la quatrième de ces études quinquennales sur le jeu et le comportement des joueurs, intitulée *New Zealand Gaming Survey and People's Participation in and Attitudes to Gaming, 1985-2000*, qui retient le facteur du sexe (lorsque c'est possible, étant donné le caractère limité du phénomène), ventilé selon l'appartenance ethnique et l'âge.

Dans l'ensemble, les résultats obtenus montrent que les femmes, en particulier les Maories et les femmes issues du Pacifique, sont de plus en plus nombreuses à connaître des problèmes à la suite de l'introduction des machines à sous, et notamment de casino, en Nouvelle-Zélande au cours des 15 dernières années.

Cette analyse est corroborée par les données de la Commission indépendante sur le problème du jeu (Problem Gambling Committee). Pour l'année s'achevant au mois de décembre 2001, les femmes représentaient :

- 50 % des nouveaux joueurs qui appelaient le numéro d'assistance téléphonique, contre 38,4 % en 1998;
- 41 % des nouveaux patients suivant une thérapie parce que le jeu était devenu un problème, contre 32,7 % en 1998.

Les machines à sous en dehors des casinos étaient celles qui séduisaient le plus 77,5% des patientes entamant une thérapie en 2001, contre 67,6 % pour les hommes.

Les machines à sous des casinos attiraient le plus 16,3 % de ces nouvelles patientes, contre 9,7 % des hommes.

### **Suicide des jeunes**

#### ***Stratégie nationale de prévention du suicide chez les jeunes (New Zealand Youth Suicide Prevention Strategy)***

La Stratégie nationale de prévention du suicide chez les jeunes a été lancée en 1998 dans l'objectif de réduire le taux de suicide des jeunes. Il s'agit d'une stratégie à deux volets :

- *In our Hands* (Entre nos mains)– volet stratégique visant l'ensemble de la population;
- *Kia Piki te Ora o te Taitamariki* – volet visant les besoins et approches spécifiques des Maoris.

La stratégie offre un cadre d'analyse des activités de prévention et aide les administrations, les services, les communautés, les iwi, hapū et whānau à identifier les mesures qui peuvent être prises pour minimiser les facteurs de risque et réduire le suicide dans le groupe d'âge des 15-24 ans. Les deux volets de la stratégie prévoient toute une série d'interventions qui se complètent. *In Our Hands* met l'accent sur la santé publique, et *Kia Piki te Ora o te Taitamariki* sur le développement de la communauté maorie. Ces deux volets participent d'une même approche, fondée sur la recherche et l'information, qui se caractérise comme suit :

- Renforcement des familles, de la jeunesse, des whānau et des communautés;
- Intervention rapide;
- Intervention/traitement;
- Soutien après la crise.

Les activités gouvernementales pour lutter contre le suicide chez les jeunes sont coordonnées suivant un plan d'exécution, mis à jour tous les ans par l'organisme responsable, le Ministère de la jeunesse.

#### ***Fonds pour la jeunesse (Youth Development Fund)***

On évalue actuellement les programmes de prévention du suicide chez les jeunes financés par la Fonds pour la jeunesse, que gère le Ministère de l'intérieur. L'accent est mis sur l'efficacité des méthodes d'intervention pour prévenir le suicide des jeunes. Cette étude, qui devrait être menée à bien d'ici à septembre 2002, permettra d'affiner les politiques appliquées en la matière et de réformer les textes de loi.

### **Violence à l'égard des femmes**

Un des 13 objectifs prioritaires de la Stratégie de la Nouvelle-Zélande en matière de santé est de réduire la violence dans les relations entre les personnes, au sein de la famille, à l'école et dans les communautés. Voir l'article 16 sur le mariage et la vie de famille-52.

### **Sevrage tabagique**

Aukati Kai Paipa est un programme de sevrage tabagique ciblant les femmes maories et leur whānau. Le programme prévoit des timbres et gommes nicotiques subventionnés, ainsi qu'un accompagnement thérapeutique individuel intensif. Les programmes de sevrage sont pris en charge par des Maoris qui encadrent étroitement les femmes qui arrêtent de fumer. D'après les premiers résultats, ce programme donne de meilleurs résultats que ceux qu'on aurait pu escompter à travers d'autres programmes où la mobilisation n'est pas aussi forte. Il s'accompagne d'une campagne médiatique, « It's about whānau », qui souligne à quel point il est important que les femmes donnent l'exemple dans leur famille sur la question du tabac. Le Ministère de la santé finance également des programmes de sevrage tabagique à l'intention des femmes enceintes, ainsi que des activités de formation sur le sevrage à l'intention des sages-femmes.

### **ACC**

Tous les Néo-Zélandais ont droit à une indemnisation en cas d'accident, 24 heures sur 24, hors faute. Les accidents comprennent les blessures reçues par les victimes de certains crimes, notamment les viols. L'ACC prévoit également des mesures de réhabilitation et d'indemnisation pour certaines blessures résultant de bavures médicales.

Les femmes sont plus nombreuses à faire des demandes au motif d'une bavure médicale, et elles sont à l'origine de 54 % des demandes concernant des problèmes à l'évolution progressive, par exemple les syndromes professionnels.

La loi relative à la prévention des blessures, à la réhabilitation et à l'indemnisation (Injury Prevention, Rehabilitation, and Compensation Act) est entrée en vigueur le 1er avril 2002. La loi encourage la prévention des blessures et réintroduit les indemnités forfaitaires pour ceux qui sont le plus gravement blessés, en remplacement de l'Independence Allowance trimestrielle. Elle permet également à ceux qui ont pris un congé parental non rémunéré de recevoir une indemnité hebdomadaire s'ils ne sont pas capables de retourner au travail à cause d'une blessure. La loi prévoit la capitalisation des indemnités hebdomadaires versées à ceux qui ont survécus à la mort de leur partenaire dans un accident. Ce sont des changements fondamentaux qui devraient avoir un impact significatif sur les femmes.

Lorsqu'il y a lieu, les personnes peuvent bénéficier d'une assistance dans la réhabilitation, notamment en ce qui concerne la garde des enfants, les services ménagers, les services d'aide et la réhabilitation professionnelle.

### **Système de plaintes**

Il est proposé d'introduire deux projets de loi devant le Parlement pour accroître la sécurité et la qualité dans le secteur de la santé, notamment en améliorant le système en vigueur pour les plaintes. Le premier est un projet de loi globale avec trois différents articles. Le deuxième projet vise spécifiquement le renforcement du Programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus. Ces modifications législatives se sont vues conférer le niveau de priorité 3 (être adoptées en 2002 si possible) dans le programme législatif pour 2002.

### **Projet de loi globale**

La loi de 2001 relative à l'assurance des professionnels de la santé [Health Professionals Competency Assurance Act 2001 (HPCA)] viendra annuler et remplacer les 11 lois qui jusqu'ici encadraient les professions de la santé. Cette loi traitera des professionnels de la santé dont la pratique peut représenter un risque pour le public. Elle comprendra des dispositions sur l'enregistrement, les compétences et la déontologie. Elle favorisera également l'échange d'information entre l'ACC, le Commissaire à la santé et aux handicapés (Health and Disability Commissioner), et les organes chargés de l'enregistrement.

La loi de 1994 relative au Commissaire à la santé et aux handicapés (Health and Disability Commissioner Act 1994) sera modifiée en réponse à l'examen de cette loi mené en 1999 (1999 Review of the Operation of the Act) (par le Commissaire à la santé et aux handicapés en titre), au rapport Cull (Adverse Medical Events) et à l'enquête sur le dépistage du cancer du col de l'utérus à Gisborne (Gisborne Cervical Screening Inquiry). Ces modifications ont pour objectif de rationaliser la procédure suivie pour les plaintes et les activités du Bureau du Commissaire à la santé et aux handicapés.

La loi de 1981 relative aux médicaments (Medicines Act 1981) sera modifiée en conséquence de la loi relative à l'assurance des professionnels de la santé, qui a vu l'abrogation de la loi relative aux produits pharmaceutiques (Pharmacy Act). La loi portant modification de la loi relative aux produits pharmaceutiques contiendra des dispositions garantissant l'accès aux produits pharmaceutiques dans un environnement sain et contrôlé. Il faudra une autorisation, obtenue sur certains critères, pour ouvrir une pharmacie. Par ailleurs, les pharmaciens pourront ouvrir jusqu'à cinq pharmacies, alors qu'ils ne peuvent pour l'instant en posséder qu'une seule.

### **Projet de loi portant modification de la loi relative à la santé (Programmes de dépistage) [Health (Screening Programmes) Amendment Bill]**

Ce projet de loi, présenté au Parlement en mai 2002, a pour objectif d'améliorer la sûreté et la qualité des services de dépistage du cancer du col de l'utérus proposés aux Néo-Zélandaises. Les recommandations formulées dans le cadre de l'enquête ministérielle sur la sous-déclaration des anomalies constatées à l'occasion de frottis vaginaux dans la région de Gisborne seront prises en compte. Le rapport qui a été établi sur les résultats de cette enquête indique que des obstacles significatifs sont rencontrés dans les activités de suivi, de contrôle et d'évaluation de la loi. Une fois ce projet de loi adopté, l'article 74A de la loi de 1956 relative à la santé (Health Act 1956) sera remplacé par une nouvelle partie 4A.

Ce projet de loi fixe les objectifs du Programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus et prévoit la nomination d'évaluateurs chargés d'examiner en détail l'efficacité et la sécurité du Programme. Ces évaluateurs auront directement accès aux données sur les femmes qui sont consignées dans le Registre du Programme, ainsi qu'à des sources de renseignements comme les registres des hôpitaux et les dossiers de laboratoires. Les évaluateurs devront toujours obtenir le consentement explicite d'une femme pour obtenir des renseignements sur sa santé de la part des prestataires du primaire, notamment des médecins généralistes. La nouvelle législation permettra aussi aux femmes de refuser de suivre le Programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus.

Les évaluateurs, qui seront nommés par le Director-General of Health, devront préserver la confidentialité de tous les renseignements à caractère personnel auxquels ils auront accès. Les évaluations devraient permettre d'identifier certains aspects du Programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus (et traitements connexes) pour lesquels il est possible d'accomplir des progrès.

Voir plus haut sur le Programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus.

## **Les femmes travaillant dans le secteur de la santé**

### **Comité consultatif sur les travailleurs de la santé (Health Workforce Advisory Committee)**

Le Ministre de la santé a nommé un Comité consultatif sur les travailleurs de la santé en le chargeant de mener des activités d'évaluation indépendantes et de lui donner des conseils et des recommandations en vue de renforcer les ressources humaines dans le secteur de la santé. Le Comité sait que les principaux enjeux en ce qui concerne les travailleurs de la santé ont trait aux capacités, au recrutement et à la rétention, au développement et à la morale. La Nouvelle-Zélande manque notamment de médecins généralistes, d'infirmiers, de psychiatres, de radiologues et de cancérologues.

### **Infirmières et sages-femmes**

Les femmes représentent l'essentiel du personnel infirmier en Nouvelle-Zélande – 90,2 %, d'après les données pour 2001.

L'âge moyen du personnel infirmier augmente et il semble que les infirmiers et les sages-femmes partent en retraite plus tard. Une part croissante des infirmiers ont plus de 60 ans. D'après les résultats d'une étude menée par le Conseil régional pour la santé de Midland, la durée moyenne des postes occupés par les infirmiers est de sept ans<sup>43</sup>. Par ailleurs, il y a moins d'infirmiers âgés de moins de 25 ans qu'auparavant, ce qui s'explique par la diminution du nombre de nouveaux infirmiers ou de sages-femmes diplômés et de membres du personnel ayant suivi des programmes de formation en Nouvelle-Zélande ainsi que par l'augmentation de l'âge des élèves<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> Workforce Profile report, février 2002.

<sup>44</sup> Nursing Council of New Zealand workforce statistics 1998/99, pp.21-22.

**Infirmiers et sages-femmes enregistrés et exerçant en Nouvelle-Zélande, selon le sexe et l'âge, 2001**

Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Non déclarés		Total	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Moins de 20 ans	1	0,0	9	0,0	1	0,0	11	0,0
20-24	34	0,1	830	2,5	6	0,0	870	2,6
25-29	175	0,5	2 433	7,4	114	0,3	2 722	8,2
30-34	270	0,8	3 358	10,2	279	0,8	3 907	11,8
35-39	343	1,0	4 241	12,8	236	0,7	4 820	14,6
40-44	400	1,2	5 441	16,4	236	0,7	6 077	18,4
45-49	404	1,2	4 659	14,1	167	0,5	5 230	15,8
50-54	197	0,6	3 875	11,7	104	0,3	4 176	12,6
55-59	100	0,3	2 626	7,9	58	0,2	2 784	8,4
60+	81	0,2	2 106	6,4	24	0,1	2 211	6,7
Non déclarés	6	0,0	262	0,8	2	0,0	270	0,8
<b>Total</b>	<b>2 011</b>	<b>6,1</b>	<b>29 840</b>	<b>90,2</b>	<b>1 227</b>	<b>3,7</b>	<b>33 078</b>	<b>100,0</b>

Source : Nursing Council of New Zealand, 2002

Les services de maternité primaire offrent de nombreuses possibilités de soins aux femmes. Il s'agit d'un modèle fondé sur un partenariat entre les praticiens et les femmes. Le Gouvernement veille à ce que les femmes puissent choisir le Lead Maternity Carer (LMC) qui s'occupera d'elles, mais elles ne peuvent décider d'un type de praticien en particulier. Les LMC peuvent être des obstétriciens, des généralistes ou des sages-femmes – et ils sont tous également compétents pour ce service.

Dans le cadre des services de maternité primaire, les LMC s'engagent à assister à l'accouchement de leur patiente, si les circonstances le permettent. Ceci est essentiel pour un service de qualité. De nombreux généralistes ne peuvent satisfaire cette exigence à cause des obligations que leur imposent leur travail en dehors de la maternité et c'est la raison pour laquelle ils préfèrent quitter les services de maternité.

### Médecins

De plus en plus de femmes deviennent médecins. Mais il ne faut pas oublier qu'elles rejoignent cette profession à un rythme moins rapide que les hommes<sup>45</sup> lorsqu'on compare le nombre de médecins par habitant à différentes périodes. Si le nombre de médecins par habitant a augmenté, ils sont plus nombreux à travailler à temps partiel et pour des périodes plus courtes de leur carrière.

Le nombre de femmes choisissant la carrière médicale a commencé à augmenter dans les années 1970 et, à partir de 1991, elles sont aussi nombreuses que les hommes à être formées. La proportion croissante de femmes dans le corps médical est le phénomène le plus marquant dans le secteur ces dernières années :

<sup>45</sup> Australian Medical Workforce Advisory Committee, 1998.

elle est passée de 24 % en 1990 à 32,6 % en 2000<sup>46</sup>. Si la tendance actuelle se confirme et que les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à mener à bien des études de médecine, la parité des sexes sera quasiment réalisée dans 30 ans.

### **Handicaps**

Les femmes représentent une grande partie du personnel rémunéré et non rémunéré des services de soutien aux personnes handicapées. En général, ces travailleurs rencontrent d'importants problèmes, que le Ministère de la santé s'emploie à résoudre à court et long terme.

#### ***L'impact du Cadre des services d'appui aux personnes handicapées (Disability Support Services Framework)***

Le lancement, en 1997, du Cadre des services d'appui aux personnes handicapées a créé de nouveaux besoins en personnel, en particulier en ce qui concerne les évaluateurs des besoins, les coordonnateurs de services et les aides soignants. On voit bien l'importance des compétences du personnel et d'une formation appropriée dans les activités du Ministère de la santé, qui mettent l'accent sur l'évaluation des besoins et les services de coordination, l'évaluation des équipements agréés et les aides à domicile.

#### ***Aides à domicile***

On constate des problèmes importants pour cette catégorie de travailleurs. Voir l'article 11 sur l'emploi pour plus de détails sur le rapport *Homecare Workers* publié en 1999 par le Ministère de la condition de la femme.

D'après les estimations, plus de 30 000 individus semi-qualifiés fournissent des services d'aide à domicile financés par le Ministère de la santé. Le Ministère a déjà pris des initiatives dans ce domaine qui n'était pas vraiment réglementé notamment en mettant à jour les spécifications de ce type de services, en ce qui concerne la formation, le contrôle et la supervision du personnel.

De manière générale, les salaires des aides à domicile sont soumis à de fortes pressions fiscales. Les efforts déployés par le Ministère de la santé dans ce domaine n'ont pas encore porté leurs fruits pour les travailleurs du point de vue des problèmes identifiés dans le rapport du Ministère de la condition de la femme sur les aides à domicile.

#### ***Formation des dispensateurs de soins non constitués***

Il est important d'aider les dispensateurs de soins, et le Ministère de la santé financent plusieurs services en ce sens, notamment dans les domaines suivants :

- Subventions;
- Organisation de relèves dans le travail;
- Programmes de jour;
- Activités de formation.

---

<sup>46</sup> Medical Council of New Zealand, 2001.

Plus récemment, un Groupe d'intérêt des dispensateurs de soins a été créé pour revaloriser leur travail.

## Sources

Abortion Supervisory Committee, 2000, *Abortion Supervisory Committee's Report to Parliament*, Wellington.

AIDS Epidemiology Group, 2001, *AIDS New Zealand*, Issue 47, Dunedin, University of Otago.

Dharmalingham, A., Dickson, J., Fish, J. *et al.*, 1997, *New Zealand Women 1955–1995. Family, Employment, Education*, Rapport présenté lors de la National Council of Women Conference.

Dickson, N., Paul, C., Herbison, P. *et al.*, 1998, « First sexual intercourse : age, coercion, and later regrets reported by a birth cohort », *British Medical Journal*, 316 : 29–33.

Dickson, N., Sporle, A., Rimene, C. *et al.*, 2000, « Pregnancies among New Zealand teenagers : Trends, current status and international comparisons », *New Zealand Medical Journal*, 113 : 241–5.

Fenwick, R. and Purdie, G., 2000, « The sexual activity of 654 fourth form Hawke's Bay students », *New Zealand Medical Journal*, 460–3.

Haggood, R., Casswell, S., Pledger, M. and Bhatta, K., November 2001, *Drinking in New Zealand : National Surveys Comparison 1995 & 2000*, Alcohol and Public Health Research Unit, University of Auckland.

Jaffee, S. R., Caspi, A. and Moffitt, T. E., 2001, « Why are children born to teen mothers at risk for adverse outcomes in young childhood? Results from a 20-year longitudinal study », *Development and Psychopathology*, 13 : 377–97.

Ministère de la santé, 1997, « Wider mental health issues for women », *Mental Health in New Zealand from a Public Health Perspective*, Wellington.

Ministère de la santé, 1999, *Progress on Health Outcome Targets : Te Haere Whakamua ki Ngä Whäinga Hua mö te Hauora. The State of the Public Health in New Zealand 1999*, Wellington.

Ministère de la santé, 1999a, *New Zealand Food : New Zealand People, Key results of the 1997 National Nutrition Survey*, Wellington.

Ministère de la santé, 1999b, *Our Health, Our Future : Hauora Pakari, Koiiora Roa : The Health of New Zealanders 1999*, Wellington.

Ministère de la santé, 2000, *The New Zealand Health Strategy*, Wellington.

Ministère de la santé, 2000, *Tobacco Facts 2000*, [www.moh.govt.nz](http://www.moh.govt.nz).

Ministère de la santé, 2001, *He Korowai Oranga : Mäori Health Strategy Discussion Document*, Wellington.

Ministère de la santé, 2002, *An Indication of New Zealanders' Health : Public Health Intelligence Occasional Report No 1*, Wellington.

Ministère de la politique sociale, 2001, Report to the Minister for Disability Issues, *Services and Support for People with Disabilities : Issues Relating to Equity of Access and to Coherence*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 1999, *Homecare Workers : A Case Study of a Female Occupation*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 2001, *Women's Health Strategy Discussion Document*, Wellington.

Ministère de la condition de la femme, 2001, *Māori Women : Mapping Inequalities & Pointing Ways Forward*, Wellington.

New Zealand Health Information Service, 2000, *Fetal and Infant Deaths 1997*, NZHIS, Wellington.

Salmond, C., Crampton, P. and Sutton, F., 1998, *NZDep96 Index of Deprivation : Research Report No 8*, Health Services Research Centre, Wellington.

Statistics New Zealand, 2001, *Abortion : Summary of Latest Trends, 2001*, Wellington.

Statistics New Zealand, 1996, *Demographic Trends*, Wellington.

Statistics New Zealand, 1999, *Demographic Trends*, Wellington.

Statistics New Zealand, 2000, *Demographic Trends*, Wellington.

Turley, M., McNicholas and Garrett, N., 2000, *STI in New Zealand : Surveillance Report, 2000*, ESR report to Ministry of Health, Wellington.

Woodward, L. J., Horwood, L. J. and Fergusson, D. M., 2001, "Teenage pregnancy : cause for concern", *New Zealand Medical Journal*, 114 : 301-3.

## Article 13

### Vie économique et sociale

*Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier :*

- a) *Le droit aux prestations familiales;*
- b) *Le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;*
- c) *Le droit de participer aux actions récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.*

### Prestations familiales

#### Aide aux familles

Le montant de l'aide aux familles pour les enfants à charge âgés de 16 à 18 ans a augmenté en janvier 1998.

En collaboration avec le Fonds pour les grands-parents qui élèvent leurs petits-enfants (Grandparents Raising Grandchildren Trust) et plusieurs ministères, le Ministère du développement social a publié une brochure intitulée Help for Kinship Carers, afin d'expliquer aux grands-parents la marche à suivre pour obtenir une aide de l'État. On examine actuellement la possibilité d'aides financières supplémentaires en faveur de certains types de personnes ayant des parents à charge.

Les conditions dans lesquelles vivent les femmes âgées qui ont des enfants à charge sont prises en compte dans le projet de loi WTE, qui soutient l'adoption d'une approche plus souple et individualisée vis-à-vis des parents seuls et des veufs. Par ailleurs, le projet de loi WTE reconnaît les « responsabilités familiales » dans le cadre de son approche globale du développement social. Voir l'article 11 : Emploi, sur les soins infantiles et l'éducation des enfants en bas âge et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

#### Pensions de veuf et allocations familiales

À partir de 1997, des obligations réciproques, notamment un critère de recherche effective d'emploi déterminé à partir de l'âge du plus jeune enfant, ont été imposées aux bénéficiaires d'allocations familiales [Domestic Purposes Benefit (DPB)] (parents seuls) ou d'une pension de veuf. Un critère de recherche effective d'emploi à temps partiel a été prévu pour ceux qui n'avaient pas d'enfant ou dont le plus jeune enfant avait au moins 14 ans et ceux dont le plus jeune enfant avait entre 6 et 13 ans devaient se soumettre chaque année à un entretien de planification. Depuis février 1999, ce critère de recherche effective d'emploi a été étendu aux épouses des bénéficiaires d'allocations chômage [Unemployment Benefit (UB)], et un glissement a été opéré dans le système des obligations. Ainsi, ceux qui avaient un enfant de 14 ans ou plus devaient remplir le critère de recherche effective d'emploi à plein temps, ceux qui avaient un enfant âgé de 6 à 13 ans celui d'emploi à temps partiel et ceux qui avaient un enfant âgé de 0 à 5 ans devaient se rendre chaque

année à un entretien obligatoire. Un régime de double abattement permettait aux bénéficiaires qui remplissaient le critère de recherche effective d'emploi à temps partiel de conserver une plus grande partie de leur revenu, et ceux qui remplissaient le critère de recherche d'emploi à plein temps avaient droit à un taux d'abattement plus important afin de les encourager à chercher un emploi à temps plein plutôt qu'à temps partiel. Ce système prévoyait aussi des sanctions sous la forme d'une limitation de la prestation en cas de non respect des critères sans motif raisonnable. Ce renforcement des obligations et des sanctions prévues avait pour objectif d'inciter les personnes concernées à rechercher un emploi ou à suivre une formation et à devenir autonomes.

D'après les évaluations, malgré l'augmentation de la participation à l'emploi rémunéré, le système des critères de recherche effective d'emploi ne tenait pas suffisamment compte de la complexité des conditions de vie des parents seuls, de la différence de leur situation de départ par rapport à l'emploi rémunéré, ni de la nécessité de concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales. Il n'était pas adapté non plus à la situation des femmes âgées qui s'étaient occupées d'enfants. Le Gouvernement a donc considéré qu'il fallait adopter une approche plus souple et individualisée pour aider les parents seuls à trouver un emploi rémunéré.

En août 2002, conformément à sa nouvelle approche de la sécurité sociale, fondée sur le développement social, le Gouvernement a lancé une première étape obligatoire, qui entraîne des changements significatifs pour les parents seuls, les femmes âgées qui perçoivent le DPB et les veuves qui ont droit à une pension WB. Les obligations ayant trait au critère de recherche effective d'emploi seront annulées et les initiatives suivantes sont prévues :

- Remplacer le programme générique de gestion des dossiers actuel et le programme spécialisé COMPASS par un modèle de gestion des dossiers plus efficace;
- Développer une approche globale et non pas axée, comme c'est le cas pour le moment, sur le revenu et l'emploi rémunéré;
- Faire preuve de souplesse et offrir une aide individualisée;
- Encourager et aider les bénéficiaires à préparer leur avenir;
- Mettre en place des chargés de dossiers qui encadreront les bénéficiaires le temps de la prestation afin de les motiver (awhi);
- Lancer un processus de planification en vertu duquel tous les bénéficiaires du DPB et du WB devront établir et signer un Plan Working Towards Employment (WTE), avec l'aide de la personne chargée de leur dossier;
- Prévoir des obligations et d'éventuelles sanctions en ce qui concerne le processus de planification;
- Instaurer un régime d'abattement unique, qui réduise le taux d'abattement pour ceux qui ont des enfants déjà grands et permette aux bénéficiaires de gagner davantage d'argent tant qu'ils ont droit à l'aide de l'État.

Ce nouveau processus a pour but d'offrir différents niveaux de soutien aux parents seuls, aux femmes seules et aux femmes âgées, et d'encourager et d'aider les femmes de tous âges à préparer leur avenir. Avec l'aide de la personne chargée de son dossier, la bénéficiaire devra identifier ses besoins immédiats et à long terme

dans toute une série de domaines. Grâce à cette approche plus souple et individualisée, la situation des femmes âgées sera prise en compte comme il se doit et les femmes pourront avoir accès aux programmes et services existants dans leur région.

### **Les femmes handicapées**

Dans le cadre du développement de grandes orientations en rapport au projet de loi WTE, il est prévu d'examiner de manière approfondie la situation des femmes handicapées, avec d'autres organisations impliquées dans les services d'aide aux handicapés, notamment des services de santé mentale. Par ailleurs, si ce projet de loi est adopté, les femmes handicapées seront davantage prises en charge de façon à avoir accès à des activités et des organisations communautaires. Voir l'article 11 : Emploi, sur les soins infantiles et les subventions OSCAR.

### **Développement économique**

L'aide gouvernementale en la matière se fait à travers les programmes d'Industry New Zealand. Il s'agit d'un financement non opérationnel qui a pour objectif d'aider les entreprises à prendre conseil et à s'entourer de compétences pour prendre de meilleures décisions plus rapidement. Industry New Zealand a été créé en 2000, et un processus d'évaluation et de suivi annuel est actuellement mis en place.

Les programmes à caractère non sexospécifique qui ont pour but d'aider les secteurs commercial et industriel sont notamment les suivants :

- Le Service pour la croissance des entreprises (Business Growth Service) et le Fonds pour la croissance des entreprises (Business Growth Fund) sont destinés aux entreprises qui ont un fort potentiel de croissance et ont pour objectif de les aider à acquérir davantage d'expérience et à améliorer leurs compétences pour gérer une croissance rapide, avoir accès aux ressources critiques, coordonner les soutiens des différents ministères et conclure des partenariats cohérents;
- Le Service pour les investissements importants (Major Investment Service) favorise les investissements importants en Nouvelle-Zélande et le Fonds pour les investissements importants (Major Investment Fund) contribue au financement d'études de faisabilité et à l'absorption des coûts d'application relativement pesants;
- Des stratégies sectorielles sont développées pour identifier et lever les obstacles à la croissance.

Les programmes à caractère non sexospécifique qui ont pour but d'aider les petites et moyennes entreprises sont notamment les suivants :

- Le programme BIZ offre aux petites et moyennes entreprises des ateliers de formation et des séminaires gratuits sur la gestion et le renforcement des capacités, à travers un réseau national de prestataires. Un service d'information et d'orientation gratuit sur les aides aux entreprises est également proposé. Les femmes sont l'un des groupes cibles de ce programme

et, d'après les résultats d'une évaluation, il n'y a pas de différence d'accès au programme entre les hommes et les femmes ou les Maoris et les non-Maoris;

- Le Système de récompense des entreprises (Enterprise Award Scheme) prévoit une aide financière et pratique pour les entrepreneurs qui font preuve d'esprit d'innovation et les petites entreprises dans l'objectif de les aider à tester et à développer des concepts qui ont un potentiel commercial;
- L'Investment Ready Scheme aide les petites entreprises et les entrepreneurs à se préparer à réunir des fonds aux tous débuts du développement, notamment grâce à un séminaire de préparation des petites entreprises à l'investissement, à des formations sous la forme d'ateliers sur les moyens d'obtenir des capitaux, et au Small Business Deal Broking qui donne des idées de courtage et d'accords afin de drainer des capitaux jusqu'à 5 millions de dollars.

### **Développement économique des femmes Maories**

#### ***Te Ara Kaipakihi***

Cette initiative, lancée en février 2001, a pour objectif d'offrir des possibilités de développement commercial aux travailleuses indépendantes maories. Te Ara Kaipakihi procède d'une approche gouvernementale coordonnée impliquant le Ministère de la condition de la femme, le fisc, le Ministère du travail, Te Puni Kōkiri, le Ministère du développement économique, Industry New Zealand, et le Ministère du développement social. Les composantes de l'initiative sont les suivantes :

- Activités de formation pour améliorer l'efficacité du personnel administratif qui travaille auprès des Maories;
- Un document d'orientation pour aider le personnel sur le terrain qui s'occupe des travailleuses indépendantes maories;
- Réunions régionales interinstitutions trimestrielles.

Te Ara Kaipakihi prévoit aussi une brochure d'information pour les Maories sur les questions suivantes :

- La création d'entreprise;
- L'amélioration de l'entreprise;
- La croissance de l'entreprise.

#### ***Te Tai o Marokura (TTOM)***

Le Ministère de la condition de la femme collabore avec TTOM, une organisation de service social maorie à Kaikoura. TTOM est géré et supervisé par des femmes maories considérées comme des dirigeantes. Au cours des cinq dernières années, cette organisation a surtout mis l'accent sur le développement d'une initiative de développement économique visant à aligner les services sociaux et le développement économique sur un modèle de développement maori kaupapa.

Le Ministère de la condition de la femme a apporté son soutien à TTOM en 2000 et 2001 pour l'aider à atteindre les objectifs fixés, notamment :

- En veillant à ce que les femmes entrepreneurs maories aient un interlocuteur pour ce qui est des politiques gouvernementales et des mécanismes gouvernementaux;
- En suivant les progrès accomplis par TTOM tous les trois mois pour l'orienter sur la bonne voie;
- En facilitant, dans le cadre du Service d'aide aux entreprises maories (Māori Business Facilitation Service), l'accès des entreprises de femmes maories à des spécialistes ou des parrains;
- En participant à une initiative interinstitutions en faveur du développement économique des femmes maories.

Voir article 11 sur l'emploi, pour plus de détails sur les Fonds de développement pour les femmes maories.

## **Activités récréatives et sports**

### **Enquêtes sur les activités sportives et physiques en 1997-1998 et 1998-1999**

Les dernières enquêtes de la Commission Hillary indiquent que plus de 90 % des Néo-Zélandais de plus de 5 ans ont au moins une activité récréative ou sportive. Cependant, le taux de participation des 16-17 ans est moins important (80 %) que celui des autres groupes d'âge, et ce sont les filles dans cette tranche d'âge qui ont le plus bas niveau de participation (74 %).

Les filles et les femmes sont moins susceptibles que les garçons et les hommes de pratiquer un sport dans une structure. Les filles et les femmes font aussi moins d'activités physiques que les garçons et les hommes d'après les critères définissant selon le corps médical une vie saine. Trente-six pour cent des filles et 34 % des femmes ne font pas suffisamment d'activités physiques chaque semaine, contre 27 % des garçons et 31 % des hommes.

La natation est le sport favori des garçons et des filles mais il y a des différences marquées entre les sexes dans les autres sports et activités. Les garçons sont plus susceptibles de jouer au rugby, au football et au cricket, et les filles préfèrent la gymnastique, les jeux en extérieur et le netball.

Les femmes pratiquent davantage que les hommes des activités récréatives comme le jardinage, la marche, la natation ou la gymnastique à domicile, et certains sports, comme le netball.

Vingt pour cent des hommes et 14 % des femmes participent à des activités sportives à titre bénévole en tant qu'entraîneurs, administrateurs et officiels. Cependant, les femmes sont plus susceptibles de soutenir les activités sportives des jeunes, puisque 15 % d'entre elles sont des parents bénévoles, contre seulement 10 % des hommes.

### **Les femmes maories et le sport**

La Commission Hillary a continué de proposer des activités sportives et récréatives adaptées aux communautés maories dans le cadre de son programme He Oranga Poutama (HOP). Quatorze kaiwhakahaere (coordonnateurs sportifs maoris) mettent en oeuvre ce programme à l'échelle régionale. Les événements et les

activités ont tendance à s'articuler autour de la famille (whānau), du clan tribal (hapū) et de la tribu (iwi), mais plusieurs des initiatives visent expressément les femmes maories, notamment :

- Le groupe de danse Rotorua Marae Line Dancing Group, qui cherche à prouver qu'il est important de faire de l'exercice chaque jour. Fondé en 1995, ce groupe compte désormais 200 membres qui encouragent les autres femmes maories à pratiquer une activité physique. Le groupe a gagné plusieurs récompenses prestigieuses et a été distingué par de nombreuses personnalités de Nouvelle-Zélande. Ses membres sont âgées de 50 à 70 ans et il y a même trois octogénaires;
- Le programme Wāhine Mau Rākau (sur les armes maories), exécuté sur une base hebdomadaire, à l'initiative de Sport Auckland. Chaque année, un atelier (Wahine Mau Rākau wānanga) est également organisé à l'échelle nationale.

### **Stratégie des "gagnantes" – Whine Toa (Winning Women Strategy)**

Les études menées par la Commission Hillary ont montré que la pratique d'un sport ou d'une activité récréative est moins répandue chez les filles et les femmes que chez les hommes, et la Commission s'est donc fixée pour objectif d'encourager les filles et les femmes à faire du sport et à exercer des fonctions de responsabilité dans ce domaine.

Les femmes et les filles doivent pouvoir faire ce qu'elles entendent dans n'importe quel sport, au même titre que les hommes et c'est cet objectif que poursuivent la Stratégie des « gagnantes », la Charte des gagnantes (Winning Women's Charter) et la Politique pour le sport chez les juniors (Junior Sports Policy). Les programmes et les ressources mis en oeuvre sont notamment les suivants :

- Les Projets pour les femmes et le sport (Women in Sport Projects) – qui aident les organisations sportives à formuler des stratégies pour inciter les femmes à s'intéresser davantage aux sports;
- La parité des sexes – système permettant aux organisations sportives de vérifier si elles offrent des possibilités justes et équitables aux femmes et aux filles;
- Cours et séminaires de formation aux responsabilités (Leadership Courses and Seminars) – quelque 1 000 femmes obtiennent chaque année leur diplôme;
- Programmes préparant les femmes athlètes à servir d'exemple (Role Model Programmes) – quelque 120 femmes athlètes apprennent à s'exprimer en public et à traiter avec les médias, et elles accomplissent des visites dans les écoles;
- Programmes éducatifs (Education Programmes) – qui encouragent les filles à faire du sport dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire;
- « Les femmes dans la course » (Women on the Run) – un programme pour faire connaître aux jeunes femmes dans l'enseignement secondaire les opportunités existantes pour faire carrière dans le sport.

En 2001, grâce à leur participation à la Stratégie des « gagnantes », 10 organisations sportives nationales répondaient à la norme de qualité SportsMark

fixée par la Commission Hillary, et 37 organisations s'efforçaient de suivre cet exemple.

En septembre 1999, le deuxième atelier des « gagnantes » (Winning Women Workshop) a été organisé à Christchurch pour encourager les femmes à faire du sport et reconnaître les efforts de celles qui assument des responsabilités dans ce secteur. Des orateurs venus du monde entier ont évoqué les obstacles auxquels continuent de se heurter les femmes dans le monde du sport.

La Commission a également contribué à des stratégies mondiales dans le cadre du Groupe de travail international sur les femmes et le sport (International Women in Sport Working Group), et en mars 2000, elle a reçu la récompense Women in Sport de la part d'un Comité olympique international (International Olympic Committee) pour sa contribution dans ce domaine.

En 1998 et 1999, la Commission a développé des politiques et procédures pour veiller à ce que le harcèlement n'ait pas cours dans le sport. Des brochures ont été publiées sur ce sujet et diffusées auprès des athlètes, des entraîneurs, des administrateurs et des organisations sportives. Quatre sessions de formation de portée nationale ont été organisées pour aider les organisations sportives à l'échelle régionale et nationale à appliquer cette politique et à former des membres du personnel chargés d'assumer les activités de liaison et de recevoir les éventuelles plaintes.

### **Programme scolaires**

Les nouvelles dispositions sur la santé et l'éducation physique dans les programmes scolaires néo-zélandais devraient permettre de lever les obstacles entravant la participation des étudiants aux activités physiques. La Commission Hillary a largement contribué à l'amélioration de la pratique du sport et des activités physiques chez les jeunes femmes. D'après les études disponibles, par suite des programmes KiwiSport (programme sportif modifié) et Sportfit (programme sportif adapté aux écoles secondaires), la pratique des sports est pratiquement la même chez les garçons et les filles de moins de 12 ans.

Le nombre de filles qui pratiquent un sport dans l'enseignement secondaire continue d'augmenter. De 1991 à 2000, leur taux de participation a augmenté de 19 %. Les athlètes femmes de haut niveau sont incitées à concilier leur pratique du sport et leurs études ainsi que d'autres aspects de leur vie dans le cadre d'ateliers organisés dans les établissements d'enseignement par des Ambassadeurs du sport (Sports Ambassadors).

### Participation des Néo-Zélandais à des sports et à des activités récréatives

	Sur deux semaines		À l'année		Total des adultes (+ de 18 ans)
	Garçons	Filles	Hommes	Femmes	
Pourcentage d'individus pratiquant au moins un sport ou une activité sportive	93 %	92 %	93 %	98 %	98 %
Nombre d'individus pratiquant au moins un sport ou une activité sportive	339 000	319 000	661 000	1 240 000	1 330 000
Pourcentage d'individus pratiquant un sport dans une structure organisée	47 %	40 %	43 %	33 %	17 %
Note : Le nombre de jeunes est arrondi au millier le plus proche. Le nombre d'adultes est indiqué en million arrondi aux dix milliers les plus proches.					

Source : Enquête sur les activités sportives et physiques menée en 1997-1998 et 1998-1999 par la Commission Hillary auprès de 3 135 jeunes et 9 517 adultes.

### Les cinq sports et activités physiques les plus pratiqués par les jeunes

Garçons		Filles	
1 Natation	28 %	1 Natation	32 %
2 Rugby	24 %	2 Exercices/gymnastique	26 %
3 Football	22 %	3 Jeux /activités en extérieur	20 %
4 Cricket	21 %	4 Netball	18 %
5= Cyclisme	20 %	5 Cyclisme	17 %
5= Exercices/gymnastique	20 %		

Les chiffres concernent la participation pendant les deux semaines précédant l'entretien.

Source : Enquête sur les activités sportives et physiques menée en 1997-1998 et 1998-1999 par la Commission Hillary

### Les dix sports et activités physiques les plus pratiqués par les hommes et les femmes

Hommes		Femmes	
1 Marche	60 %	1 Marche	81 %
2 Jardinage	52 %	2 Jardinage	68 %
3 Pêche	37 %	3 Natation	38 %
4 Natation	34 %	4 Exercices à la maison	35 %
5 Golf	28 %	5 Exercices/Salle de gymnastique	19 %
6 Exercices à la maison	26 %	6 Aérobique	17 %
7 Exercices/Salle de gymnastique	19 %	7 Pêche	14 %
8 Course à pied/jogging	18 %	8 Cyclisme	13 %
9 Cyclisme	17 %	9 Netball	10 %
10 Tennis	15 %	10 Course à pied/jogging	10 %

Les chiffres concernent la participation pendant les douze mois précédant l'entretien.

Source : Enquête sur les activités sportives et physiques menée en 1997-1998 et 1998-1999 par la Commission Hillary

## Culture

Entre 1991 et 1996, le pourcentage de femmes parmi les employés du secteur culturel est passé de 53 à 57 %, mais presque un tiers de cette augmentation s'explique par le recrutement de 3 162 enseignants préscolaires, une profession exercée la plupart du temps par des femmes. Si on ventile les données selon la profession, on ne note pas d'évolution marquante de la situation depuis le dernier rapport périodique de la Nouvelle-Zélande (1998).

Au vu des nouvelles données disponibles, les femmes participent davantage aux activités culturelles que les hommes. Ceci vaut pour les Pākehā, les Maories et les femmes issues des îles du Pacifique. Tout changement sera consigné dans les prochains rapports si cette étude est renouvelée.

La publication de Statistics New Zealand, *Employment in the Cultural Sector* (1998), contient des données tirées du recensement de 1996 sur le rôle des femmes dans le secteur culturel.

Les femmes continuent de prédominer<sup>47</sup> dans certains emplois comme ceux de bibliothécaires (88 %); libraires (83 %); assistantes costumières (85 %); professeurs de danse/chorégraphes (89 %); grandes couturières (88 %); enseignantes préscolaires (97 %); et professeurs de chant et de musique (77 %). Par contre, elles continuent d'être sous-représentées<sup>48</sup> dans les professions suivantes : contrôleurs du matériel d'enregistrement (16 %); facteurs d'instruments, réparateurs ou accordeurs (8 %); architectes (13 %); publicitaires (16 %); caméramans de cinéma ou de télévision (19 %); et projectionnistes de cinéma (8 %). Le recensement indique qu'en 1996, les femmes continuaient à travailler davantage que les hommes à temps partiel et qu'elles étaient toujours plus susceptibles d'avoir des revenus inférieurs à 20 000 dollars et moins susceptibles d'avoir des revenus supérieurs à 40 000 dollars.

Une enquête menée en 1999 par l'organisme de financement des arts (Creative New Zealand survey) a montré que dans l'ensemble, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de participer à la plupart des activités artistiques à l'examen. Les hommes étaient plus intéressés que les femmes par le rock ou la pop, le jazz et la photographie.

Par ordre de popularité, les dix activités artistiques favorites des femmes sont les suivantes : lecture d'ouvrages non romanesques, lecture de romans, rock/pop, tricot, musique classique/musique de chambre, broderie, narration, chant, lecture de poésie, et comédies musicales.

Quatre-vingt quatre pour cent des adultes qui avaient participé à des activités artistiques dans les quatre dernières semaines considéraient que ces activités comme leurs loisirs favoris. C'était encore plus le cas pour les femmes (88 %) que pour les hommes (79 %).

Trente pour cent des participants enseignaient ou étudiaient. Les femmes étaient plus susceptibles d'enseigner et les étudiants participant à des activités artistiques étaient le plus souvent des femmes.

<sup>47</sup> À titre informatif, au-delà de 70 %.

<sup>48</sup> À titre informatif, moins de 20 %.

Les femmes étaient également plus susceptibles que les hommes de faire partie d'un public et d'être des créatrices ou des bénévoles.

### **Participation des femmes maories**

Les femmes maories (50 %) sont plus susceptibles que les hommes maoris (38 %) de prendre part aux arts maoris. Elles participent également chaque année à davantage d'activités artistiques que les hommes (4,2 contre 3,2 activités).

### **Participation des femmes issues des Îles du Pacifique**

Sur une année, 54 % des femmes issues des Îles du Pacifique ont pris part aux arts polynésiens, contre 38 % des hommes. Sur une période de quatre semaines, 47 % des femmes ont participé à deux activités artistiques polynésiennes en moyenne. Pour comparaison, 32 % des hommes se sont impliqués dans 1,8 activités en moyenne.

### **Participation des femmes issues d'autres groupes ethniques**

Le nombre de répondants se définissant eux-mêmes comme originaires d'autres groupes ethniques est trop faible pour permettre de ventiler les données et d'obtenir des renseignements significatifs. Toutefois, l'étude montre que les niveaux de participation entre les groupes ethniques sont comparables, même si les Maoris et les peuples issus des îles du Pacifique participent à davantage d'activités que tous les autres groupes ethniques.

### **Motifs pour ne pas participer à des activités artistiques**

Les raisons de ne pas participer ne sont pas les mêmes pour les hommes et les femmes. Les femmes ont plus souvent que les hommes avancé les raisons suivantes :

- Invalidité;
- Manque d'argent;
- Pas assez instruites ou compétentes.

Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de donner les motifs suivants :

- Pas d'intérêt;
- Préfèrent faire du sport.

En art, les publics sont essentiellement féminins, qu'il s'agisse du roman, de la littérature non romanesque, de la poésie, de la musique classique/de chambre, de la comédie musicale, de la chanson, du théâtre, des arts appliqués, de l'opéra, de la danse contemporaine, du ballet ou d'autres spectacles de danse. Par contre les femmes sont sous-représentées dans le rock et la pop, la musique country ou folk et le jazz.

### **Éducation culturelle et communication**

Les données sur l'éducation culturelle figurant dans le dernier rapport périodique étaient tirées de *New Zealand Cultural Statistics 1995/Nga Tatauranga*

*Whakapuaki Tuakiri o Aotearoa* de Statistics New Zealand. Cette publication n'a pas été actualisée depuis.

## **Population carcérale féminine**

### **Introduction**

Les femmes représentent aujourd'hui environ 4,2 % de l'ensemble de la population carcérale en Nouvelle-Zélande. Ce pourcentage demeure faible, mais la population carcérale féminine a augmenté de plus de 120 % ces 15 dernières années. Au 9 août 2002, les femmes représentaient 204 des 4 883 détenus. Le nombre de femmes détenues a par ailleurs également connu une augmentation significative à l'étranger. L'évolution de la situation en Nouvelle-Zélande ces quinze dernières années s'explique à la fois par l'augmentation du nombre de femmes détenues et par l'allongement de la durée des peines.

Les femmes détenues constituant une minorité, il s'avère plus compliqué de planifier leurs conditions de détention que celles des hommes. Par exemple, étant donné le nombre limité de femmes détenues et l'éloignement de leur ville d'origine par rapport aux trois établissements carcéraux pour femmes existants, 63 % des femmes purgent leur peine loin de leur famille. Par ailleurs, l'accent a été mis au cours de ces dernières années sur la recherche et la conception de programmes, tant pour les hommes que pour les femmes. Les femmes sont détenues dans trois centres carcéraux séparés de ceux des hommes, qui quant à eux sont placés dans 16 établissements. Il n'y a pas de mélange entre les sexes.

### ***Appartenance ethnique***

Le 20 novembre 1999, jour du recensement de la population carcérale, il y avait 233 femmes détenues, dont 206 purgeant leur peine, 24 en détention provisoire, et trois délinquantes arrêtées à domicile. On dispose de renseignements sur l'appartenance ethnique de 200 des 206 détenues condamnées : 59 % se considèrent comme maories, 31 % européennes, et 10 % comme originaires des îles du Pacifique.

### **Caractéristiques des détenues**

La majorité des femmes détenues en Nouvelle-Zélande sont jeunes (moins de 30 ans), peu instruites, et coupables de crimes avec violences, de délits contre les propriétés et d'infractions à la législation sur les stupéfiants. Le taux de récidive des femmes est inférieur à celui des hommes<sup>49</sup>.

### **Dispositions en vigueur en ce qui concerne le traitement des femmes**

En vertu du droit pénal, les femmes doivent être traitées comme des adultes, dans le respect de leurs besoins spécifiques et en tenant compte de leur condition familiale et de leur histoire personnelle. Le personnel pénitentiaire se compose d'individus de sexe et d'âge différents afin de donner aux détenues des exemples à suivre dans les deux sexes. Cependant, certaines activités, comme les fouilles, ne

<sup>49</sup> Trente et un pour cent des femmes libérées de prison sont à nouveau incarcérées dans les 12 mois, 32% dans les 24 mois et 33% dans les 36 mois, contre 37%, 39% et 40% respectivement pour les hommes.

peuvent être pratiquées que par des femmes, ce qui a inévitablement une incidence sur l'équilibre entre les sexes dans la composition du personnel.

### ***Les femmes détenues avec enfants à charge***

En vertu du droit pénal, les détenues enceintes ou qui ont un bébé de moins de six mois doivent être traitées avec certains égards, compte tenu de leurs besoins particuliers et des risques qu'elles peuvent courir, afin d'assurer autant que faire se peut le bien-être de l'enfant.

Généralement, lorsqu'une détenue doit accoucher pendant qu'elle purge sa peine et qu'elle souhaite garder l'enfant, la pratique est de ne pas les séparer dans la mesure du possible. La loi de 1985 relative à la justice pénale (Criminal Justice Act 1985) stipule que le Ministre de l'administration pénitentiaire doit libérer de manière anticipée toute détenue qui purge une peine de prison donnée et qui a donné naissance. La majorité des femmes qui ont accouché pendant qu'elles purgeaient leur peine ont obtenu une remise de peine à ce titre.

Les femmes qui ont un bébé de moins de six mois ont droit à des visites quotidiennes pour allaiter leur enfant et s'en occuper. Pendant la durée de l'allaitement, une salle privée est mise à disposition dans l'établissement carcéral pour l'allaitement et/ou pour tirer le lait.

En 2001, le Département de l'administration pénitentiaire est également convenu d'une série d'initiatives pour aider les mères détenues à assumer leurs responsabilités parentales et à entretenir de meilleures relations avec leurs enfants :

- Résidence à plein temps pour les mères avec un enfant de moins de six mois qui peuvent être placées dans une unité autonome (de type résidentiel);
- Programmes d'éducation des enfants approuvés par l'Integrated Offender Management;
- Amélioration des procédures de visite des enfants aux parents, notamment par la présence de spécialistes des soins aux enfants convenablement formés, et un allongement de la durée des visites de jour et de nuit;
- Mise en place de membres du personnel qualifiés pour assurer la liaison entre les différents membres de la famille;
- Recherche d'un accord intersectoriel sur une assistance financière permettant aux enfants de rendre visite à leur parents incarcérés.

### ***Établissement pénitentiaire pour femmes de la région d'Auckland***

Étant donné la pénurie d'établissements carcéraux au nord de l'Île du Nord, l'ouverture d'un nouveau centre pénitentiaire pour femmes à South Auckland est prévue pour 2004-2005. Elle devrait permettre de rapprocher de leur famille de nombreuses femmes.

## **Sources**

Creative New Zealand, 2000, *Know Your Audience/Me Mohio ki to Whakaminenga : A Survey of Performing Arts Audiences, Gallery Visitors and Readers/He*

*Rangahautanga mo Ngā Whakaminenga mo ngā Mahi Toi, ngā Manuhiri e Haere Mai Ana ki te Ahurewa Mātaki me Ngā Kaipānui Pukapuka, Wellington.*

Creative New Zealand, 1999, *Arts Every Day/Mahi Toi Ia Rā : A Survey of Arts Participation by New Zealand Adults* *Tirohanga ki te Whakauru o ngā Pakeke o Aotearoa ki ngā Mahi Toi, Wellington*<sup>50</sup>.

Département de l'administration pénitentiaire, 1999, *The National Study of Psychiatric Morbidity in New Zealand Prisons*, Wellington.

Commission Hillary, *1998/99 Sport and Physical Activity Survey*, Wellington.

Commission Hillary, *1997/98 Sport and Physical Activity Survey*, Wellington.

Rich, M., 2000, *Census of Prison Inmates 1999*, Department of Corrections, Wellington.

Statistics New Zealand, *1996 Census of Population and Dwellings*, Wellington.

Statistics New Zealand/Ministry of Cultural Affairs, 1998, *Employment in the Cultural Sector*, Wellington.

Statistics New Zealand/Ministry of Cultural Affairs, 1995, *New Zealand Cultural Statistics 1995/Nga Tatauranga Whakapuaki Tuakiri o Aotearoa*, Wellington.

Statistics New Zealand/Ministry of Cultural Affairs, 1998, *Employment in the Cultural Sector*, Wellington.

---

<sup>50</sup> Au total , 5 846 adultes agés de 18 ans et plus ont été interrogés : 806 d'entre eux se sont définis comme Maoris et 175 comme issus des îles du Pacifique. On a mesuré la participation aux activités artistiques sur 12 mois et sur des périodes de quatre semaines. Cette étude a été menée en 1997 et 1998.

## Article 14

### Femmes rurales

1. *Les États parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par le travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.*

2. *Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit :*

- a) *De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;*
- b) *D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;*
- c) *De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;*
- d) *De recevoir tout type de formation et d'éducation scolaire ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;*
- e) *D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité des chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;*
- f) *De participer à toutes les activités de la communauté;*
- g) *D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;*
- h) *De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.*

### Introduction

Dans le cadre de l'établissement de rapports statistiques en Nouvelle-Zélande, on appelle population rurale la population vivant dans des zones situées en dehors des centres de population d'au moins 1 000 habitants. La population des centres ruraux varie entre 300 et 999 habitants, même s'il y a des exceptions aux deux extrémités de l'échelle. La catégorie « autres ruraux » renvoie à ceux qui habitent dans une zone rurale mais pas dans un centre rural. La population rurale inclut ceux qui vivent sur des îles côtières, mais exclut les eaux intérieures, les bras de mer et les régions océaniques.

Lors du recensement de 2001, un résident habituel sur sept (soit 532 740 personnes) vivait en zone rurale. Sur ce total, une personne sur sept vivait dans un centre rural (soit 79 065 personnes), et le reste (453 675 personnes), dans d' « autres zones rurales ». Dans l'ensemble, il y avait autant d'hommes que de femmes dans les centres ruraux. Par contre, les hommes étaient plus nombreux à vivre en dehors de ces centres ruraux (108 hommes pour 100 femmes).

La population rurale a augmenté d'1 % entre 1996 et 2001, contre 7 % entre 1991 et 1996. Le nombre d'habitants dans les centres ruraux a diminué entre les deux recensements mais on note une légère augmentation du nombre de personnes vivants dans d' « autres zones rurales ».

Conscient des intérêts particuliers des communautés rurales et des problèmes spécifiques qu'elles rencontrent, le Gouvernement a créé en 1999 le poste de Ministre aux affaires du monde rural, soutenu par une équipe du Ministère de l'agriculture et des forêts (Ministry of Agriculture and Forestry). Le Ministre est chargé de s'assurer que tous les textes de loi et les pratiques gouvernementales tiennent compte des besoins et intérêts des communautés rurales. « Rural » ne renvoie plus seulement désormais au secteur de production primaire. Les communautés rurales rassemblent des individus on ne peut plus différents les uns des autres. Les nouveaux projets et entreprises inaugurés dans de nombreuses zones rurales montrent bien que les activités économiques sur lesquelles s'appuient les communautés locales sont en train de changer.

Les communautés rurales, notamment les centres ruraux et les agglomérations urbaines de petite taille, dépendent toujours largement du secteur primaire, par exemple de l'agriculture, de l'horticulture et de l'exploitation des forêts, pour leur emploi et leur bien-être économique. L'an dernier, les agriculteurs ont vu leur revenu augmenter de manière substantielle, ce qui a été facteur d'emploi et d'optimisme dans les zones rurales. La diversification et l'apparition de nouvelles activités, comme le tourisme et le développement de petites entreprises en zone rurale, est souvent le fait de femmes qui cherchent à apporter à leur famille un complément de revenu.

### **Problèmes spécifiques des femmes rurales**

L'atlas *Degrees of Deprivation* identifie les régions qui connaissent le plus de problèmes socioéconomiques. Les régions du Far North, de Gisborne et Buller sont les plus pauvres. Ce sont des régions isolées où il est difficile d'avoir accès aux services. D'autres communautés rurales, en particulier dans le Waikato, le Manawatu et le Southland, ont un indice de privation très bas et sont considérées comme plutôt prospères du point de vue socioéconomique.

En Nouvelle-Zélande, les femmes rurales se heurtent à trois grands problèmes spécifiques :

#### **L'accès aux services**

La population en zones rurales est si rare et parsemée qu'il est souvent difficile d'avoir accès à des services sur le plan de la santé et de l'éducation. Il peut s'avérer coûteux pour le Gouvernement ou le secteur privé de fournir des services dans les zones rurales.

Le Service chargé des affaires rurales au sein du Ministère de l'agriculture et des forêts estime que les habitants des zones rurales doivent pouvoir avoir raisonnablement accès à toute une série de services sociaux de base relativement proches. Si de nombreux services coûtent plus cher en zone rurale, c'est que le financement gouvernemental fondé sur la population ne convient pas. Il est peut-être nécessaire de prendre en compte le « facteur population rurale » à l'avenir pour couvrir ses frais supplémentaires.

Les femmes des zones rurales peuvent connaître des difficultés d'accès aux services de maternité, aux services d'appui pour les parents à charge et aux possibilités de formation. D'après un rapport sur la Stratégie de la Nouvelle-Zélande pour le vieillissement profitable, dans les zones rurales, où l'accès aux ressources communautaires peut être restreint, il est souvent particulièrement difficile pour ceux qui s'occupent d'autrui, le plus souvent des femmes, de soigner les personnes âgées dans leur famille.

### **Isolement**

L'isolement met en question la rentabilité des services en réseau, comme les télécommunications, l'électricité, le réseau routier et autres. Il empêche également les résidents des zones rurales de participer aisément aux processus gouvernementaux et aux consultations nationales.

Les technologies de l'information et de la communication devraient permettre de résoudre certains des problèmes engendrés par l'isolement. Le Gouvernement formule des stratégies d'e-gouvernement et d'e-commerce. D'après des études réalisées à la demande du Ministère de l'agriculture et des forêts, l'infrastructure du réseau des télécommunications entrave considérablement l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans les zones rurales. Le Ministère de l'agriculture a également commandé une étude sur le « fossé numérique » dans les communautés rurales. Les femmes et les communautés rurales ont été identifiées comme des groupes qui peuvent être désavantagés et avoir moins de chance que les autres de tirer profit des progrès des technologies de l'information et de la communication.

### **Emploi**

L'agriculture et l'horticulture sont des activités importantes dans les zones rurales. Étant donné la nature des exploitations agricoles en Nouvelle-Zélande, les Néo-Zélandais sont plus nombreux dans les zones rurales que dans les zones urbaines à être propriétaires ou à travailler comme saisonniers ou de manière contractuelle. Il y a donc moins de salariés en zone rurale, ce qui a des conséquences en matière de protection sociale et de congés parentaux rémunérés.

### **Survie économique des familles et travail dans des secteurs non-monétisés**

D'après les données obtenues lors du recensement de 2001, le taux de participation des femmes rurales à la population active est de 67,2 % au total, 56,8 % dans les centres ruraux et 69,1 % dans les « autres zones rurales », contre 59 % pour les femmes en zone urbaine. Environ un quart des femmes rurales occupant un emploi travaillent dans les « professions de l'agriculture et de la pêche ».

38,1 % des employées des zones rurales travaillent à temps partiel, contre 35,4 % des femmes vivant en zone urbaine, et 10,9 % des hommes qui sont des employés en zone rurale travaillent à temps partiel, contre 12,3 % des hommes en zone urbaine.

Les cinq grands secteurs d'activités des femmes employées dans le monde rural sont les suivants : agriculture, exploitation forestière et pêche (29,1 %); services sanitaires et communautaires (11,9 %); éducation (11,4 %); commerce de détail (10,5 %); et usine (6,8 %).

La propriété des exploitations agricoles a évolué au fil du temps : les femmes sont plus souvent que par le passé des partenaires ou des actionnaires. Une étude du Ministère de l'agriculture et des forêts a montré qu'en conséquence, les femmes se définissent plus souvent comme des exploitantes, et non comme des épouses d'exploitant. Les femmes perçoivent donc différemment le rôle qui leur revient dans l'exploitation.

La situation a également évolué en ce qui concerne les successions. Traditionnellement, les agriculteurs transmettent leur exploitation à leur fils. Ce sont toujours les enfants qui héritent aujourd'hui, mais d'après les résultats d'une étude du Ministère de l'agriculture et des forêts, les parents s'efforcent désormais de les traiter de manière équitable et de savoir lequel d'entre eux souhaite reprendre l'exploitation avant de décider la succession, ce qui constitue une évolution positive pour les filles.

Dans les zones rurales, l'offre de services est largement assurée par des bénévoles, qu'il s'agisse d'ambulanciers, de pompiers volontaires ou de conseillers ou encore des personnes faisant fonctionner les banques alimentaires, siégeant aux conseils d'administration des écoles ou s'impliquant dans des clubs sportifs ou sociaux. Lors des réunions de consultation des communautés organisées récemment par le Ministère de l'agriculture et des forêts, l'accent a été mis sur la pression subie par les bénévoles du monde rural : on en demande de plus en plus à des volontaires de plus en plus rares car, par exemple, les femmes exerçant un emploi rémunéré, de plus en plus nombreuses, n'ont pas le temps de faire du bénévolat. Le Gouvernement a inauguré un programme pilote consistant à placer dans certaines communautés des stagiaires (Community Interns) chargés de s'acquitter des tâches administratives pour plusieurs groupes communautaires ou bénévoles dans chaque région. L'objectif est d'alléger la charge de travail de ceux qui fournissent des services à titre bénévole.

## **Développement rural**

### **Fonds pour les systèmes agricoles durables ( Sustainable Farming Fund)**

L'objectif du Fonds pour les systèmes agricoles durables est de soutenir des programmes axés sur la communauté qui visent à améliorer les performances du secteur agricole sur le plan financier dans le respect de l'environnement. Il s'agit d'aider le monde rural à résoudre les problèmes rencontrés et de lever les obstacles auxquels il se heurte pour parvenir à une viabilité économique, sociale et environnementale en formant des « communautés d'intérêt », c'est-à-dire des groupes d'individus ou de secteurs qui ont un problème ou des intérêts en commun en ce qui concerne l'exploitation durable des ressources de la terre.

Le programme Mid-Canterbury Women in Arable Farming, une des initiatives financées par le Fonds, prévoit des activités de formation pour aider les femmes cultivatrices à gérer leurs exploitations.

### **Développement régional**

Le Ministère du développement économique (Ministry of Economic Development) collabore avec les collectivités locales pour concevoir et mettre en oeuvre des stratégies de développement à l'échelle régionale. En mai 2000 a été créé le Groupe d'étude sur le développement de la communauté Tairawhiti (Tairawhiti Development Taskforce), qui met l'accent sur la question du développement économique, tout en reconnaissant que les objectifs fixés sur le plan social et en ce qui concerne l'environnement contribuent grandement au développement régional. Des programmes similaires sont appliqués dans l'Eastern Bay of Plenty et le Far North. Les associations locales et le secteur industriel participent pleinement au développement et à l'application de ces stratégies, et des efforts sont déployés pour inciter tous les groupes de la communauté, y compris les femmes, à apporter leur pierre à l'édifice.

### **Développement des entreprises**

À travers ses programmes BIZ, Industry New Zealand s'efforce de promouvoir le développement des entreprises sur l'ensemble du territoire (voir l'article 13 sur la vie économique et sociale). Les ateliers Agribuild en faveur des femmes du monde rural, parrainés par le programme BIZ et promus par Rural Women New Zealand et Agribuild, se sont avérés extrêmement utiles pour les femmes rurales. Vingt-trois ateliers ont été organisés, avec quelque 460 participantes, pour encourager les femmes rurales et renforcer les compétences des petites et moyennes entreprises en matière de gestion. Les ateliers ont permis d'examiner les cas d'entreprises déjà existantes mais aussi de développer de nouvelles idées et ils ont donné aux femmes l'occasion d'entrer en contact.

Le Groupe chargé de l'emploi communautaire collabore avec les communautés et les volontaires pour identifier les possibilités de développement économique et concevoir des programmes en faveur de l'emploi axés sur la communauté. Ces programmes sont proposés aux communautés rurales, et les bénéficiaires sont très souvent des femmes.

### **Participation à la planification du développement**

Voir l'article 7 sur la vie politique et publique en ce qui concerne les femmes et l'administration locale.

### **Accès aux soins de santé**

En 2001, Rural Women New Zealand (anciennement la Women's Division Federated Farmers of New Zealand Inc) a mené une étude à partir d'un échantillon de population de 4 075 adultes et 949 enfants sur l'accès des communautés rurales aux soins de santé. Les résultats obtenus sont les suivants :

- 56 % des ménages ont considéré que la distance constituait un problème pour l'accès aux services en cas d'accident et d'urgence et que la gestion et coordination des services d'urgence n'étaient pas satisfaisantes;

- Le coût des services et les dépenses liées à la distance et au trajet sont considérés comme le plus grand obstacle en ce qui concerne l'accès aux services des médecins généralistes et des pharmacies;
- 51 % des sondés ont indiqué qu'ils avaient connu des difficultés d'accès aux services de maternité;
- 71 % des sondés ont indiqué que le manque d'argent est le principal obstacle à l'accès aux soins dentaires à l'âge adulte;
- C'est l'accès aux services spécialisés qui pose le plus de problèmes aux ménages, à cause des listes d'attente, de la distance et du prix des consultations;
- 79 % des ménages ont estimé que l'accès aux transports publics n'est pas satisfaisant, ce qui veut dire que ceux qui doivent accomplir un trajet pour avoir accès à des services de santé ne peuvent compter sur les transports publics;
- 32 % des sondés pouvaient à tout moment être privés de moyens de communication à cause des problèmes rencontrés dans le secteur des télécommunications;
- Près de la moitié des personnes interrogées qui ont fait des observations sur leur ortie prématurée des services de santé ont estimé que le suivi n'était pas satisfaisant.

Ces résultats montrent bien que l'accès des communautés rurales aux services de santé est beaucoup moins bon qu'on ne l'avait estimé par le passé, et ils confirment que plusieurs facteurs interviennent. Il apparaît donc nécessaire de procéder à une planification intégrée pour améliorer l'accès des communautés rurales aux services de santé de base. .

## **Programmes de sécurité sociale**

Étant donné la nature de l'emploi dans les zones rurales, certaines femmes rurales peuvent avoir des difficultés d'accès aux programmes de sécurité sociale. Beaucoup de personnes travaillent à leur propre compte dans les communautés rurales, et il est plus difficile pour elles d'avoir droit à certaines prestations, par exemple une indemnisation en cas d'accident ou une allocation chômage. Cette situation peut s'avérer particulièrement pénible lorsque les conditions climatiques ont été mauvaises ou qu'en raison du cours des produits, l'exploitation n'est plus rentable et que la famille ne peut en tirer aucun revenu. Cependant, en fonction du revenu de l'épouse ou la partenaire d'un agriculteur peut percevoir le chômage, si elle n'a pas de travail. Il existe aussi un programme spécial d'aide financière aux agriculteurs qui traverse une période difficile et qui ne peuvent assumer les frais de subsistance de base. De manière générale, ce programme n'est appliqué qu'après une catastrophe naturelle, par exemple une inondation, une sécheresse ou une épidémie.

La question des congés parentaux rémunérés est très importante pour les femmes rurales. Comme elles sont nombreuses à travailler à leur propre compte ou de manière contractuelle, elles peuvent avoir du mal à obtenir ces congés.

### **Services en faveur de la Nouvelle-Zélande profonde (Heartland Services)**

Le programme pour les services en Nouvelle-Zélande profonde est un exemple de partenariat entre le Gouvernement, les collectivités locales et les groupes communautaires. L'objectif poursuivi est d'améliorer l'accès des provinciaux et des ruraux aux services publics. Les organismes publics qui proposent des services au Néo-Zélandais, comme le Ministère du développement social, l'Accident Compensation Corporation et le fisc, participent dès le début au développement de cette initiative. Les Heartland Service Centres servent de point de chute aux organismes publics qui se rendent régulièrement dans les centres ruraux et peuvent aussi servir de base aux organisations bénévoles, qui peuvent profiter des équipements et des ressources disponibles. Dans le cadre de cette initiative, les organismes publics accomplissent des visites coordonnées dans des centres ruraux reculés, en Nouvelle-Zélande profonde, pour que les habitants puissent régler toutes les formalités administratives en un jour.

### **Formation et éducation**

D'après le recensement de 2001, les femmes rurales étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir fait des études. Environ 21 % des femmes rurales n'avaient aucune qualification, contre 31 % des hommes. En ce qui concerne la population rurale qualifiée, 12,3 % des femmes avaient obtenu un diplôme universitaire, contre 11,1 % des hommes. Cependant, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'avoir suivi une formation professionnelle (35 % des hommes et 32,2 % des femmes).

Trente pour cent des habitants des centres ruraux n'avaient aucune qualification (26,2 % de femmes et 33,9 % d'hommes), contre 26 % des habitants d'"autres zones rurales" (20,4 % de femmes et 30,6 % d'hommes).

En ce qui concerne l'enseignement obligatoire, filles et garçons ont les mêmes possibilités, et les étudiants ruraux peuvent au besoin utiliser des cars scolaires ou obtenir une bourse d'internat. D'après les données obtenues grâce à des études récentes, les jeunes femmes sont plus nombreuses que les hommes à quitter le monde rural pour accomplir des études supérieures ou suivre une formation.

Plusieurs instituts proposent des programmes d'études péri-universitaires, ce qui vient accroître les possibilités de formation et d'éducation des femmes rurales.

Des initiatives liées aux technologies de l'information et de la communication ont été lancées dans plusieurs communautés pour améliorer l'accès à l'éducation dans les zones rurales. Certaines de ces initiatives ont été mises en oeuvre dans des établissements scolaires afin d'élargir l'éventail des disciplines proposées aux enfants et aux adolescents. D'autres concernent le développement d'un centre communautaire où l'ensemble de la communauté peut se familiariser avec l'informatique et avoir accès à Internet. Le Groupe de référence pour l'éducation (Rural Education Reference Group) a établi un document sur les besoins existants dans le domaine des technologies de l'information et de la communication et les problèmes spécifiques dans les écoles rurales.

## Accès aux opportunités économiques

Dans les zones rurales, ce sont souvent les femmes qui montrent la voie, en identifiant les nouvelles opportunités économiques et en cherchant à les saisir. Le e-commerce constitue une de ces nouvelles niches. L'accès des ménages à Internet n'est pas le même dans les zones rurales et urbaines et il est variable selon les zones rurales. Dans les centres ruraux, seulement 26 % des ménages ont accès à Internet, contre 37 % des ménages dans les "autres zones rurales". Au total, 35 % des ménages ont accès à Internet en zones rurales, contre 38 % en zones urbaines.

## Participation aux activités de la communauté

Les femmes rurales s'impliquent dans leur communauté à tous les niveaux, qu'il s'agisse des activités sociales, des équipes sportives, des associations bénévoles, des écoles, ou de leur participation aux conseils régionaux sur la santé, aux conseils de district et aux conseils régionaux. Cependant il est plus difficile pour les femmes rurales que pour celles qui vivent en zones urbaines de prendre part aux consultations gouvernementales sur la formulation des politiques.

Il est souvent difficile pour les habitants des zones rurales de savoir quelles sont les questions sur lesquelles travaille le Gouvernement et comment ils peuvent participer au processus de consultation. Les visites et les présentations des organismes publics ont lieu le plus souvent dans des agglomérations urbaines de grande taille. Le Ministère de l'agriculture et des forêts et le Ministère de l'intérieur publient de manière conjointe *Rural Bulletin*, sur l'actualité en matière de politiques gouvernementales et de législation, et les moyens de participer aux processus gouvernementaux. Des réseaux comme Rural Women New Zealand et Federated Farmers font également oeuvre d'information auprès de leurs membres et les invitent à donner leur point de vue sur les requêtes qu'ils présentent au Gouvernement.

Les efforts déployés en matière de e-government (voir plus haut) devraient permettre de « réduire la distance » entre le Gouvernement et les communautés rurales.

## Finances, marketing, technologies et réforme agraire

En leur qualité d'exploitantes à part entière ou de partenaires d'exploitations agricoles, les femmes contribuent grandement aux décisions d'ordre commercial. Le comportement envers les femmes des banquiers, des consultants, des agents commerciaux et autres professionnels spécialisés dans les exploitations agricoles s'est amélioré, en particulier depuis que de plus en plus de femmes exercent ces professions.

### Groupes pour la protection des sols contre la dégradation (Landcare Groups)

Le Fonds néo-zélandais pour la protection des sols contre la dégradation (New Zealand Landcare Trust) a été inauguré en 1996 pour aider à mettre sur pied des groupes chargés de trouver des solutions dans ce domaine dans certaines régions. Consciente de l'implication des femmes et de leur contribution aux exploitations agricoles et à une gestion durable des terres, l'organisation Rural Women New

Zealand est un des membres fondateurs du Fonds.. Aujourd'hui, 319 groupes pour la protection des sols contre la dégradation travaillent sous la houlette du Fonds. Ils impliquent des individus d'horizons divers et traitent de questions comme la production agricole, la stabilisation des terres, le suivi de l'environnement, la protection de la flore et de la faune, la lutte contre les organismes nuisibles et le désherbage et le contrôle et l'assainissement des fleuves et des estuaires. Rural Women New Zealand encourage ses membres à participer pleinement, dans leurs régions respectives, aux groupes pour la protection des sols contre la dégradation.

### **Accès aux équipements collectifs**

Les logements sont généralement moins concentrés en zones rurales qu'en zones urbaines. Toutefois, la sécurité et la qualité des logements existants dans certaines régions du pays ne laissent d'inquiéter. Il incombe aux collectivités locales de s'assurer que les logements respectent la réglementation applicable aux bâtiments, et des efforts ont été déployés ces derniers mois pour vérifier que les habitations sont sûres, en particulier les propriétés locatives en zones rurales.

L'offre de services de réseau comme l'électricité, les transports et les télécommunications aux usagers ruraux fait l'objet de discussions entre le Gouvernement et les représentants de ces secteurs. Le service chargé des affaires rurales au sein du Ministère de l'agriculture et des forêts s'occupe principalement des politiques ayant trait aux services de réseau. Les parties concernées estiment que tout le monde doit avoir accès à des services de base à un prix abordable.

En vertu de la loi de 1992 relative à l'électricité (Electricity Act 1992), tous les distributeurs doivent fournir des services jusqu'en 2013 à tous ceux qui avaient l'électricité dès avant 1993. Il s'agit notamment de desservir toutes les zones rurales. En vertu de la loi de 2001 portant modification de la loi relative à l'électricité, le prix des lignes électriques dans les zones rurales et urbaines doit être comparable.

Une utilisation novatrice des technologies de l'information peut permettre de contrer les effets de l'isolement et de la distance. Cependant, le manque de fiabilité des services téléphoniques, à cause des mauvaises conditions météorologiques, et l'absence de couverture des téléphones cellulaires font partie des problèmes particuliers rencontrés par les ruraux. Il peut par ailleurs être difficile d'obtenir un accès Internet à grande vitesse en zone rurale.

### **Sources**

Botha, N. *et al.*, 2001, *Addressing the Rural Digital Divide in New Zealand*, MAF Operational Research, Wellington.

Crampton, P. *et al.*, 2000, *Degrees of Deprivation in New Zealand : An Atlas of Socioeconomic Difference*, Auckland.

Murphy, N., and Opus International Consultants Limited, 2001, *Defining the Rural Population – A National and International Literature Review*, MAF Sustainable Resource Use Policy Study, Wellington.

Newell, J., 1996, *New Zealand Regional Trends in Agriculture and Rural Communities : 1986-96*, Draft Report, MAF Operational Research, Wellington.

Rural Women New Zealand, 2001, *Rural Health Survey*, Wellington.

Underwood, R. and Ripley, J., 2000, *The Influence of Social Factors on the Future Performance of the Primary Production Sectors*, MAF Policy Technical Paper, Wellington.

## **Article 15**

### **Égalité devant la loi sur le plan civil**

1. *Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.*
2. *Les États parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.*
3. *Les États parties conviennent que tout contrat ou tout instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.*
4. *Les États parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.*

### **Assistance judiciaire civile**

Les principaux bénéficiaires de l'assistance judiciaire civile sont les femmes. Environ 85 % de cette assistance concerne des affaires relevant du tribunal de la famille, notamment des différends relatifs à la garde d'enfants ou au droit de visite après une séparation et des problèmes de violence familiale. Pour l'exercice 2000-2001, plus de 34 millions de dollars ont été dépensés pour l'assistance judiciaire civile dans des affaires relevant du droit de la famille, à raison de 1 500 dollars environ par affaire.

C'est désormais l'Agence des services juridiques (Legal Services Agency), un organisme de la Couronne créé en vertu de la loi de 2000 relative aux services juridiques (Legal Services Act 2000) qui administre l'assistance judiciaire civile. L'Agence s'efforce d'assurer l'accès des Néo-Zélandais à la justice à travers un système d'assistance judiciaire pour ceux qui n'ont pas les moyens de s'offrir des services juridiques, et de soutenir les services juridiques communautaires en finançant des centres juridiques communautaires, des activités d'éducation et la recherche. L'Agence fait rapport au Ministre de la justice et lui donne des conseils sur l'offre de services juridiques.

L'Agence finance également un programme de recherche pour identifier les besoins qui ne sont pas satisfaits sur le plan juridique et déterminer les activités de développement prioritaires pour combler ces lacunes. Les sexospécificités sont une des questions examinées, à côté de l'appartenance ethnique et des problèmes socioéconomiques.

### **Frais de procédure civile**

En vertu de la législation entrée en vigueur au mois d'octobre 2001, les greffiers ont le pouvoir de dispenser un demandeur des frais de procédure civile, de le rembourser ou de remettre à plus tard le paiement si celui-ci n'a pas les moyens

de s'en acquitter, ou si l'affaire est d'intérêt public et ne serait pas jugée sans cela. La plupart des frais d'audience des tribunaux des conflits (Disputes Tribunal) ont été considérablement réduits, tandis que les frais des tribunaux de district (District Court), des hautes instances judiciaires (High Court) et des cours d'appel (Court of Appeal) ont augmenté. Toutefois, les appels des tribunaux administratifs (par exemple en ce qui concerne les appels ACC, les affaires d'immigration et de droit social) devant les hautes instances judiciaires et les demandes de révision judiciaire par une haute instance ne sont pas touchés par cette augmentation. Ces modifications ont pour but d'améliorer l'accès à la justice de la plupart des petits usagers.

### **Centres juridiques communautaires**

L'Agence des services juridiques s'occupe également du financement des centres juridiques communautaires qui offrent un ensemble de services gratuits adaptés aux besoins de la communauté sur le plan juridique. En 1992, il n'y avait que 9 centres de ce type; en 2002, 24.

Les centres juridiques communautaires sont gérés de manière séparée, la plupart du temps comme des sociétés anonymes ou comme des fiducies à but non lucratif. Le financement peut provenir de multiples sources, mais principalement du New Zealand Law Society Special Fund, par l'intermédiaire de l'Agence des services juridiques. Le Gouvernement a également prévu des crédits supplémentaires dans le cadre du budget 2002-2003.

L'Agence des services juridiques s'efforce d'ouvrir de nouveaux centres juridiques communautaires. Elle peut enquêter sur la nécessité d'en ouvrir un, et prodiguer ses conseils lors de son établissement ou contribuer à son financement. La majorité des personnes qui utilisent ces centres sont des femmes.

### **Accès des femmes à la justice**

La New Zealand Law Commission a lancé un programme sur l'accès des femmes à la justice (Women's Access to Justice) en réponse aux préoccupations exprimées par les femmes quant à l'accessibilité et au fonctionnement du système judiciaire. En 1999, la Law Commission a publié les documents suivants :

- *Women's Access to Legal Services* (étude);
- *Justice : The Experiences of Māori Women : Te Tikanga o te Ture : Te Mātauranga o ngā Wāhine Māori e pa ana ki tēnei.*

### **Women's Access to Legal Services**

Cette étude recense les problèmes auxquels se heurtent les femmes pour avoir accès aux services juridiques dont elles ont besoin afin de faire valoir leurs droits en justice, et elle analyse pourquoi ces services n'aident pas les femmes comme ils le devraient. L'étude conclut que les Néo-Zélandais rencontrent des barrières significatives en ce qui concerne les services juridiques sur lesquels ils devraient pouvoir compter pour avoir accès au système judiciaire. Les femmes sont particulièrement touchées parce que les services juridiques ne tiennent pas compte :

- De leur situation professionnelle, des responsabilités qu'elles assument lorsqu'elles s'occupent d'un tiers, de leur niveau de revenu ou encore de la violence dont elles peuvent être victimes;
- Des situations différentes dans lesquelles elles se trouvent en fonction de leur appartenance ethnique, de leurs valeurs culturelles, de leur langue, de l'endroit où elles vivent, du fait qu'elles souffrent ou non d'un handicap et de leur orientation sexuelle.

Cinq principaux thèmes ont été identifiés en ce qui concerne les barrières auxquelles se heurtent les femmes pour avoir accès à des services juridiques appropriés :

- *Communication* – problèmes d'accès aux informations pertinentes pour décider d'avoir recours ou non au système judiciaire et connaître la démarche à suivre;
- *Culture* – les femmes maories et les femmes d'autres groupes ethniques ont du mal à trouver des services juridiques qui tiennent compte de leurs valeurs culturelles;
- *Soins donnés à une autre personne* – le rôle joué par les femmes qui s'occupent d'une autre personne n'est pas suffisamment reconnu;
- *Prix*;
- *Contrôle* – capacité limitée des femmes à participer à la gestion et au règlement de leurs problèmes juridiques.

### **Recommandations**

Soixante et onze recommandations sont exposées dans l'étude *Women's Access to Legal Services* pour aider les décideurs dans les domaines politique et juridique à améliorer les services juridiques. Les recommandations concernent les points suivants :

- Choix – entre les services offerts par la collectivité et ceux de juristes du privé;
- Coût des services juridiques – assistance judiciaire civile;
- Possibilité de choisir son avocat;
- Avocats tenus de fournir des services de qualité à leurs clients;
- Communication – replacer le droit dans le contexte social;
- Idées pour l'avenir.

### **Justice : The Experiences of Māori Women : Te Tikanga o te Ture : Te Mātauranga o ngā Wāhine Māori e pa ana ki tēnei**

Ce rapport replace les vies des femmes maories dans leur contexte historique et social et fait le lien entre ce contexte, les expériences des femmes maories et leur perception du système judiciaire dans son ensemble.

Il est noté dans le rapport que les données suivantes ne sont pas prises en compte comme elles le devraient dans le secteur de la justice :

- Différences culturelles des femmes maories;
- Vulnérabilité des femmes maories sur le plan socioéconomique, notamment en ce qui concerne leur accès à l'information et aux services juridiques;
- Comportements négatifs à l'égard des femmes maories au sein du secteur de la justice – dont témoigne le fait que les Maories ont été nombreuses à décrire les mauvaises expériences qu'elles ont vécues lors des consultations.

Il est également indiqué dans le rapport que de nombreux échecs sont dus aux obstacles entravant l'accès des femmes maories à la justice. Ces principaux obstacles sont les suivants :

- *Mépris de la spécificité culturelle* – Les femmes maories ont indiqué que la prédominance des valeurs coloniales et le manque de personnel maori dans le système judiciaire sont les principaux obstacles entravant leur accès la justice. Les femmes maories qui ont participé aux consultations ont critiqué le comportement de certaines personnes occupant des postes de responsabilité dans le secteur de la justice. Elles ont donné des exemples d'entrevues non satisfaisantes avec des membres du personnel judiciaire, qui ignoraient la culture et les valeurs maories;
- *Vulnérabilité socioéconomique* – La condition socioéconomique des Maories constitue en elle-même un obstacle. L'accent a été mis sur l'accès à la justice lors des consultations hui, mais les femmes ont souvent souligné que cette question ne pouvait être séparée de celle du niveau et de la qualité de leur participation à la société sur le plan économique et social.

### **Recommandations**

Il est noté dans le rapport que deux évolutions s'imposent au sein du secteur judiciaire pour améliorer la des femmes maories :

- Les organismes compétents et la communauté dans son ensemble doivent comprendre les causes et les conséquences du manque d'égard envers les valeurs culturelles et la vulnérabilité socioéconomique des Maories;
- Il faut encourager la mise en oeuvre de stratégies qui favorisent la participation des Maoris, et en particulier des femmes, élaborer des politiques en commun et aider les femmes maories à renforcer leurs capacités structurelles et organisationnelles pour qu'elles puissent participer à l'offre de services.

Au moins trois principes d'importance sont identifiés dans le rapport pour guider les activités opérationnelles menées par les organismes du secteur de la justice afin de veiller à ce que les femmes maories soient traitées comme il se doit. Ces trois principes sont les suivants :

- *Partenariats* – c'est-à-dire l'adoption d'une approche coopérative qui souligne l'importance de la collaboration entre les Maoris et les organismes compétents afin d'obtenir les meilleurs résultats pour les femmes maories (par exemple, des centres d'hébergement pour les femmes maories, et des partenariats avec les forces de police locale);

- *Offre de plusieurs possibilités* – les femmes maories doivent pouvoir accéder à des institutions classiques, aux institutions maories ou aux deux, selon leur préférence;
- *Participation* – la participation des Maories aux services communautaires, l'information sur les services disponibles, notamment pour ce qui est des services proposés aux Maoris par des Maoris, et l'implication à des postes de responsabilité sont gages de succès pour les femmes maories.

Trois moyens sont identifiés pour mesurer l'efficacité des mesures prises, à partir des principes du Traité de Waitangi :

- *Participation* – participation des femmes en tant que professionnelles au secteur de la justice à tous les niveaux, ainsi qu'en tant qu'usagers volontaires du système;
- *Amélioration de l'autonomie* – des femmes maories;
- *Intégration culturelle* – au sein du système judiciaire, ou respect de l'intégrité culturelle des Maoris dans les services proposés.

### **Application**

En 2001, le Ministère de la condition de la femme a compilé les principales informations données dans ces rapports et les a présentées au Ministère de la justice, à la Direction des tribunaux (Department for Courts), à la police néo-zélandaise (New Zealand Police), et au Département de l'administration pénitentiaire (Department of Corrections) – pour qu'ils formulent des observations à ce sujet et débattent de la question, afin de les aider à répondre aux préoccupations des femmes sur le fonctionnement du système judiciaire. Ces organismes ont donné des renseignements sur les efforts qu'ils déploient, notamment dans les domaines suivants :

- Examen de la loi de 1968 relative au régime de tutelle (Guardianship Act 1968) (voir l'article 16 sur le mariage et la vie de famille);
- Examen des politiques et pratiques en vigueur à partir des activités d'évaluation menées dans le cadre de la loi de 1995 relative à la violence familiale (Domestic Violence Act 1995) (voir l'article 16 sur le mariage et la vie de famille);
- Amélioration des conditions de détention des femmes (voir l'article 13 sur la vie économique et sociale);
- Application de la loi de 2000 relative aux services juridiques (Legal Services Act 2000);
- Examen des conditions d'octroi d'une assistance juridique;
- Examen des règlements suivis par les juristes;
- Inventaire du personnel, des politiques et des méthodes de la police néo-zélandaise, et lancement d'initiatives pour remédier aux problèmes identifiés.

Le Gouvernement est conscient de la nécessité de nommer davantage de femmes à des fonctions juridiques et judiciaires, et de manière générale dans tous

les secteurs. Un des deux derniers juges nommés à la High Court est une femme, et l'une des plus jeunes dans l'Histoire de la Nouvelle-Zélande.

Le Vice-Ministre de la Justice a demandé à la Law Commission d'examiner la structure des tribunaux, et de lui soumettre son rapport final avant le 31 mars 2003.

La Law Commission a publié en janvier 2002 un document de synthèse sur le règlement des conflits par les tribunaux des affaires familiales (Family Court), et a invité le public à faire part de ses observations en la matière jusqu'au 4 avril 2002. Un autre document de synthèse sur l'ensemble de l'appareil judiciaire néo-zélandais a été publié en avril 2002. D'autres activités de consultation seront menées à mesure que la Law Commission progressera dans son examen. La Law Commission doit faire rapport au Gouvernement dans le courant de l'année 2003.

## Sources

Ministère de la condition de la femme, 2001, *Women's Access to Justice : Summary of Reports Prepared by the Ministry of Women's Affairs for the Ministry of Justice, Department for Courts, New Zealand Police, Department of Corrections*, Wellington.

New Zealand Law Commission, 1999, *Women's Access to Legal Services : Women's Access to Justice*, Wellington.

New Zealand Law Commission, 1999, *Justice : The Experiences of Māori Women : Te Tikanga o te Ture : Te Mātauranga o ngā Wāhine Māori e pa ana ki tēnei*, Wellington.

## Article 16

### Mariage et vie de famille

1. *Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :*

- a) *Le même droit de contracter mariage;*
  - b) *Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;*
  - c) *Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;*
  - d) *Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la question primordiale;*
  - e) *Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;*
  - f) *Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale;*
  - g) *Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation*
  - h) *Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.*
2. *Les fiançailles et les mariages d'enfants n'ont pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, sont prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.*

### Nom patronymique

L'enregistrement de la naissance est avant tout de la responsabilité des parents, qui sont normalement cotuteurs de leur enfant.

Lorsque la mère et le père de l'enfant sont légalement mariés, l'enregistrement de la naissance peut être accompli par l'un ou l'autre. Si les parents ne sont pas légalement mariés, la mère exerce seule la tutelle et c'est donc elle qui doit enregistrer la naissance.

La loi de 1995 relative à l'enregistrement des naissances, des décès et des mariages (Births, Deaths and Marriages Registration Act 1995) exige que, lors de

l'enregistrement d'une naissance, le parent qui déclare la naissance indique le nom de famille de l'enfant, un ou plusieurs noms devant être indiqués par ailleurs. Le nom de famille choisi peut être celui de la mère ou celui du père.

Les enfants ont le droit d'utiliser le nom de famille de leur père au titre du principe de droit commun relatif au nom patronymique. Ainsi, les enfants nés d'un mariage héritent du nom de famille de leur père dans le cadre de la tutelle que celui-ci exerce sur eux. Cependant, il existe quelques incertitudes en Nouvelle-Zélande sur ce principe, à cause d'un certain nombre de facteurs :

- Depuis 1970 [au titre de la loi de 1969 relative à la situation des enfants (Status of Children Act 1969) et de la loi de 1968 relative au régime de tutelle (Guardianship Act 1968)], les deux époux sont cotuteurs de l'enfant;
- Les époux gardent de plus en plus souvent leurs noms de famille respectifs;
- Depuis 1972, les parents peuvent dans la pratique (et légalement depuis 1995) enregistrer n'importe quel nom de famille pour leurs enfants nés en Nouvelle-Zélande.

Lorsqu'une demande de changement de nom pour un enfant de moins de 18 ans qui n'a jamais été marié est déposée auprès du Directeur général chargé de l'enregistrement des naissances, des décès et des mariages (Registrar-General of Births, Deaths and Marriages), elle doit être remplie par :

- Les deux parents cotuteurs; ou
- Si l'un des tuteurs n'est « pas disponible », l'autre ou les autres tuteurs; ou
- À la demande de l'un des tuteurs, un tribunal des affaires familiales peut accepter de changer le nom de l'enfant.

Aux termes de la loi, « non disponible » veut dire “à moins que l'expression ne soit employée dans un autre contexte, [...] mort, inconnu, disparu, en état d'aliénation mentale ou incapable d'agir pour raison médicale”.

La Nouvelle-Zélande reconnaît officiellement, sur le plan administratif, la pratique coutumière selon laquelle une femme prend le nom de son époux au moment du mariage. Depuis peu, cependant, on note une certaine évolution dans ce domaine. Par exemple, certains couples décident au moment du mariage que la femme ou les deux parties prendront les deux noms associés par un trait d'union. Dans d'autres cas, l'homme peut choisir de prendre le nom de sa femme, ou de l'associer au sien par un trait d'union.

Quoique la plupart des organisations reconnaissent le certificat de mariage comme preuve du changement de nom, certaines institutions, par exemple les banques, demandent aux nouveaux époux de remplir un formulaire de déclaration obligatoire.

## **Situation matrimoniale**

Voir l'article 2 sur les mesures de lutte contre la discrimination.

## Property (relationships) Act 1976

La loi de 2001 portant modification de la loi relative aux biens matrimoniaux a vu le Matrimonial Property Act 1976 rebaptisé Property (Relationships) Act 1976 et modifié pour entrée en vigueur le 1er février 2002, quoique les dispositions permettant de s'affranchir des nouvelles règles soient en vigueur depuis le 1er août 2001.

Trois grands changements ont eu lieu dans le cadre de cette réforme :

- Le même régime de partage des biens s'applique désormais aux couples *de facto* (y compris les couples homosexuels) et aux couples mariés. De manière générale, les biens sont donc partagés de façon égale entre les époux ou les partenaires au moment de la dissolution du mariage ou de la rupture du couple;
- Les mêmes règles s'appliquent lors du décès de l'époux ou du partenaire en ce qui concerne le partage des biens. Auparavant, le veuf ou la veuve n'obtenait pas forcément autant que les personnes se séparant de leur époux/épouse, et le survivant d'une relation de fait n'avait officiellement aucun droit;
- Les nouvelles mesures ont pour but de réduire les disparités économiques entre époux ou partenaires au moment de la dissolution du mariage ou de la rupture de la relation, ces disparités s'expliquant notamment par le partage des tâches décidé dans le cadre du mariage ou de la relation. Les tribunaux se sont donc vus conférer des pouvoirs discrétionnaires pour fixer le montant des pensions alimentaires. Le tribunal peut fonder sa décision sur la capacité de chaque époux ou partenaire à gagner un revenu, les responsabilités assumées quotidiennement pour s'occuper de l'enfant mineur ou à charge et toute autre circonstance pertinente.

Aux termes de la loi, une relation de fait est une relation entre deux personnes (quel que soit leur sexe) qui vivent en couple. La législation prévoit une liste de critères pour aider les tribunaux à déterminer si deux personnes « vivent en couple ».

Les couples ont la possibilité de s'affranchir de ces règles, à travers un ensemble de formalités, et notamment la nécessité pour chaque époux ou partenaire de consulter un conseiller juridique indépendant. Les règles promulguées prévoient un modèle facultatif d'accord pour les personnes qui souhaitent suivre cette voie.

Le Ministère de la justice a entrepris un examen approfondi des autres dispositions législatives en vertu desquelles les couples de fait (homosexuels ou hétérosexuels) peuvent ne pas être traités de la même manière que les couples légalement mariés. Il s'agit notamment d'identifier les lois qui doivent être modifiées pour que les couples de fait (homosexuels ou hétérosexuels) aient les mêmes droits, les mêmes protections et les mêmes devoirs que les couples mariés.

## Mariages entre adolescents et mariages arrangés

Les Néo-Zélandais continuent de se marier de plus en plus tard. Les unions officielles sont de plus en plus retardées et les adolescents ou les jeunes qui se marient sont de plus en plus rares. En 2001, 600 adolescentes (moins de 20 ans) étaient mariées, contre 8 700 en 1971. Les adolescentes représentaient 32 % de

toutes les femmes mariées en 1971, mais seulement 3 % en 2001. Pour ce qui est des jeunes femmes âgées de 15 à 19 ans qui avaient un partenaire lors du recensement de 2001, 9 sur 10 d'entre elles vivaient en union libre.

On ne dispose pas de données permettant de savoir si les mariages entre adolescents sont ou non « arrangés ». Tous les mariages arrangés entre mineurs (âgés de 16 à 20 ans) ne sont pas forcément répréhensibles si les mineurs y consentent librement. Les mariages arrangés forcés ou qui se font sous la menace seront considérés comme nuls. En Nouvelle-Zélande, le consentement des parents ou des tuteurs est nécessaire pour le mariage d'un mineur, au titre de la loi de 1955 relative au mariage (Marriage Act 1955). Par ailleurs, pour que le mariage soit valable, les deux parties doivent y consentir librement. C'est une condition implicite du processus solennel mené par un célébrant et une condition explicite si l'union est scellée conformément au règlement d'un organe compétent.

Si le mariage s'est fait sans le consentement libre et informé d'un des deux époux, il peut être déclaré nul *ab initio* au titre la loi de 1980 relative aux procédures familiales (Family Proceedings Act 1980). Le motif d'annulation le plus probable est l'obtention du consentement du mineur sous la contrainte. Toutefois, dans le cas des mariages arrangés, le sens du devoir envers les parents, le poids des coutumes religieuses, ou une certaine réticence au mariage peuvent ne pas suffire à dire qu'il y a eu contrainte<sup>51</sup>.

### **Examen de la loi de 1968 relative au régime de tutelle (Guardianship Act 1968)**

La loi de 1968 relative au régime de tutelle est en cours d'examen. Cette législation n'a pas subi de modification significative depuis 30 ans et la famille a beaucoup changé entre-temps, notamment en ce qui concerne les rôles parentaux et les structures familiales. La communauté internationale et la société et les législateurs néo-zélandais ont par ailleurs mis l'accent sur les besoins et les droits des minorités et des peuples autochtones et sur l'adoption d'une approche davantage axée sur l'enfant du point de vue législatif. Le Vice-Ministre de la justice a publié un document de travail sur l'examen de la loi en 2000. Des décisions préliminaires ont été prises en avril 2000 sur les modifications à apporter à la loi en vue de présenter un projet de loi au parlement avant la fin de 2002.

Il s'agit notamment d'examiner l'efficacité des processus d'application de la loi en vigueur, notamment en ce qui concerne les droits de visite. Le Gouvernement a décidé, non seulement d'accroître les recours des parents, mais aussi d'étendre le rôle des tribunaux des affaires familiales aux différentes possibilités d'intervention en mettant l'accent sur la prévention, la facilitation et l'application du droit. Cette évolution amènera naturellement les tribunaux des affaires familiales à faciliter les arrangements relatifs aux droits de visite pour le plus grand bien-être des parents comme des enfants concernés.

Le Gouvernement a par ailleurs demandé au Ministère de la justice de faire rapport en septembre 2002 au Cabinet sur la disposition de la loi qui prévoit que les visites surveillées sont à la charge des parents qui n'ont pas le droit de garde et d'examiner à cet égard les possibilités de financement des visites surveillées dans le

cadre de la législation relative aux gardes d'enfants, afin d'assurer le financement de l'initiative (le cas échéant) pour l'exercice 2003-2004. Toutes les études menées à ce jour sur cette question ont montré que le coût des visites surveillées constituait un obstacle considérable pour les parents et que cela avait un impact négatif sur les enfants.

Dans le cadre de l'examen de cette loi, le Gouvernement a également décidé de modifier la loi de 1987 relative au statut des enfants (Status of Children Amendment Act 1987) pour inclure les partenaires homosexuels dans la définition des relations donnant le statut de parents lorsqu'il y a naissance d'un enfant grâce aux techniques de procréation assistée.

### **Femmes handicapées**

Une mère biologique souffrant d'une maladie mentale a automatiquement les mêmes droits de garde qu'une mère qui n'a pas de maladie mentale. Ces droits de garde naturels peuvent être modifiés sur décision d'un tribunal des affaires familiales. Il peut notamment s'agir des initiatives suivantes :

- Décision de retirer à la mère son droit de tutelle au regard de la loi relative au régime de tutelle, à la condition qu'elle ne soit pas à même d'assumer cette responsabilité;
- Décision concernant les droits de garde ou de visite qui vient modifier les droits d'un parent à garder son enfant sous son toit ou avoir d'autres contacts avec lui au titre de la loi relative au régime de tutelle;
- Décision de nommer une personne cotuteur de l'enfant aux côtés de la mère ou pour une raison donnée, au titre de la loi relative au régime de tutelle;
- Décision de placer un enfant sous tutelle judiciaire (autrefois appelée « curatelle »), au titre de la loi relative au régime de tutelle.

Dans toutes les procédures ayant trait à la loi relative au régime de tutelle, c'est le bien-être de l'enfant qui est la première considération.

### **Grands-parents**

Les grands-parents peuvent être impliqués dans des procédures ayant trait à la loi relative au régime de tutelle dans trois types d'occasions :

#### ***Inquiétude quant aux soins apportés aux enfants et leur protection***

Lorsque le bien-être et la sécurité des enfants sont remis en question, il n'est pas rare que les grands-parents demandent leur garde au titre de la loi relative au régime de tutelle. Certaines de ces affaires tombent sous l'effet de la loi de 1989 relative aux enfants, aux jeunes et à leur famille (Children, Young Persons and their Families Act 1989). Toutefois, les décisions prises en vertu de la loi relative au régime de tutelle peuvent être plus sûres à long terme, dans la mesure où elles ne sont pas sujettes à examen tous les six mois comme c'est le cas avec la loi relative aux enfants, aux jeunes et à leur famille.

---

<sup>51</sup> *Singh c. Singh* [1971] 2 All ER 828, 831.

*Différends sur les visites*

Lorsque la relation entre les parents séparés est très conflictuelle, il arrive que le parent qui a la garde des enfants refuse aux grands-parents le droit de les voir. Il peut également arriver qu'une personne refuse à ses propres parents le droit de voir ses enfants. À ce jour, les grands-parents ne peuvent légalement obtenir un droit de visite que dans le cadre d'une décision sur la garde des enfants, ou si leur enfant est décédé, s'il a été privé de son droit de visite par décision de justice ou s'il n'a pas exercé son droit de visite.

*Tuteurs supplémentaires*

Dans certains groupes culturels, il est courant que des membres de la famille élargie, comme les grands-parents, les oncles et les tantes, se chargent en partie de l'éducation des enfants au quotidien. Certaines familles peuvent souhaiter officialiser ses responsabilités en demandant que la personne s'occupant des enfants soit nommée tuteur supplémentaire, dans le cadre d'une ordonnance par consentement.

Le mécontentement des groupes de grands-parents concerne le plus souvent les deux premières situations décrites ci-dessus. Les grands-parents se plaignent généralement du coût et du traumatisme liés à des procès répétés, car en raison du niveau de leurs biens de capital, ils n'ont souvent pas droit à une aide judiciaire, et peuvent être obligés d'hypothéquer leur domicile. Les critères d'octroi de l'aide judiciaire sont actuellement examinés.

Quatre propositions de modification de la législation relative au régime de tutelle pourrait avoir des conséquences positives pour les grands-parents qui se trouvent impliqués dans des différends à ce sujet :

*Condition pour demander une décision de justice*

Les grands-parents seront habilités à demander en justice un droit de visite aux enfants.

*Rapports sur le milieu culturel*

Les tribunaux des affaires familiales auront le pouvoir de demander un rapport sur le milieu culturel de l'enfant.

*Participation aux auditions*

Les personnes qui participent à la première étape du processus de règlement des conflits pourront demander d'assister à toute audition relative au régime de tutelle devant le tribunal. Dans le cadre de son examen du règlement des conflits devant les tribunaux de la famille, la Law Commission envisage la possibilité de permettre à davantage de personne d'assister aux premiers efforts de règlement des conflits, par exemple aux médiations.

*Procédure à caractère vexatoire ou frivole*

Les tribunaux des affaires de la famille seront habilités à annuler ou interdire les procédures qui sont vexatoires ou frivoles ou bien qui ne sont pas dans le meilleur intérêt de l'enfant.

## Examen de la loi de 1955 relative à l'adoption (Act 1955)

La loi de 1955 relative à l'adoption est en cours d'examen. Cette initiative répond aux mêmes types de motivations que l'examen de la loi de 1968 relative au régime de tutelle, à savoir notamment le fait que la législation n'a subi aucune modification d'importance depuis plus de 45 ans, alors qu'on a assisté durant cette période à des évolutions significatives en ce qui concerne la famille et la pratique de l'adoption. En 1999, le Gouvernement a demandé à la Law Commission d'examiner le cadre juridique réglementant l'adoption en Nouvelle-Zélande et d'envisager les moyens de le modifier pour mieux répondre aux besoins de la société contemporaine. La Commission a fait part des résultats de ses travaux au mois de septembre 2000. Le rapport qu'elle a établi servira de point de départ à un examen encore plus approfondi de la pratique de l'adoption par un comité restreint. Les membres du comité ont prévu de présenter un rapport provisoire d'ici à août 2001. Le Gouvernement examine actuellement les meilleurs moyens de procéder à des réformes législatives dans ce domaine.

## Violence à l'égard des femmes

En Nouvelle-Zélande, un nombre important de femmes subissent des violences de la part de leur partenaire. Il est difficile d'obtenir des résultats statistiques cohérents en raison des différentes définitions et méthodologies utilisées, mais selon les meilleures estimations disponibles sur la violence dans le couple, 15 % des femmes ont été battues ou ont eu des rapports sexuels forcés avec leur partenaire au moins une fois dans leur vie. Quinze à 21 % des femmes indiquent avoir subi des violences physiques et sexuelles et 44 à 53 % avoir fait l'objet de violences psychologiques dans les 12 derniers mois<sup>52</sup>.

D'après les résultats de plusieurs études :

- La violence dans la famille est la cinquième cause de mort après blessures chez les femmes en Nouvelle-Zélande<sup>53</sup>;
- 50 % de tous les homicides perpétrés sur des femmes en Nouvelle-Zélande sont le fait des partenaires ou anciens partenaires de ces femmes<sup>54</sup>;
- 1 % de toutes les femmes qui ont des partenaires ont été traitées ou admises à l'hôpital après avoir subi des violences de la part de leur partenaire;
- 3 % des femmes ont avoué qu'elles craignaient que leur partenaire ne les tue;
- 6 % des hommes arrêtés par la police pour violence familiale s'en étaient pris à leur compagne enceinte (sur un échantillon de population de 500 femmes)<sup>55</sup>;
- 15 % des résidentes des centres d'hébergement pour femmes souffrent d'une invalidité permanente après avoir été battues<sup>56</sup>.

---

<sup>52</sup> Ministère de la santé, 2001.

<sup>53</sup> Fanslow, 1995.

<sup>54</sup> *Ibid.*

<sup>55</sup> Maxwell, 1994.

<sup>56</sup> Chambers and Chambers, 1989.

D'après les données collectées par le National Collective of Independent Women's Refuges (NCIWR), les femmes et les enfants maoris sont sur-représentés parmi les femmes qui trouvent refuge dans des centres d'hébergement. En 1999, 3 085 femmes et 4 851 enfants maoris ont fait appel aux services du NCIWR, contre 3 899 femmes et 4 636 enfants non maoris.

Le Projet contre la violence dans la famille (Family Violence Project) du Ministère de la santé met l'accent sur l'amélioration de la capacité de réaction du secteur de la santé face aux victimes de la violence familiale, et en particulier les enfants et les conjoints. Un des premiers objectifs de ce projet est de mettre en place des protocoles d'identification, de gestion et d'orientation des victimes. Il faudra opérer des changements importants en ce qui concerne la compréhension de la violence familiale et du rôle des professionnels de la santé, et modifier la pratique clinique. Les services pédiatriques, de maternité, généralistes et d'urgence sont visés par le projet qui, sous ses principaux aspects, fera l'objet d'une évaluation dont les résultats seront disponibles courant 2003.

La New Zealand Medical Association, la New Zealand Nurses Association et la plupart des facultés de santé ont adopté ou sont sur le point d'adopter des politiques sur la violence dans la famille, définissant le rôle qui leur incombe pour aider les femmes victimes de violence et favoriser leur autonomisation.

**Te Rito : Stratégie néo-zélandaise de prévention de la violence dans la famille (New Zealand Family Violence Prevention Strategy)**

La Stratégie néo-zélandaise de prévention de la violence dans la famille, *Te Rito : New Zealand Family Violence Prevention Strategy*, publiée par le Ministère du développement social, a été lancée en mars 2002. *Te Rito* définit les grands objectifs gouvernementaux, les principes suivis dans la formulation des orientations pour l'avenir, et un programme d'application quinquennal pour accomplir le plus de progrès possibles afin que la violence soit exclue des familles/whānau. La stratégie reconnaît la nature sexospécifique de la violence familiale.

Les principes de la stratégie *Te Rito* sont les suivants :

- Tout le monde a le droit fondamental de vivre dans la sécurité et sans subir de violences;
- Véritable patrimoine, les structures et les pratiques traditionnelles et contemporaines des whānau, hapū et iwi doivent être reconnues, encouragées et pleinement acceptées;
- Il faut suivre une démarche globale dans les activités de prévention de la violence dans la famille et leur conception;
- Ceux qui se rendent coupables de violence dans leur famille/whānau doivent être tenus responsables de leur comportement violent;
- Il faut mettre l'accent sur la prévention et l'intervention rapide, en prêtant particulièrement attention aux besoins des enfants et des jeunes;
- Les différentes approches relatives à la prévention de la violence familiale doivent être intégrées, coordonnées et complémentaires;

- La communauté a le droit et le devoir de participer à la prévention de la violence dans les familles/whānau;
- Les besoins spécifiques des différents groupes de population doivent être reconnus et pris en compte lors de l'élaboration et de la mise en oeuvre des initiatives ayant trait à la prévention de la violence familiale;
- Les initiatives de prévention de la violence familiale doivent sans cesse être améliorées au fur et à mesure que l'on obtient de nouveaux renseignements et que l'on identifie de meilleures méthodes de travail.

Les objectifs de *Te Rito* sont les suivants :

- Modifier les comportements en encourageant un rejet complet de la violence dans les familles/whānau, et en s'assurant que les membres de la société comprennent les dimensions et les manifestations de la violence et qu'ils font leur part pour la prévenir;
- Réagir de manière efficace, intégrée et coordonnée face à la violence dans les familles/whānau, et s'assurer que des services de qualité sont disponibles et accessibles à tous;
- Prévenir la violence dans les familles/whānau en offrant éducation et soutien aux enfants, aux jeunes et à leurs familles/whānau, et en identifiant la violence dès ses premiers symptômes;
- Veiller à ce que les approches en vigueur en ce qui concerne la prévention de la violence soient pertinentes, du point de vue culturel, et efficaces pour les whānau, hapū et iwi, ainsi que pour les peuples issus des îles du Pacifique et autres populations ethniques;
- Veiller à la continuité et à la cohérence des activités de prévention de la violence familiale.

#### **Loi de 1995 relative à la violence dans la famille (Domestic Violence Act 1995)**

La loi de 1995 relative à la violence dans la famille, en vigueur depuis six ans, donne une définition de la violence proche de celle utilisée dans la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Il s'agit d'une large définition de la violence dans la famille, qui comprend les sévices physiques et sexuels et la cruauté mentale, notamment l'intimidation, le harcèlement et la menace. La loi interdit également la violence à l'égard de parents et la violence à l'égard des enfants, sous l'expression générale « relations avec des proches », désignant les relations familiales, les relations avec des proches et les relations homosexuelles.

L'application de la loi a été évaluée par le Ministère de la justice, qui s'est rendu compte que la législation faisait l'objet d'un large soutien. Les programmes proposés en vertu des dispositions de la loi sont eux aussi évalués. Les résultats obtenus à ce jour montrent qu'ils sont efficaces et permettent d'aller dans le sens de la loi. Tous les points suggérant qu'il est nécessaire de modifier la politique et les pratiques suivies doivent être soumis au Ministère de la justice et à la Direction des tribunaux d'ici à juin 2003.

La violence familiale est considérée comme une priorité dans le cadre de la Stratégie de réduction de la criminalité (Crime Reduction Strategy) qui est en cours de développement.

**Réfugiées et migrantes**

Les migrantes qui quittent des mariages ou des relations violents lors de leur séjour en Nouvelle-Zélande sur un visa de tourisme ou d'études (c'est-à-dire sans résidence permanente) peuvent se retrouver dans une situation difficile. Il arrive qu'elles ne puissent plus rentrer dans leur pays où elles seraient désavouées par leur famille pour avoir abandonné la relation. Face à cette situation, le Gouvernement a modifié la politique relative aux permis de travail en 2000 et celle sur le droit de résidence en 2001. Ainsi, les femmes victimes de violence familiale peuvent obtenir, si elles remplissent les critères de la Politique gouvernementale de lutte contre la violence domestique (Domestic Violence Policy), un permis de travail de trois mois. À la fin de cette période, elles peuvent demander un droit de résidence permanent au titre de la politique spéciale en faveur des victimes de violence familiale.

**Sources**

Ministère du développement social, février 2002, *Te Rito : New Zealand Family Violence Prevention Strategy*, Wellington.

## Appendice 1

### Le point de vue des femmes

Cette partie offre un résumé des principaux thèmes et problèmes qui ressortent des consultations du public menées en vue de l'établissement du rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (voir Méthodologie). Y sont également présentées les mesures préconisées par les femmes et les filles pour résoudre les principaux problèmes. Le présent appendice expose donc, de bonne foi, le point de vue des personnes consultées, mais il n'est pas représentatif de l'opinion des femmes de Nouvelle-Zélande dans leur ensemble. On trouvera à l'appendice 2 la liste des groupes et individus qui ont présenté leurs observations par écrit sur le projet de rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Les parties en italiques correspondent à des renseignements succincts du Gouvernement sur la législation, la politique ou les activités qui peuvent répondre à certaines des préoccupations exprimées par les femmes et les filles. On trouvera parfois des renvois au corps du rapport.

« Le point de vue des femmes » n'est pas le programme de travail du Gouvernement. Cependant, les questions résumées ici sont prises en compte dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie des femmes (voir plus haut), et elles seront examinées par le Ministère de la condition de la femme tout au long du développement de cette stratégie, qui doit être présentée au Gouvernement. Elle constituera un programme d'action au niveau gouvernemental permettant de tenir compte des priorités des femmes.

### Les femmes Maories

Les femmes maoris ont estimé qu'elles n'étaient pas suffisamment reconnues par le Gouvernement en leur qualité de tangata whenua et de partenaires du Traité. Elles ont notamment fait valoir les points suivants :

- Le Gouvernement utilise les données pour analyser la situation des femmes maories à partir de leur vulnérabilité et de leurs désavantages, ce qui ne lui permet pas de reconnaître la capacité des femmes maories à rechercher, élaborer et appliquer leurs propres solutions et stratégies, en participant ainsi pleinement à une Nouvelle-Zélande innovante, capable d'un développement économique et social soutenu;
- Les partenariats iwi avec les organismes publics ne sont pas suffisamment exploités dans le cadre de la consultation des Maoris;
- La lutte contre les inégalités socioéconomiques dont sont victimes les Maoris doit se faire davantage au niveau interministériel;
- Le Ministère de la condition de la femme manque de ressources.

Les femmes Maories ont suggéré l'adoption des mesures suivantes en réponse à leurs préoccupations :

- Reconnaissance, notamment de la part des bailleurs de fonds, de la condition des femmes maories dans le contexte des whānau, hapū et iwi, et du rôle et de la valeur des femmes dans les communautés;
- Accent placé sur la recherche de solutions, plutôt que sur la définition des problèmes;
- Interventions ciblées sur les points forts des communautés;
- Maintien de partenariats entre les whānau, hapū et iwi et le Gouvernement;
- Investissement dans les femmes et les familles; le Ministère de la condition de la femme, doté de ressources supplémentaires, jouant le rôle de centre de liaison.

### **Observations du Gouvernement**

*Le Gouvernement a adopté une approche globale de « réduction des inégalités » qui consiste à contrôler l'efficacité des politiques visant à satisfaire les besoins des communautés désavantagées et à définir les grandes orientations des politiques sociales et économiques afin qu'elles répondent au mieux aux besoins des communautés maories, des peuples issus des îles du Pacifique et des autres groupes désavantagés en Nouvelle-Zélande. Les fonctions de suivi et de contrôle du Ministère pour le développement des Maoris ont par ailleurs été renforcées et le Ministère de la condition de la femme a inclus dans sa Déclaration d'intention pour la période allant de 2002 à 2005 une rubrique consacrée spécifiquement aux priorités des femmes maories (pour plus de détails, voir plus haut la réponse du Gouvernement néo-zélandais aux conclusions du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes).*

### **Le partenariat entre les femmes et le gouvernement**

Les femmes se sont dites préoccupées par la médiocrité de leur partenariat avec le Gouvernement, selon elles exacerbée par :

- La diversité et la multitude des organisations non gouvernementales;
- Le coût et le temps associés à la participation aux pouvoirs publics en tant qu'acteurs;
  - Le fait que les questions relatives aux femmes sont souvent examinées dans le cadre de la politique sociale et non de la politique économique;
- La sous-traitance des services sociaux, avec des groupes souvent financés pour fournir des services spécifiques, mais non pour donner des conseils et contribuer au développement de la population active, dans le cadre de la réduction d'échelle et de la centralisation des services publics.

Les femmes ont suggéré l'adoption des mesures suivantes en réponse à leurs préoccupations :

- Le Gouvernement devrait formuler une stratégie dans laquelle il reconnaisse le rôle clef que peuvent jouer les femmes, leur diversité et les facteurs coût et temps intervenant dans le niveau de participation;

- Les principales ONG doivent travailler en partenariat avec le Ministère de la condition de la femme pour modifier les comportements sur des questions clefs comme la violence, tout en reconnaissant les limites de leur rôle;
- Il faudrait créer une Assemblée de femmes ou un groupe d'ONG qui entamerait un dialogue fructueux avec le Gouvernement.

### **Observations du Gouvernement**

*Le Ministère de la condition de la femme a reçu instruction du Cabinet de développer une Stratégie des femmes qui permettra d'identifier leurs priorités et les mesures qu'il convient de prendre pour les satisfaire. La stratégie sera développée avec la pleine participation des Néo-Zélandaises, et des principales organisations et prestataires de services (pour plus de détails, voir l'article 3 sur l'amélioration et la promotion de la condition de la femme).*

### **L'analyse des sexospécificités**

Les femmes se sont dites préoccupées par le manque d'analyses sexospécifiques dans le cadre du processus budgétaire gouvernemental, et lors de la détermination des revenus et moyens financiers requis pour les organismes publics ou les services et programmes publics sous-traités. Les femmes ont également estimé que les analyses sexospécifiques ne reflétaient pas toujours suffisamment la diversité des femmes.

Les femmes ont suggéré les mesures suivantes en réponse à leurs préoccupations :

- Prévision de ressources pour la réalisation d'analyses sexospécifiques rigoureuses par le Gouvernement;
- Analyses sexospécifiques à l'occasion des processus de détermination des responsabilités, par exemple dans le cadre du « Review of the Centre »;
- Obligation de mener des analyses sexospécifiques pour tous les organismes publics, ou tout autre organisme qui bénéficie de fonds publics, dans les budgets, prévisions, propositions et décisions en ce qui concerne les politiques, services et programmes. Les organismes devraient être tenus de rendre des comptes à ce sujet;
- Analyses sexospécifiques reflétant la diversité des femmes, notamment des jeunes, des Maories, des femmes issues des îles du Pacifique, des réfugiées et des migrantes, et des femmes handicapées;
- Instauration d'un mécanisme pour que les problèmes identifiés soient systématiquement pris en compte sur le plan politique, de sorte, par exemple, que la Stratégie relative à la santé des femmes ou les analyses sexospécifiques soient intégrées aux programmes d'action des conseils régionaux pour la santé.

### **Observations du Gouvernement**

*Depuis janvier 2002, le Gouvernement exige l'inclusion d'analyses selon le sexe et d'un examen des répercussions des mesures prises sur les hommes et les femmes dans tous les documents soumis au Comité gouvernemental pour la justice sociale. L'accent peut également être mis au besoin sur l'impact des mesures sur les Maories et les femmes issues des îles du Pacifique (pour plus de détails, voir*

*l'article 3 sur l'amélioration et la promotion de la condition de la femme). Le Ministère de la condition de la femme collaborera avec le Ministère de la santé à l'occasion de l'examen, courant 2002, des outils développés afin d'aider les conseils régionaux pour la santé. Le Ministère de la condition de la femme contribuera aux analyses sexospécifiques et recommandera à cette occasion l'adoption de mesures spéciales en faveur de la santé des femmes. Un projet de mémorandum d'accord sera rédigé par le Ministère de la santé et le Ministère de la condition de la femme afin d'officialiser leur relation, de définir les attentes et de fixer un calendrier d'exécution (pour plus de détails, voir l'article 12 sur la santé). Les principaux ministères doivent également faire rapport chaque année au Parlement sur l'efficacité des mesures qu'ils ont pu prendre pour réduire les inégalités dont sont victimes les groupes défavorisés, notamment les Maories et les femmes du Pacifique (pour plus de détails, voir l'article 3 sur l'amélioration et la promotion de la condition de la femme).*

## **Les données**

Les femmes et les filles se sont dites préoccupées par le manque de données ventilées pour motiver la prise de décisions gouvernementales et politiques. Les femmes sont également préoccupées par le fait que les méthodes suivies pour la collecte des données ne reflètent pas et ne mesurent pas systématiquement leur contribution à l'économie. Leurs motifs de préoccupation spécifique sont notamment les suivants :

- L'invisibilité dans les données et la recherche de groupes particuliers de femmes, notamment les jeunes, les rurales, les réfugiées et les migrantes, les femmes maories et les femmes issues des îles du Pacifique, et les femmes handicapées;
- Les organisations non gouvernementales sont financées pour fournir des services, et non pour mener des recherches ou collecter des données;
- Les études sur l'agriculture menées par le Ministère de l'agriculture et des forêts ne rendent pas compte des multiples rôles que peuvent jouer les femmes dans le secteur de l'agriculture;
- Le manque de données diachroniques sur la précarité croissante de l'emploi pour les femmes, qui constitue un obstacle au développement de politiques informées sur des questions comme les congés parentaux rémunérés, le travail à temps partiel et à plein temps, et les pluri-activités;
- La collecte des données au sein du Gouvernement n'est pas suffisamment planifiée, de sorte qu'il est difficile de comparer les résultats.

Les mesures suivantes ont été préconisées :

- Le Gouvernement doit suivre de nouvelles méthodes pour ses enquêtes et la collecte de données afin d'inclure et de mesurer les contributions des femmes à l'économie;
- Consultations entre les ministères et les organisations non gouvernementales sur la collecte de données et planification des activités de recherche en partenariat;

- Octroi de subventions aux organisations non gouvernementales dans un esprit de partenariat;
- Collecte de données ventilées précises pour une prise de décisions informée.

### **Observations du Gouvernement**

*Les enquêtes sociales qu'a menées récemment ou que doit bientôt mener Statistics New Zealand (SNZ) sont fondées sur des échantillons élargis aux Maoris et aux populations issues des îles du Pacifique qui permettront d'obtenir des renseignements plus détaillés. SNZ examine actuellement les pratiques suivies pour mesurer l'appartenance ethnique et passe en revue les programmes d'enquêtes sociales existants afin de mieux répondre aux besoins du Gouvernement et de la communauté en matière d'information (pour plus de détails, voir la réponse du Gouvernement néo-zélandais aux conclusions du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes).*

### **Les femmes et la précarité de l'emploi**

Les femmes ont le sentiment d'une certaine précarisation de l'emploi en ce qui concerne la population active féminine et elles s'inquiètent des éventuelles conséquences de cette situation. Leurs motifs de préoccupation sont notamment les suivants :

- Bas niveaux de salaire;
- Accès limité aux droits fondamentaux des salariés, comme les congés payés, les congés maladie et la formation;
- Manque d'information sur les droits des employés.

Les femmes ont suggéré les mesures suivantes en réponse à leurs préoccupations :

- Adoption d'une approche interministérielle mettant l'accent sur le développement d'un marché du travail caractérisé par de hauts niveaux de salaires et de qualifications;
- Transfert des avantages accordés aux employés;
- Information aux employés et aux employeurs sur leurs droits et leurs responsabilités en ce qui concerne le travail à temps partiel et le travail occasionnel.

### **Observations du Gouvernement**

*La loi de 2000 relative aux relations de travail a pour objectif de réduire les inégalités en ce qui concerne les pouvoirs de négociation et prévoit une protection contre la discrimination dans l'emploi sur les mêmes bases que la loi de 1993 relative aux droits de l'homme, qui a été récemment revue et renforcée. En juillet 2002, le Ministère de la condition de la femme a publié un document sur le principe du salaire égal à travail de même valeur, ouvert à la consultation publique jusqu'en novembre 2002 (pour plus de détails, voir l'article 1 sur la définition de la discrimination à l'égard des femmes; l'article 2 sur les mesures de lutte contre la discrimination; et l'article 11 sur l'emploi).*

*Le Ministère du travail a lancé une étude sur la précarisation de l'emploi, qui concerne surtout les femmes. Des études de cas sur les femmes maories sont également prévues.*

## **L'autonomie économique**

Les femmes se sont dites préoccupées par un certain nombre de problèmes qui remettent en question leur autonomie économique sur le long terme, notamment les problèmes suivants :

- L'accès aux technologies de l'information et la participation aux innovations, en particulier en ce qui concerne les femmes rurales;
- L'accès au crédit;
- Le passage des aides, en particulier le DPB, à un emploi rémunéré;
- Les revenus après retraite, étant donné que les femmes vivent plus longtemps que les hommes et qu'elles gagnent moins d'argent pendant la période de leur vie où elles sont actives;
- L'accès à l'éducation, à la formation et à la formation continue et la reconnaissance de leur valeur;
- L'impact des soins apportés à autrui sur le revenu engendré pendant une vie;
- L'impact du système de prêts aux étudiants sur le revenu des femmes pendant leur vie.

## **Observations du Gouvernement**

*Mis en place pendant les dix dernières années, le National Qualifications Framework est fondé sur le concept d'une éducation en continu et permet d'accumuler les unités de valeur pendant et après les années d'étude. Par ailleurs, le lancement du système de reconnaissance des acquis [Recognition of Prior Learning (RPL)] a vu la valorisation de toute une série de compétence et d'expériences. Le système de qualifications actuel est constamment examiné pour renforcer les possibilités de formation continue dans le cadre éducatif. (pour plus de détails voir l'article 10 sur l'éducation)*

*Les femmes au chômage ont droit à des aides de la part du Gouvernement. Elles reçoivent ainsi une aide au revenu, notamment des indemnités de chômage et des allocations pour mères seules. Les hommes comme les femmes ont en outre droit à des subventions salariales, des indemnités de transition à l'emploi (y compris des indemnités lors de l'entrée en fonctions (Work Start Grant) qui couvrent l'essentiel des frais afférents au commencement d'un travail), des aides à l'expérience professionnelle, au travail communautaire et la recherche d'un emploi, ainsi que des formations. Le lancement du Programme Oeuvrer pour l'emploi (Working Towards Employment plan) devrait offrir aux femmes de nouvelles possibilités de formation. Il s'agit aussi de lever les obstacles rencontrés en matière d'accès aux services de garderie. Les "responsabilités familiales" sont par ailleurs prises en compte dans le cadre du projet de loi relatif à la sécurité sociale (oeuvrer pour l'emploi) [Social Security (Working Towards Employment) Bill (WTE Bill)], qui*

*procède d'une approche plus globale du développement social (pour plus de détails, voir l'article 11 sur l'emploi et l'article 13 sur la vie économique et sociale).*

## **Le travail à domicile**

Les femmes se sont dites préoccupées par les conditions de travail de nombreuses travailleuses à domicile et par l'impact éventuel de cette situation sur ceux qui reçoivent des soins. Les problèmes évoqués ont notamment été les suivants :

- Le manque de soutien et de reconnaissance envers ceux qui dispensent des soins sans être rémunérés;
- Les contrats de ceux qui dispensent des soins contre rémunération, qui sont très spécifiques et ne couvrent ni les frais de transport ni l'intégralité des tâches que ces travailleurs peuvent être amenés à exécuter dans le cadre de leurs fonctions, et l'impact de cette situation sur leur bas niveau de salaire;
- La ségrégation professionnelle dans un secteur dominé par les femmes et donc dévalorisé et sous-payé;
- La non reconnaissance du fait qu'il arrive que les personnes handicapées s'occupent d'autrui tout autant que des personnes bien portantes.

Les femmes ont suggéré l'adoption des mesures suivantes en réponse à leurs préoccupations :

- Les contrats de travail doivent prévoir le remboursement des frais de transport des travailleurs à domicile;
- Des normes minimales doivent être fixées dans le cadre de la législation du travail, tant en ce qui concerne la qualité des soins prodigués que pour ce qui est de la qualité des conditions de travail;
- Financement d'activités de formation à l'intention des travailleurs à domicile;
- Formulation de directives sur la sécurité et l'hygiène du travail pour tenir compte du quotidien du travail à domicile;
- Examen coordonné, au niveau gouvernemental, des modes de financement et des types de contrats.

## **Observations du Gouvernement**

*Le Ministère de la santé a entrepris de résoudre les problèmes rencontrés par les travailleurs des services d'aide à domicile, notamment en mettant à jour les spécifications de ce type de services, en ce qui concerne la formation, le contrôle et la supervision du personnel.*

*La stratégie de la Nouvelle-Zélande en faveur des personnes handicapées : New Zealand Disability Strategy, Making A World of Difference : Whakanui Oranga (NZDS), a été lancée en avril 2001 et consiste en un programme pour qu'à terme la Nouvelle-Zélande devienne une société inclusive et non pas d'exclusion. La NZDS est un document qui est le fruit d'un effort intersectoriel et fixe 15 objectifs dans des domaines tels que les droits de l'homme, les comportements sociaux, l'éducation et l'emploi, les loisirs et le mode de vie, l'information, les services publics et les*

*systèmes de soutien. Elle fournit également un cadre permettant de s'assurer que les ministères et autres organismes gouvernementaux ont bien pris en compte le sort des handicapés avant toute décision (pour plus de détails, voir l'article 3 sur l'amélioration et la promotion de la condition de la femme).*

*En juillet 2002, le Ministère de la condition de la femme a publié un document sur le principe du salaire égal à travail de même valeur, ouvert à la consultation publique jusqu'en novembre 2002 (pour plus de détails, voir l'article 11 sur l'emploi).*

## **La santé**

Les femmes se sont dites préoccupées par les inégalités entre les sexes en matière de santé, et en particulier par les problèmes suivants :

- Les activités d'information et d'éducation en ce qui concerne l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation ne sont pas suffisantes;
- Les jeunes femmes ne sont pas suffisamment informées sur leur fécondité à long terme, par exemple sur l'impact des MST sur la fécondité, et sur les risques d'une grossesse tardive;
- Les hommes ne partagent pas les responsabilités en ce qui concerne les questions d'hygiène sexuelle et d'hygiène de la procréation
- La féminisation de la pauvreté a un impact sur les résultats obtenus en matière de santé;
- Les femmes qui souffrent d'endométriose sont nombreuses;
- La stérilisation forcée, en particulier pour les femmes handicapées, et la promotion de la stérilisation des femmes dans les communautés à faible revenu sont des tendances particulièrement inquiétantes.

Les femmes ont suggéré l'adoption des mesures suivantes en réponse à leurs préoccupations :

- Mettre davantage l'accent sur l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation grâce aux initiatives suivantes :
  - Campagnes d'information et documentaires efficaces à la télévision, notamment aux heures de grande écoute, pour sensibiliser le public à la santé des femmes et au rôle des organisations qui sont actives dans ce domaine;
  - Information et éducation des jeunes femmes sur la question de la fécondité à long terme;
- Réorienter les services de santé pour mettre l'accent sur les jeunes femmes qui ont une image positive de leur corps;
- Inviter les jeunes hommes à participer à ces initiatives.

### **Observations du Gouvernement**

*Le Gouvernement a inauguré la première étape de la Stratégie sur l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation au mois d'octobre 2001. La stratégie donne des orientations afin d'obtenir des résultats satisfaisants et d'accomplir des progrès en ce qui concerne l'hygiène sexuelle et l'hygiène de la procréation en Nouvelle-Zélande. La première étape consiste en la publication de directives et souligne les orientations stratégiques des programmes d'action lancés face aux principaux problèmes, notamment les MST et les grossesses involontaires/non désirées, en mettant l'accent sur l'amélioration de la santé des jeunes, des Maoris et des peuples issus des îles du Pacifique (pour plus de détails, voir l'article 12 sur la santé).*

### **La violence**

Les femmes se sont dites préoccupées par le niveau de la violence fondée sur le sexe en Nouvelle-Zélande, et en particulier par les problèmes suivants :

- L'attitude des femmes continue d'être stigmatisée en ce qui concerne le viol et la violence sexuelle. Ainsi, les médias mettent l'accent sur la consommation d'alcool chez les filles et le viol, plutôt que d'aborder le comportement des hommes à l'égard des femmes;
- Le niveau de financement des services et des organisations d'aide n'est pas suffisant;
- Il y a un lien important entre la violence et le niveau de dépendance économique;
- Les forces de police ne réagissent pas assez vite dans les affaires de violence familiale, en particulier dans les zones rurales;
- Les forces de police doivent comprendre que la violence dans la famille est tout aussi grave que la violence qui est le fait d'étrangers;
- Les personnes handicapées et les personnes âgées peuvent subir des violences de la part de ceux qui sont censés s'occuper d'elles ou dans les établissements où elles sont placées;
- Il s'avère coûteux pour les femmes d'obtenir une protection juridique.

Les femmes ont suggéré l'adoption des mesures suivantes pour lutter contre la violence à l'égard des femmes :

- Le Gouvernement doit renforcer le secteur des organisations non gouvernementales, notamment en améliorant leurs modes de financement, et travailler en partenariat avec les ONG pour réduire la violence à l'égard des femmes;
- Il faut mener des analyses qui permettent d'identifier les causes profondes de la violence afin de modifier les comportements au lieu de se contenter de « panser les plaies »;
- Le Ministère de la condition de la femme doit s'occuper des problèmes qui relèvent de son domaine de compétence;

- Il faut accomplir des progrès sur *Te Rito*, la Stratégie néo-zélandaise de prévention de la violence dans la famille (*New Zealand Family Violence Prevention Strategy*);
- Il faut rétablir la formation ayant trait à la violence familiale au Police College.

### Observations du Gouvernement

*La Stratégie néo-zélandaise de prévention de la violence dans la famille, Te Rito : New Zealand Family Violence Prevention Strategy, a été lancée en mars 2002. Te Rito définit les grands objectifs gouvernementaux, les principes suivis dans la formulation des orientations pour l'avenir, et un programme d'application quinquennal pour accomplir le plus de progrès possibles afin que la violence soit exclue des familles/whānau. Après évaluation de l'application de la loi relative à la violence dans la famille, il est apparu que cette loi faisait l'objet d'un large soutien. Les programmes proposés en vertu des dispositions de la loi sont eux aussi évalués. Les résultats obtenus à ce jour montrent qu'ils sont efficaces et permettent d'aller dans le sens de la loi. Tous les points suggérant qu'il est nécessaire de modifier la politique et les pratiques suivies doivent être soumis au Ministère de la justice et à la Direction des tribunaux d'ici à juin 2003 (pour plus de détails, voir l'article 16 sur le mariage et la vie de famille).*

### L'éducation

Les femmes se sont dites préoccupées par la question de leur accès à l'éducation, et en particulier par les problèmes suivants :

- Le coût de l'éducation, notamment dans l'enseignement primaire et secondaire; le Système de prêts aux étudiants et le coût des études pour les adultes ayant abandonné prématurément leurs études;
- Le manque de réceptivité à la diversité culturelle dans le système éducatif;
- Le manque de reconnaissance des savoirs non universitaires déjà acquis;
- L'impact différent du Système de prêt aux étudiants sur les hommes et les femmes;
- L'insuffisance de la prise en considération des différents besoins des femmes en matière d'éducation aux divers moments de leur vie.

Les femmes ont suggéré l'adoption des mesures suivantes :

- Reconnaissance des différents besoins des femmes dans le secteur de l'éducation des jeunes enfants;
- Accent mis sur la formation tout au long de la vie, au lieu du découpage actuel entre éducation des jeunes enfants, éducation primaire, secondaire et tertiaire.

### Observations du Gouvernement

*L'inscription et l'enseignement dans les établissements publics sont gratuits pour tous les néo-zélandais dès l'âge de cinq ans et jusqu'au premier jour de janvier qui suit leur dix-neuvième anniversaire. Les écoles publiques ont seulement*

*le droit de solliciter des dons et ne peuvent percevoir de droits d'inscription. Les frais entraînés par certaines activités, certains cours ou le port d'un uniforme peuvent constituer une barrière financière pour les familles et de nombreux établissements se proposent d'aider les parents qui en ont besoin, même si le système d'aide aux revenus demeure sans doute la meilleure solution (pour plus de détails, voir l'article 10 sur l'éducation).*

*Le Gouvernement a pris un certain nombre de mesures pour réduire le coût de l'enseignement tertiaire pour les étudiants. Il s'est notamment engagé à :*

- Veiller à ce que les frais d'inscription n'aient pas augmenté depuis 2000, conformément à sa politique de stabilisation des droits d'inscription;*
- Ne pas prélever d'intérêts sur les prêts concédés aux étudiants à temps plein ou aux étudiants à temps partiel qui n'ont que des revenus limités;*
- Maintenir le taux d'intérêt à 7 %, pour l'année 2001-2002;*
- Prendre de nouvelles dispositions en ce qui concerne les remboursements pour qu'au moins 50 % des paiements correspondent au capital, en prix constants (pour plus de détails, voir l'article 10 sur l'éducation).*

*Le Gouvernement s'est lancé dans un exercice d'intégration des données pour obtenir de meilleures informations sur les impacts socioéconomiques du Système de prêt aux étudiants et il a entrepris d'examiner la question des aides accordées aux étudiants. Des progrès significatifs ont déjà été accomplis en ce qui concerne la réforme de l'enseignement supérieur, en particulier grâce à l'examen des modes de financement et à la formulation de la Stratégie relative à l'enseignement tertiaire pour la période allant de 2002 à 2007 (Tertiary Education Strategy 2002/07) (pour plus de détails, voir l'article 10 sur l'éducation).*

## **Les jeunes femmes**

Les jeunes femmes ont estimé que leurs motifs de préoccupation étaient intersectoriels et ils recourent donc la plupart des problèmes exposés dans la présente partie. Elles sont également préoccupées par le fait que certains établissements d'enseignement secondaire de Nouvelle-Zélande, et en particulier les écoles religieuses privées, ne dispensent pas de cours d'éducation sexuelle.

Les jeunes femmes ont suggéré que l'éducation sexuelle soit obligatoire dans les établissements d'enseignement secondaire, qu'ils soient publics ou privés.

## **Observations du Gouvernement**

*Le Gouvernement met actuellement en oeuvre la Stratégie Aotearoa pour la promotion de la jeunesse (pour plus de détails, voir l'article 3 sur l'amélioration et la promotion de la condition de la femme). Au titre de la loi de 2001 relative aux normes à suivre en matière d'enseignement, les établissements scolaires, qu'ils soient publics ou non, ont l'obligation de donner des cours d'éducation sexuelle, même si les parents ont la possibilité de dispenser leurs enfants de suivre ces cours (pour plus de détails, voir l'article 10 sur l'éducation).*

## Les femmes handicapées

Les femmes handicapées ont fait observer qu'elles constituent un groupe d'individus très différents et que l'invalidité est une question intersectorielle. Elles se sont dites préoccupées par les points suivants :

- Le manque de communication avec les femmes handicapées;
- La marginalisation des femmes handicapées par des systèmes pourtant conçus pour les aider et leur permettre d'être autonomes.

Les femmes handicapées ont suggéré le lancement des initiatives suivantes :

- Collaboration avisée entre les femmes handicapées et le Gouvernement;
- Développement des qualités de direction des femmes handicapées au sein des collectivités locales et au niveau du Gouvernement;
- Développement de stratégies, de cadres et de mécanismes en vue de résoudre les problèmes rencontrés par les handicapés dans le secteur de l'emploi;
- Adoption d'approches stratégiques sur le plan social pour sensibiliser le public aux problèmes rencontrés par les handicapés.

### Observations du Gouvernement

*La stratégie de la Nouvelle-Zélande en faveur des personnes handicapées : New Zealand Disability Strategy, Making A World of Difference : Whakanui Oranga (NZDS), a été lancée en avril 2001 et consiste en un programme pour qu'à terme la Nouvelle-Zélande devienne une société inclusive et non pas d'exclusion. La NZDS est un document qui est le fruit d'un effort intersectoriel et fixe 15 objectifs dans des domaines tels que les droits de l'homme, les comportements sociaux, l'éducation et l'emploi, les loisirs et le mode de vie, l'information, les services publics et les systèmes de soutien. Elle fournit également un cadre permettant de s'assurer que les ministères et autres organismes gouvernementaux ont bien pris en compte le sort des handicapés avant toute décision. C'est aux différents ministères qu'il incombe de mettre en oeuvre cette stratégie. Le 1er juillet 2002, le Bureau chargé des questions d'invalidité au sein du Ministère du développement social (Office for Disability Issues, Ministry of Social Development) s'est vu confier la supervision de la stratégie dans son ensemble, que le Ministère de la santé assumait jusqu'alors (pour plus de détails, voir l'article 3 sur l'amélioration et la promotion de la condition de la femme). La loi de 1993 relative aux droits de l'homme interdit la discrimination sous plusieurs formes, et notamment celle fondée sur le sexe ou les handicaps.*

## Les femmes issues des îles du Pacifique

Les femmes issues des îles du Pacifique se sont dites préoccupées par :

- Le nombre important de femmes issues des îles du Pacifique occupant plusieurs emplois en même temps et l'impact de cette situation sur leur famille;
- Le manque de reconnaissance du nombre d'activités non rémunérées accomplies par les femmes issues des îles du Pacifique dans leurs familles, leurs communautés et leurs églises;
- Les femmes issues des îles du Pacifique ont recommandé que des efforts soient déployés pour développer la force de travail des peuples du Pacifique et améliorer les services de santé et les services sociaux.

### Observations du Gouvernement

*En 2002, le Ministère du développement social a élaboré une Stratégie en faveur du Pacifique (Pacific Strategy) pour s'assurer que ses activités soient bien adaptées aux besoins des individus des îles du Pacifique. Son objectif est de promouvoir le bien-être des peuples issus des îles du Pacifique, d'améliorer leur participation à la vie sociale et économique, et de donner des fondements solides aux familles et communautés du Pacifique. Des programmes d'action sont prévus dans le cadre de cette Stratégie qui doit être menée à bien au plus tard avant 2004. Un groupe restreint se chargera d'examiner la Stratégie pour veiller qu'elle réponde aux besoins et aux aspirations des peuples du Pacifique ainsi qu'aux motifs de préoccupation du Ministère du développement social.*

*Le Ministère de la condition de la femme, avec le soutien du Ministère des affaires des îles du Pacifique, est en train de concevoir un projet qui devrait permettre aux organismes d'obtenir des renseignements et des données sur les femmes du Pacifique et donc d'accroître la qualité des orientations prises pour améliorer la condition économique des femmes issues des îles du Pacifique. Ceci devrait permettre au Gouvernement de hiérarchiser et de mieux cibler ses stratégies et ses interventions pour améliorer la situation des femmes en ce qui concerne l'emploi et le développement économique.*

### Réfugiées et migrantes

Les réfugiées et les migrantes ont exprimé les préoccupations suivantes :

- État de l'immigration – Comme les femmes qui épousent un Néo-Zélandais n'obtiennent pas automatiquement un droit de résidence permanent lorsqu'elles épousent un Néo-Zélandais, elles peuvent se retrouver dans une impasse si le mariage est un échec ou s'il s'agit d'une relation violente;
- L'accès aux services et à l'information n'est pas satisfaisant, et la langue constitue l'obstacle le plus important;
- Les femmes ne sont pas suffisamment au courant des services existants et des conséquences de l'immigration avant leur arrivée en Nouvelle-Zélande;

- Les femmes ne sont pas suffisamment au courant du niveau d’instruction et des conditions requises pour immigrer en Nouvelle-Zélande et y trouver un emploi;
- On constate des discriminations sur le marché du travail fondées sur les différences culturelles et ethniques;
  - Les femmes et leur oppression au sein des communautés de migrants, qui n’a rien de « culturelle », sont volontiers ignorées.

Les réfugiées et les migrantes ont recommandé l’adoption des mesures suivantes en réponse à leurs préoccupations :

- Introduction d’un revenu minimal universel (Universal Basic Income);
- Création d’un Comité des femmes (Women’s Committee) au sein du Bureau des affaires ethniques (Office of Ethnic Affairs);
- Établissement d’un répertoire des sources d’information et des services;
- Instauration d’un programme d’installation complet;
- Informations sur les droits et les services disponibles avant l’arrivée en Nouvelle-Zélande;
- Amélioration du processus de réunification des familles;
- Efforts de coordination entre les politiques d’immigration, les niveaux d’instruction requis et les employeurs;
- Collaboration des différents Ministères entre eux et avec les ONG, et adoption d’une approche intersectorielle pour résoudre les problèmes concernant les réfugiées et les migrantes.

### **Observations du Gouvernement**

*Le Gouvernement a modifié la politique relative aux permis de travail en 2000 et celle sur le droit de résidence en 2001. Ainsi, les femmes victimes de violence familiale peuvent obtenir, si elles remplissent les critères de la Politique gouvernementale de lutte contre la violence domestique (Domestic Violence Policy), un permis de travail de trois mois. À la fin de cette période, elles peuvent demander un droit de résidence permanent au titre de la politique spéciale en faveur des victimes de violence familiale (pour plus de détails, voir l’article 16 sur le mariage et la vie de famille).*

*En collaboration avec six organismes d’État, le Bureau des affaires ethniques proposera, dans le cadre d’un projet pilote, des services d’interprétation par téléphone. Il s’agira de services gratuits pour les personnes qui ne parlent pas l’anglais et qui se rendent dans l’un de ces six organismes. Le Ministère de l’éducation a entrepris d’élaborer une Stratégie relative aux cours d’anglais pour les adultes qui parlent une autre langue (Adult ESOL Strategy), en évaluant l’offre et la demande en la matière à des fins prospectives. La stratégie a pour objectif d’éliminer certains des problèmes rencontrés par les réfugiées et les migrantes lorsqu’elles souhaitent apprendre l’anglais, notamment en proposant des programmes d’alphabétisation de base avec, au besoin, des services de garde d’enfants, à un prix abordable (pour plus de détails, voir l’article 10 sur l’éducation).*

*La loi de 1993 relative aux droits de l'homme interdit la discrimination sous toutes ses formes et notamment la discrimination fondée sur le sexe, la couleur de peau, la race, l'appartenance ethnique ou la nationalité d'origine, et la situation au regard de l'emploi. La loi de 2000 relative aux relations de travail interdit également le harcèlement fondé sur la race.*

### **Les lesbiennes/les transgenres/les bisexuelles**

Les lesbiennes, les transgenres et les bisexuelles se sont dites préoccupées par la discrimination dont elles sont victimes dans la société, où elles n'ont aucune visibilité, et le manque d'acceptation de la diversité dans la sexualité.

Elles ont suggéré que les cours d'éducation sexuelle dispensés dans les établissements d'enseignement secondaire abordent ce type de problèmes.

### **Observations du Gouvernement**

*La loi de 1993 relative aux droits de l'homme interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, qu'elle ait lieu à l'encontre d'hétérosexuels, d'homosexuels hommes ou femmes ou de bisexuels. Le Ministère de la justice entreprend actuellement d'examiner toutes les dispositions législatives, à l'exception de celles ayant trait à l'assistance sociale, qui prévoient un traitement différent pour les couples homosexuels ou hétérosexuels qui vivent en concubinage et les couples légalement mariés. Il s'agit d'identifier les textes législatifs qui doivent être modifiés pour que les couples homosexuels ou hétérosexuels qui vivent en concubinage se voient donner les mêmes droits, bénéficient des mêmes mesures de protection et puissent assumer les mêmes responsabilités que les couples mariés. Par ailleurs, le Ministère du développement social entend mettre en oeuvre un programme pour garantir qu'en matière d'assistance sociale, les couples homosexuels soient traités de la même manière que les couples mariés et les couples hétérosexuels vivant en concubinage. Il examine les modifications qu'il faudrait apporter à la législation pour que les couples homosexuels soient légalement reconnus et aient droit à une assistance sociale (pour plus de détails, voir l'article 2 sur les mesures de lutte contre la discrimination).*

## Appendice 2

### Liste des déclarants

On trouvera ci-dessous la liste de tous les groupes ou individus, à l'échelle nationale ou locale, qui ont fait des commentaires par écrit sur le projet de rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, ouvert à la consultation publique du 13 décembre 2001 au 28 février 2002.

#### Groupes nationaux

1. Aotearoa Tertiary Students Association
2. Business New Zealand
3. DPA New Zealand
4. Family Planning Association - New Zealand
5. Human Rights Commission
6. Māori Women's Welfare League Inc\*
7. National Council of Women New Zealand
8. New Zealand Council of Trade Unions
9. New Zealand Endometriosis Foundation
10. New Zealand Prostitutes' Collective (NZPC)
11. New Zealand Society for the Protection of the Unborn Child
12. Parents Centre New Zealand
13. Parish and Community Committee, Association of Presbyterian Women
14. Royal New Zealand Plunket Society
15. Rural Women New Zealand
16. United Nations Association of New Zealand

#### Groupes locaux

1. Auckland Sexual Abuse HELP
2. National Council of Women, Thames Valley
3. Nelson NGO CEDAW Group
4. Otago Women Lawyers' Society
5. Public Affairs Group, North Shore Branch, Federation of Graduate Women New Zealand
6. Shakti Asian Women's Centre
7. Social Justice Committee, St James Community Church

---

\* Le document de soumission de la Māori Women's Welfare League est basée sur une série de consultations hui des femmes Maories qu'elle a menée sur l'ensemble du territoire néo-zélandais.

8. Te Puawai Tapu
9. Women's Electoral Lobby Kapiti, Liffet Stewart and Miranda Parress
10. Women's Health Action Trust

**Individus**

1. Anne Moefa'auo *et al*
2. Barbara Robson
3. Beverley Turner
4. Evelyn Jones
5. Frances Acey
6. Jeanette Garnett
7. Lois Burnett
8. Marianne Pederson
9. May Nicholson
10. Tina Barnett
11. Victoria Roberts

## Appendice 3

### Document de base constituant la première partie des rapports des États parties

#### Nouvelle-Zélande

#### I. Territoire et population

##### Territoire

1. La Nouvelle-Zélande est située dans la partie sud-ouest de l'océan Pacifique, à mi-chemin entre l'Équateur et le pôle Sud. Elle est constituée de deux îles principales - l'île du nord et l'île du sud - ainsi que de plusieurs îles plus petites. Sa superficie totale, 268 021 km<sup>2</sup>, se rapproche de celle du Japon ou des Îles britanniques. Ses voisins les plus importants sur le plan de la superficie sont, au nord, la Nouvelle-Calédonie, Fidji et Tonga, et à l'ouest, l'Australie. Cette région du monde se caractérise par des volcans actifs et de fréquents tremblements de terre. La limite entre la plaque tectonique indo-australienne et celle du Pacifique traverse la Nouvelle-Zélande et les heurts entre ces deux plaques ont profondément influé sur la taille, la configuration et la géologie de la Nouvelle-Zélande. Les Alpes néo-zélandaises de l'île du sud, qui s'élèvent au milieu de champs de neiges éternelles et de nombreux glaciers, comprennent 19 sommets de plus de 3 000 mètres. Les deux îles principales couvrent 1 600 km entre l'extrémité nord et l'extrémité sud et aucun endroit du territoire ne se trouve à plus de 120 km de l'océan. La longueur du littoral et la distance jusqu'au pays voisin le plus proche font de la Nouvelle-Zélande la quatrième zone économique maritime exclusive du monde. Le territoire de Ross dans l'Antarctique fait également partie de la Nouvelle-Zélande.

2. La Nouvelle-Zélande exerce sa juridiction sur le territoire non autonome de Tokélaou. Elle veille soigneusement à s'acquitter de l'obligation qui lui incombe en vertu de la Charte des Nations Unies de renforcer l'autonomie à Tokélaou, dans l'optique de l'autodétermination de ce territoire. La Nouvelle-Zélande se charge de l'élaboration de rapports pour Tokélaou. Les Tokélaouans, les Niouéens et les habitants des Îles Cook sont tous des citoyens néo-zélandais. Nioué et les Îles Cook sont des États autonomes liés par un accord de libre association à la Nouvelle-Zélande. En vertu des relations de libre association, les Gouvernements niouéen et des Îles Cook exercent les pleins pouvoirs législatif et exécutif. Même si la Nouvelle-Zélande est responsable des relations extérieures et de la défense des deux pays, ces attributions ne lui confèrent aucun droit de contrôle et ne sont exercées qu'à la demande expresse des Gouvernements niouéen ou des Îles Cook. Nioué et les Îles Cook exercent une juridiction absolue en ce qui concerne l'exécution des obligations qui leur incombent en vertu des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et sont par conséquent responsables de l'élaboration des rapports qu'ils doivent présenter à ce titre. Par le passé, ils ont bénéficié en la matière de l'assistance de la Nouvelle-Zélande.

##### Histoire

3. Les premiers colons polynésiens seraient arrivés à Aotearoa/Nouvelle-Zélande il y a plus de 1 000 ans. Les implantations maories parsemaient déjà la plus grande

partie du pays au XII<sup>e</sup> siècle. En 1642, le navigateur hollandais Abel Tasman a aperçu Aotearoa, mais ce n'est que 127 ans plus tard, en 1769, qu'un capitaine de la marine britannique, James Cook, devint le premier européen à fouler le sol néo-zélandais. La colonisation européenne commença à s'organiser vers le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle.

4. En 1840, le Traité de Waitangi a été signé entre les Maoris iwi (les tribus autochtones de Nouvelle-Zélande) et la Couronne britannique. Ce Traité est le document fondateur de la Nouvelle-Zélande moderne.

### **Principales caractéristiques ethniques et démographiques**

5. Nouvelle-Zélande a connu une révolution démographique analogue à celle des autres pays développés. La population est devenue très urbanisée, la taille moyenne de la famille diminue lentement et le nombre de personnes âgées s'accroît. Selon les projections, l'accroissement démographique devrait être lent et la population devrait continuer à vieillir régulièrement. La Nouvelle-Zélande se caractérise par la diversité croissante des groupes ethniques et les groupes d'ascendance non européenne représentent une proportion accrue de la population vivant dans le pays.

### **Population**

6. La population de la Nouvelle-Zélande était de 3 740 000 habitants au dernier recensement quinquennal de 2001. Sa densité est de 13,8 habitants au km<sup>2</sup>.

### **Composition ethnique**

7. Les Néo-Zélandais de souche européenne ou nés en Europe constituaient 80 % de la population lors du recensement de 2001; 14,7 % de la population est maorie. La majorité des autres habitants du pays font partie du groupe ethnique polynésien (6,5 %) ou du groupe ethnique asiatique (6,6 %).

8. On trouvera plus loin un tableau indiquant la répartition de la population par groupe ethnique. Ce tableau contient une comparaison des résultats des recensements de 1991 et de 2001. On a demandé aux personnes interrogées à quel groupe ethnique elles appartenaient. Elles pouvaient cocher autant de groupes ethniques qu'elles souhaitaient et, si nécessaire, ajouter leur(s) propre(s) groupe(s). Environ 9 % des résidents ont indiqué lors du recensement de 2001 qu'ils appartenaient à plus d'un groupe ethnique. Selon le même recensement, ces résultats sont beaucoup plus importants (21 %) pour les enfants âgés de moins de cinq ans appartenant à plus d'un groupe ethnique. Lors du recensement de 2001, on a changé le libellé de la question relative à l'appartenance ethnique par rapport au recensement de 1996, et repris la formulation choisie pour le recensement de 1991 (sauf pour l'expression « Maoris néo-zélandais », devenue « Maoris »). Étant donné les changements de libellé de la question sur l'appartenance ethnique, il est difficile de comparer les données obtenues à l'occasion de ces trois recensements (1991, 1996 et 2001). On se bornera donc à établir des comparaisons entre 1991 et 2001 en ce qui concerne les groupes ethniques.

9. Le tableau suivant a été dressé à partir de la totalité des réponses. Les personnes qui ont choisi plusieurs groupes ethniques ont été prises en compte dans chacun d'eux. Jusqu'à six propositions ont pu être cochées par une seule et même personne en 2001, contre 3 en 1991. Dans le tableau ci-après, la présentation des

données de 2001 a été harmonisée sur celle des données de 1991 et un système de priorités a été utilisé pour déterminer quels seraient les groupes ethniques retenus. Au niveau 1 du classement des appartenances ethniques, la hiérarchie observée est la suivante: Maoris néo-zélandais, Polynésiens, Asiatiques, Autres, Européens. Il n'est pas tenu compte dans le tableau des personnes dont l'appartenance n'a pas été spécifiée ou dont la réponse est incompréhensible.

**Répartition de la population néo-zélandaise jusqu'à trois réponses<sup>1,2</sup>**  
**(Total des réponses)<sup>3</sup>, par appartenance ethnique et par sexe**  
**(Recensement de la population résidente 1991 et 2001)**

	Recensement		Pourcentage de population néo-zélandaise	
	1991	2001	1991	2001
<i>Appartenance ethnique, jusqu'à trois réponses (Total des réponses) et sexe</i>	<i>Nombre</i>		<i>(%)</i>	
<b>Européens</b>				
De sexe masculin	1 368 789	1 394 163	83	79,8
De sexe féminin	1 414 236	1 473 846	83,3	80,1
<b>Total</b>	<b>2 783 025</b>	<b>2 868 009</b>	<b>83,2</b>	<b>80,0</b>
<b>Maoris</b>				
De sexe masculin	214 431	257 481	13	14,7
De sexe féminin	220 416	268 797	13	14,6
<b>Total</b>	<b>434 847</b>	<b>526 281</b>	<b>13</b>	<b>14,7</b>
<b>Polynésiens</b>				
De sexe masculin	82 404	114 153	5	6,5
De sexe féminin	84 669	117 645	5	6,4
<b>Total</b>	<b>167 070</b>	<b>231 801</b>	<b>5</b>	<b>6,5</b>
<b>Asiatiques</b>				
De sexe masculin	49 395	112 644	3	6,4
De sexe féminin	50 361	124 818	3	6,8
<b>Total</b>	<b>99 756</b>	<b>237 459</b>	<b>3</b>	<b>6,6</b>
<b>Autres</b>				
De sexe masculin	3 615	13 122	0,2	0,8
De sexe féminin	3 078	11 802	0,2	0,6
<b>Total</b>	<b>6 693</b>	<b>24 924</b>	<b>0,2</b>	<b>0,7</b>
<b>Population néo-zélandaise totale<sup>4</sup></b>				
Personnes de sexe masculin	1 648 239	1 747 752	100	100
Personnes de sexe féminin	1 697 574	1 838 982	100	100
<b>Total</b>	<b>3 345 813</b>	<b>3 586 731</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(Notes page suivante)

- <sup>1</sup> Étant donné le changement de libellé de la question sur l'appartenance ethnique utilisée en 1996, il n'est pas possible de comparer les données de 1991 et de 1996 ou celles de 1996 et 2001 entre elles. C'est la raison pour laquelle les données de 1996 n'ont pas été reprises dans le tableau.
- <sup>2</sup> Jusqu'à trois réponses par personne ont été retenues dans ce tableau. Lorsqu'il y avait plus de trois réponses, trois groupes ethniques ont été privilégiés conformément au système de hiérarchisation fixé. La même méthode avait été utilisée en 1991. On peut aussi retenir jusqu'à six réponses pour les données de 2001.
- <sup>3</sup> Comprend toutes les personnes qui ont coché un groupe ethnique, qu'il s'agisse du seul groupe ethnique identifié ou d'un parmi plusieurs. Les personnes qui ont coché plus d'un groupe ethnique ont été comptabilisées dans chacun d'eux.
- <sup>4</sup> À l'exclusion des personnes dont l'appartenance ethnique n'a pas été spécifiée.

Les chiffres du présent tableau ont été systématiquement arrondis à la troisième décimale.

10. Il y a eu une augmentation sensible du nombre des nouveaux immigrants (personnes nées à l'étranger qui n'étaient pas résidentes lors du précédent recensement) vivant en Nouvelle-Zélande. Ce groupe comptait 202 700 personnes lors du recensement de 2001, ce qui représentait une augmentation de près de 23 % par rapport aux 164 500 de 1996.

11. L'Asie est toujours la principale source de nouveaux immigrants (personnes qui ne sont pas nées en Nouvelle-Zélande et qui sont sur le territoire depuis moins de 10 ans), tandis que les flux en provenance de la région du Pacifique s'amoindrissent, les autres régions du monde demeurant à des niveaux comparables à ceux de 1996. Entre 1986 et 1996, l'Asie a remplacé le Royaume-Uni et l'Irlande en tant que principale source de nouveaux immigrants au cours des 10 dernières années. De 1986 à 1996, les trois principales sources d'immigration étaient l'Asie (39,1 %), l'Europe (23 %) et le Pacifique (y compris l'Australie) (26 %). De 1991 à 2001, il s'agissait de l'Asie (40,6 %), de l'Europe (21,5 %) et du Pacifique, y compris l'Australie (20,3 %). Les personnes nées en Afrique représentaient en 2001 9,7 % de tous les individus nés à l'étranger, contre 4,8 % seulement il y a moins de 10 ans.

12. Il y a eu en outre quelques changements importants dans la composition des pays d'origine des immigrants nés en Asie au cours des 10 dernières années. En 1986, plus de la moitié d'entre eux étaient originaires du Cambodge, de la Chine, de l'Inde, du Japon et de la Malaisie. En 1996, près des deux tiers des immigrants nés en Asie venaient de la République de Corée, de la Chine, de Taiwan, de Hong Kong et de la Malaisie. En 2001, près de 80 % d'entre eux venaient de la République populaire de Chine, de la République de Corée, d'Inde, de la Province chinoise de Taiwan, de la région administrative spéciale de Hong Kong, des Philippines et du Japon.

### **Répartition par sexe de la population**

13. En 2001, les femmes constituaient 51,2 % de la population résidente. Selon les projections, le nombre des femmes continuera à être supérieur à celui des hommes pendant le siècle à venir. Les différents groupes ethniques constitués de migrants montrent de fortes variations dans le rapport de masculinité.

### Âge de la population

14. En 2001, 22,7 % de la population résidente de la Nouvelle-Zélande étaient des enfants âgés de moins de 15 ans, 65,3 % des personnes âgées de 15 à 64 ans et 12 % des personnes âgées de 65 ans et plus. L'âge médian était 34,8 ans.

### Différences d'âge dans les groupes ethniques

15. L'âge médian pour l'ensemble de la population néo-zélandaise est 34,8 ans. Il est de 36,8 ans pour les groupes ethniques européens (41,1 ans pour le groupe britannique et 43,3 ans pour le groupe néerlandais). Si les groupes européens ont un âge médian plus élevé, c'est parce que bon nombre de leurs membres ont migré en Nouvelle-Zélande après la Seconde Guerre mondiale et qu'il est possible que leurs enfants ne s'identifient plus au groupe ethnique de leurs parents. Cependant, certains groupes européens moins présents en Nouvelle-Zélande, comme les groupes français, russes, italiens, allemands et suédois, ont un âge médian moins élevé que celui de l'ensemble de la population néo-zélandaise.

16. Les Tokélaouans ont l'âge médian le plus bas parmi les groupes polynésiens (18,9 ans) alors que l'âge médian des Maoris est de 21,9 ans. Les Fidjiens ont l'âge médian le plus élevé parmi les groupes polynésiens (23,7 ans). Plus du tiers des Polynésiens vivant en Nouvelle-Zélande sont des enfants alors que seulement 3,3 % d'entre eux sont âgés de 65 ans ou plus. La structure par âge est similaire chez les Maoris, 37,3 % d'entre eux étant âgés de moins de 15 ans et seulement 3,4 % de 65 ans ou plus.

17. Parmi les groupes asiatiques, les Chinois de Taiwan ont l'âge médian le plus bas (23,3 ans) et les Sri-Lankais le plus élevé (32,1 ans). De nombreux Asiatiques sont des migrants récents en Nouvelle-Zélande qui appartiennent en général au groupe d'âge des jeunes-adultes. Plus de la moitié (55,2 %) des Asiatiques sont âgés de 15 à 44 ans alors qu'à peine un quart de cette population (23,6 %) est âgé de moins de 15 ans et seulement 4,1 % de 65 ans ou plus. En comparaison, 43,2 % de tous les Néo-Zélandais sont âgés de 15 à 44 ans alors que 22,7 % sont des enfants et 12,1 % ont 65 ans ou plus.

18. En 2001, l'âge médian des Néo-Zélandaises était de 35,6 ans, contre 34 ans pour les Néo-Zélandais. Les femmes maories et polynésiennes étaient plus jeunes que toutes les autres femmes, avec des âges médians de 23 et 21,9 ans respectivement, alors que l'âge médian des femmes asiatiques en 1996 était de 29,7 ans.

19. La proportion des femmes âgées est beaucoup plus forte parmi la population féminine européenne avec 15,3 % de femmes âgées de 65 ans ou plus contre 3,8 % seulement pour les Maories, les Polynésiennes et les asiatiques. Inversement, il y a parmi les personnes de sexe féminin appartenant aux groupes maori et polynésien une forte proportion de personnes de moins de 15 ans, les personnes de ce groupe d'âge représentant respectivement 35,7 % et 37,4 % de la population féminine, contre 20,4 % parmi les Européennes. La population de sexe féminin de souche asiatique est constituée en majorité de personnes en âge de travailler: en 2001, 73,8 % des femmes d'origine asiatique étaient âgées de 15 à 64 ans.

### **Économie**

20. La Nouvelle-Zélande est un pays développé dont l'économie de marché est fortement tributaire du commerce extérieur. À l'instar de beaucoup d'autres pays, la Nouvelle-Zélande a traversé depuis les années 1980 une période de marasme économique suivie depuis 1993 d'une période de croissance timide et irrégulière. Le niveau de vie, selon la plupart des critères, est resté raisonnablement élevé, bien que les difficultés économiques et la modification des structures du commerce mondial aient entraîné une baisse du revenu par habitant.

21. En 1984, un programme majeur de libéralisation économique a été lancé. La politique économique a été fortement réorientée vers la mise en place d'une économie de marché et le redressement des déséquilibres macro-économiques. Rapides et ambitieuses, les réformes structurelles se sont accompagnées d'une stratégie financière anti-inflationniste à moyen terme et ont eu d'importantes répercussions. Le processus d'ajustement a notamment eu pour conséquence une forte chute de l'emploi à moyen terme.

22. La petite économie de la Nouvelle-Zélande est tributaire du commerce extérieur. Dans le passé, une part importante des exportations néo-zélandaises, principalement des produits agricoles, était destinée au Royaume-Uni. Toutefois, au cours des 20 dernières années, la Nouvelle-Zélande s'est adaptée à l'évolution du monde qui voit l'Asie occuper désormais une place prépondérante. Les principaux marchés d'exportation sont aujourd'hui l'Australie, le Japon, les États-Unis d'Amérique, le Royaume-Uni et la République de Corée. La Nouvelle-Zélande développe son agriculture et son industrie manufacturière pour trouver de nouveaux créneaux. Elle a donc réduit sa dépendance vis-à-vis des exportations de produits laitiers, de viande et de laine, en mettant l'accent sur la foresterie, l'horticulture, la pêche et l'industrie manufacturière. Il y a eu en outre une expansion du tourisme. Le *New Zealand Tourism Board* (Office du tourisme néo-zélandais) estime que le tourisme international a rapporté 5 milliards 200 millions de dollars néo-zélandais durant l'année s'achevant en décembre 2001, ce qui représente environ 4,4 % du PIB (ces chiffres ne tiennent pas compte des revenus des transports aériens internationaux).

### **Revenu par habitant**

23. Le revenu médian brut annuel était en 2001 de 19 825 dollars pour les Européens néo-zélandais et de 14 827 dollars pour les Maoris néo-zélandais. Il existe toujours de forts écarts entre les revenus annuels moyens des hommes et des femmes, de 24 913 dollars pour les hommes en 2001, contre 14 529 dollars pour les femmes. Si l'on compare les salaires horaires ordinaires moyens cités dans l'enquête trimestrielle sur l'emploi, on constate qu'en février 2002 les salaires des femmes représentaient 84 % de ceux des hommes.

### **Produit intérieur brut**

24. Le PIB pour l'exercice se terminant en mars 2002 a été de 120 milliards 22 millions de dollars néo-zélandais, soit une augmentation de 7,05 % par rapport à 2001.

**Taux d'inflation**

25. En juin 2002, le taux d'inflation annuel était de 2,8 %.

**Dettes extérieures**

26. La dette extérieure atteignait au total 128 milliards 828 millions de dollars néo-zélandais au 31 mars 2002, dont 18 milliards 925 millions de dollars néo-zélandais de dette publique.

**Taux de chômage**

27. Le nombre officiel de chômeurs au premier trimestre 2002 s'établissait à 104 000, soit 5,3 % de la population active (officiellement, sont définis comme chômeurs ceux qui ont perdu leur emploi, qui cherchent activement du travail et qui sont à même de travailler). Sur ce total, on comptait 79 000 hommes et 56 000 femmes (soit des taux de chômage de 5,2% et 5,4% respectivement). Tant les Maoris néo-zélandais que les Polynésiens connaissent proportionnellement des taux de chômage beaucoup plus élevés, spécialement dans les groupes d'âge de 15 à 19 ans. Le nombre total de Maoris sans emploi s'établissait à 21 500 (soit 10,8 % de chômeurs), tandis que celui des Polynésiens était de 9 500 (soit 9,7 % de chômeurs).

**Taux d'alphabétisation**

28. La Nouvelle-Zélande ne mesure pas officiellement le niveau d'alphabétisation des adultes, mais la communauté internationale reconnaît qu'il est élevé, tant pour les hommes que pour les femmes. D'après les résultats de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation menée en 1996, le niveau d'alphabétisation en Nouvelle-Zélande est comparable à celui du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, des États-Unis d'Amérique ou de l'Australie. La Nouvelle-Zélande propose divers programmes d'alphabétisation gratuits, notamment le modèle autochtone maori Te Whare Ako (La maison de l'apprentissage), mis en oeuvre dans une papeterie, un programme d'alphabétisation à long terme sur le lieu de travail. Des cours d'anglais sont proposés aux nouveaux immigrants et aux réfugiés, notamment à l'initiative de la National Association of ESOL Home Tutor, qui apprend l'anglais à plus de 6 500 nouveaux immigrants et réfugiés. L'anglais est également enseigné en tant que deuxième langue par plusieurs organismes régionaux, des instituts technologiques et des écoles secondaires. Chaque année, des organismes du secteur public et privé donnent des compétences de base, notamment en matière d'alphabétisation, à quelque 33 000 adultes sans emploi. Le programme Literacy Aotearoa est suivi par 8 000 adultes à l'échelle nationale (dont un tiers de femmes) et le développement de programmes Literacy and English to Speakers of Other Language est une priorité dans les établissements pénitentiaires. Des cours payants à plein temps sont également proposés et ceux qui résident de manière permanente en Nouvelle-Zélande peuvent avoir recours au système de prêt aux étudiants.

**Religion**

29. En 2001, 95,4 % de ceux qui ont dit appartenir à une religion se sont définis comme chrétiens, soit une diminution de 4,1 % par rapport au recensement de 1996. Le nombre de personnes se réclamant de religions non chrétiennes a augmenté, à

raison de 10 000 personnes supplémentaires entre 1996 et 2001 dans les religions hindouistes, bouddhistes, islamiques ou musulmanes respectivement.

30. Près de 30 % des résidents ont déclaré ne pas avoir de religion, soit 18,5 % de plus qu'en 1996, où à peine un quart de la population disait n'appartenir à aucune religion. Le nombre de personnes qui se sont abstenues de répondre à la question sur la religion a légèrement diminué entre 1996 (256 593 personnes) et 2001 (239 244 personnes).

### **Langues**

31. L'anglais est la langue principale utilisée par la majorité de la population et dans la vie publique. Le maori est la langue des Tangata whenua (peuples autochtones) de Nouvelle-Zélande. C'est un *taonga* (trésor) aux termes du Traité de Waitangi, et la loi de 1987 relative à la langue maorie en a fait une langue officielle de la Nouvelle-Zélande. La loi prévoit également que le maori peut être utilisé dans toute procédure judiciaire et que les Maoris peuvent obtenir les services d'un interprète compétent. L'enseignement de la langue maorie figure au programme de nombreuses écoles. Les étudiants dont la langue maternelle est une des langues polynésiennes ou une langue d'une autre communauté ont également l'occasion d'acquérir et d'utiliser leur propre langue dans le cadre de leur scolarité.

32. Presque tous les Européens néo-zélandais (90,5 % d'entre eux) ne parlent qu'une langue, généralement l'anglais. En 2001, environ 4,5% des Néo-Zélandais et 25,2 % des Maoris néo-zélandais affirmaient pouvoir tenir une conversation en maori.

### **Espérance de vie**

33. Entre 1995 et 1997, l'espérance de vie à la naissance était comme suit:

Femmes non maories:	80,6 ans
Femmes maories:	71,6 ans
Hommes non maoris:	75,3 ans
Hommes maoris:	67,2 ans

34. Depuis une dizaine d'années, les principales causes de décès sont le cancer et les cardiopathies ischémiques, responsables chaque année d'1 décès sur 4. En 1998, 29 % des décès étaient dus à des cancers et 23 % à des cardiopathies ischémiques.

### **Mortalité infantile**

35. Le taux de mortalité infantile était de 5,3 pour mille naissances vivantes pour l'année civile 2001. La mortalité néonatale représentait près de la moitié du taux de mortalité infantile (avec 2,76 décès pour mille naissances vivantes).

### **Décès directement liés à la maternité**

36. Le taux de mortalité directement lié à la maternité (complications de la grossesse, de l'accouchement et du post-partum) varie considérablement d'une année à l'autre étant donné le nombre infime de décès. Ce taux était par exemple de 1,7 pour 100 000 naissances vivantes en 1998 (un cas de décès directement lié à

la maternité cette année-là) et de 3,5 en 1997 (deux cas de décès directement liés à la maternité).

### **Taux de fécondité**

37. Les naissances vivantes enregistrées pendant l'année se terminant en mars 2002 se sont élevées à 54 700. D'après les données les plus récentes sur le taux de fécondité, il y a en moyenne 1,97 naissance par femme en Nouvelle-Zélande, ce qui est 6 % inférieur au niveau requis (2,1 naissances par femme) pour le remplacement de la population sans migration. Sur les 22 dernières années, la fécondité en Nouvelle-Zélande a été pendant 18 ans en-dessous du « taux de remplacement ».

38. Un peu moins de la moitié (49 %) des femmes ayant accouché dans l'année se terminant en mars 2002 avait 30 ans ou plus, soit une augmentation notable par rapport à 1992 (35 %). À l'inverse, le nombre de femmes de moins de 25 ans qui accouchent a diminué et est passé de 31 % en 1992 à 24 % en 2002. Il y a une tendance à long terme vers des grossesses plus tardives. L'âge moyen des femmes néo-zélandaises qui accouchent est de 29,5 % aujourd'hui, contre 27,9 % en 1992 et 25,6 % au début des années 1970.

39. Le taux global de fécondité pour les Maories était supérieur d'environ 34 % à celui des non-Maories pour l'année civile 2001. L'âge médian de la grossesse pour les Maories était de 25,97 ans en 2001 contre 30,58 ans pour les non maories.

### **Répartition par âge**

40. Tant le recensement de 1996 que les dernières estimations indiquent que la population néo-zélandaise continue de vieillir lentement. L'âge médian était de 34,7 ans au 31 mars 2002 (provisoire), contre 34,2 ans au 31 mars 2001 et 31,3 % au 31 mars 1991.

41. Entre le 31 mars 2001 et le 31 mars 2002 (provisoire), le nombre d'enfants âgés de moins de 15 ans a augmenté de 4 240 (0,48 %), passant de 874 410 à 878 650. Le nombre de Néo-Zélandais en âge de travailler (15 à 64 ans) a augmenté de 41 630 (1,65 %), atteignant 2 557 160, et leur pourcentage dans la population totale a légèrement augmenté, passant de 65,4 % à 65,6 %. Le nombre de personnes âgées parmi les Néo-Zélandais (65 ans et plus) est en hausse de 6 590 (1,4 %), et est passé de 456 230 à 462 820. Au 31 mars 2002, la moitié des Néo-Zélandais appartenant au troisième âge avaient dépassé les 74,2 ans.

### **Répartition des jeunes**

42. Au 31 mars 2002, le nombre de personnes âgées de moins de 20 ans était estimé à 1 161 460, soit 29,8 % de la population totale néo-zélandaise. Dans ce groupe, le nombre des moins de 5 ans a légèrement diminué (0,1 %), passant de 282 520 au 31 mars 2001 à 282 100 au 31 mars 2002; celui des 5 à 9 ans a diminué de 1,3 % (de 294 910 au 31 mars 2001 à 303 620 au 31 mars 2002) et le nombre des 15 à 19 ans a augmenté de 2,9 % (de 274 870 au 31 mars 2001 à 282 720 au 31 mars 2002).

### **Pourcentage de la population vivant dans les zones rurales et dans les zones urbaines**

43. Bien qu'au vu de l'occupation des terres, la Nouvelle-Zélande soit un pays essentiellement rural, d'après les résultats du recensement de 2001, 14,3 % seulement de la population résidente vivaient dans les zones rurales (à savoir les zones où les localités les plus importantes comptent moins de 1 000 habitants); 71 % de la population vivaient dans de grands centres urbains (c'est-à-dire des agglomérations d'au moins 30 000 habitants) et environ 14,7 % faisaient aussi partie de la population urbaine mais vivaient dans des agglomérations de moindre importance ayant une population inférieure à 30 000 habitants.

44. La zone urbaine d'Auckland, qui est l'agglomération la plus importante, compte 1 074 507 habitants. Lors du recensement de 2001, 66,9 % de la population dans l'agglomération urbaine d'Auckland était d'origine européenne, 11,5 % d'origine maorie, 14,9 % d'origine polynésienne et 14,6% d'origine asiatique (ces pourcentages étant calculés à partir de la totalité des réponses, leur somme ne correspond pas à 100 %). L'agglomération urbaine d'Auckland a accueilli 82 671 habitants de plus entre 1996 et 2001, ce qui en fait une des régions de Nouvelle-Zélande à la croissance la plus rapide.

#### **Pourcentage des familles monoparentales ayant des enfants à charge**

45. Lors du recensement de 2001 comme en 1996, c'est le "couple avec enfants" qui est la situation familiale la plus fréquente. Cependant, il y a désormais presque autant de couples sans enfants que de couples avec enfants (39 % et 42,1% respectivement). On observe en effet depuis 1991 une tendance à l'augmentation de la part des couples sans enfants et à la diminution de celles des couples avec enfants. Les familles monoparentales sont de plus en plus nombreuses et représentent 18,9 % de la totalité des familles, contre 17,7 % en 1996 et 17,2 % en 1991. La plupart (81,9 %) des parents seuls sont des mères célibataires, même si l'on observe une baisse d'un peu plus de 1 % depuis 1996.

46. Les ménages ordinaires sont dominants en Nouvelle-Zélande. Lors du recensement de 2001, 71,3% des ménages étaient constitués par des familles, contre 73,9 % en 1996. On constate une augmentation du nombre des ménages d'une personne, qui représentent 23,4 % de tous les ménages, contre 20,7 % en 1996. Le reste des ménages sont des ménages non familiaux multiples (formés, par exemple, par des collocataires).

## **II. Structure politique générale**

47. En Nouvelle-Zélande, l'organe législatif suprême est le Parlement néo-zélandais, qui comprend S.M. la Reine (habituellement représentée par le Gouverneur général) et une chambre unique de 120 membres, la Chambre des représentants.

48. Les principales fonctions du Parlement sont les suivantes:

- a) Légiférer et déléguer des pouvoirs législatifs à l'exécutif;
- b) Surveiller et contrôler le gouvernement (voter la loi de finances de l'année, surveiller l'exercice des pouvoirs et des fonctions délégués);
- c) Constituer le gouvernement; et
- d) Représenter le peuple néo-zélandais.

49. La loi de 1991 sur le référendum électoral prévoyait la tenue d'un référendum consultatif sur le système électoral. Les électeurs devaient répondre à deux questions: premièrement, ils devaient indiquer s'ils étaient en faveur d'une réforme électorale ou pour le maintien du scrutin majoritaire existant et deuxièmement, ils devaient choisir, en ce qui concerne la réforme électorale, entre quatre possibilités. La majorité des votants se sont prononcés en faveur d'une réforme du système électoral et d'une représentation proportionnelle mixte. Ce type de représentation a été introduit après un deuxième référendum décisif tenu en marge des élections générales de 1993.

50. La loi électorale de 1993 gouverne les élections, notamment l'application du système de représentation proportionnelle mixte. Ce système prévoit pour chaque électeur un vote portant sur les partis et un vote par circonscription. Le vote portant sur les partis permet aux participants de choisir les partis qu'ils souhaitent voir siéger au Parlement. Au mois de juin 2002, 21 partis politiques étaient enregistrés. Le vote au niveau de la circonscription permet de choisir le membre du Parlement appelé à représenter les électeurs.

51. Dans le cadre du système de représentation proportionnelle mixte les membres du Parlement sont généralement au nombre de 120. Dans le Parlement élu au mois de juillet 2002, 62 membres représentent les 62 circonscriptions générales et 7 membres les 7 circonscriptions maories. Les 51 membres restants sont issus de listes. Tous les cinq ans, la Commission de représentation siège pour fixer les limites des circonscriptions générales et des circonscriptions maories. Sa dernière réunion a eu lieu en 2001. En ce qui concerne les sièges maoris, il faut noter qu'au titre de la loi électorale de 1993, les Maoris peuvent s'inscrire soit dans une circonscription générale soit dans une circonscription maorie. Une fois qu'un électeur a pris sa décision, elle est irrévocable jusqu'au prochain Choix électoral proposé aux Maoris, cinq ans après. La population électorale maorie est calculée à partir des résultats du système du Choix électoral proposé aux Maoris, qui a une incidence sur le nombre de sièges réservés aux Maoris pour les deux prochaines élections générales.

52. Le Cabinet, qui est composé de membres élus de la Chambre des représentants, contrôle le Gouvernement. Le Cabinet, la fonction publique et plusieurs organes attachés au Gouvernement forment le pouvoir exécutif. Généralement, chaque ministre se voit confier la direction politique d'un département ministériel. En outre, il y a dans chaque département ministériel un fonctionnaire responsable des affaires administratives.

53. Les tribunaux, dont la procédure est contradictoire, constituent la branche judiciaire de l'État. La juridiction la plus élevée de Nouvelle-Zélande est la Section judiciaire du Conseil privé, qui siège à Londres en tant que cour de cassation pour la Nouvelle-Zélande. Le Gouvernement a pris la décision de remplacer le Conseil privé par une Cour suprême basée à Wellington. Après l'entrée en vigueur des dispositions législatives requises, cette Cour suprême constituera donc la juridiction la plus élevée de Nouvelle-Zélande. Juste en dessous se trouve la Cour d'appel néo-zélandaise, qui statue en dernier ressort dans la plupart des affaires. En dessous de la Cour d'appel figure la Haute Cour, seule juridiction néo-zélandaise ayant une compétence illimitée. Elle juge les affaires criminelles et les affaires civiles les plus graves, au moyen d'un jury pour les premières, ainsi que bon nombre d'affaires de droit administratif.

54. En dessous de la Haute Cour, on trouve les tribunaux de district. Ils statuent sur un grand nombre d'affaires criminelles et civiles, dans certains cas au moyen d'un jury. Le tribunal de la famille, qui relève du tribunal de district, traite de questions touchant aux droits de la famille. Le tribunal des conflits (qui relève du tribunal de district), statue sur des conflits de moindre gravité (à l'exception du recouvrement de créances) à travers des procédures simplifiées. Il y a en outre plusieurs juridictions spécialisées. En 1997, le Gouvernement a lancé un projet pilote portant sur la création d'une nouvelle branche du tribunal de district: les *community magistrates* (magistrats communautaires). Il s'agit de magistrats non professionnels issus des collectivités locales qui tranchent des affaires pénales mineures dans lesquelles le défendeur est généralement absent. Ils peuvent infliger les peines courantes à l'exception de l'emprisonnement. Une évaluation de ce mécanisme a été effectuée en 2000. Le Gouvernement examine actuellement les orientations qui pourraient lui être imprimées.

55. Les tribunaux limitent le pouvoir du Gouvernement en s'assurant que celui-ci agit conformément à la loi. Toutefois, comme dans le système de Gouvernement néo-zélandais le Parlement est l'organe suprême, les tribunaux sont liés par les textes législatifs et ne peuvent annuler aucune des dispositions d'une loi adoptée par le Parlement.

56. Le droit néo-zélandais est composé:

a) De la « *common law* », appelée aussi parfois droit jurisprudentiel, qui a été développée par les tribunaux anglais et les tribunaux néo-zélandais; et

b) Des lois écrites édictées par le Parlement néo-zélandais. Le pouvoir de légiférer qu'exerce le Parlement est protégé par le paragraphe 1 de l'article 15 de la loi constitutionnelle de 1986. Avant l'adoption de cette loi, ce pouvoir était fondé sur la loi de 1947 portant adoption de certains articles de la loi de Westminster (*Statute of Westminster Adoption Act 1947*) qui a fait du Parlement néo-zélandais la seule autorité habilitée à légiférer pour la Nouvelle-Zélande;

c) Quelques lois britanniques et des textes législatifs subsidiaires adoptés avant 1947 sont aussi considérés comme faisant partie de la législation néo-zélandaise en vertu de la loi de 1988 sur l'application des lois impériales (*Imperial Laws Application Act 1988*).

57. La *common law* concerne l'interprétation du droit écrit et l'élaboration du droit général basé sur des principes juridiques fondamentaux. Le droit écrit comprend les lois du Parlement et les textes législatifs que le pouvoir exécutif est habilité à adopter dans le cadre de ces lois.

### **Le Traité de Waitangi**

58. Le Traité de Waitangi, signé en 1840 par le représentant de la Couronne britannique et les hapu (clans) et iwi (tribus) maoris, a jeté les bases juridiques de la colonisation de la Nouvelle-Zélande et a protégé les droits et les biens des habitants autochtones maoris.

59. Pendant les 15 dernières années, on a accordé une place plus importante au Traité de Waitangi pour le règlement de réclamations maories contre la Couronne. Le débat sur la place et le rôle du peuple maori dans la société néo-zélandaise s'est

intensifié considérablement et les gouvernements qui se sont succédé ont continué de développer les politiques en matière d'affaires maories.

60. Le tribunal de Waitangi a été instauré, en vertu de la loi de 1975 relative au Traité de Waitangi, pour faire des recommandations à la Couronne au sujet de litiges se rapportant au Traité. Conformément à l'amendement de 1985, les plaintes peuvent porter sur des faits remontant à la signature du Traité en 1840.

61. Les délibérations des tribunaux et celles du tribunal de Waitangi donnent un sens nouveau au Traité. Ces délibérations sont de vaste portée et ont une influence profonde et durable sur la manière dont la Nouvelle-Zélande apprend à se voir elle-même. La Couronne reconnaît le Traité en tant qu'instrument fondateur de la nation et le Traité est maintenant largement accepté comme l'instrument le plus important dans l'évolution permanente des relations entre la Couronne et les Maoris. Comme le dit le tribunal de Waitangi pour décrire ses travaux : «Le Traité continue de parler».

62. En plus de la création du tribunal de Waitangi, un bureau spécial, l'Office of Treaty Settlements (bureau du règlement des réclamations au titre du Traité) a été mis en place le 1er janvier 1995 sous l'égide du Ministre chargé des négociations relatives au Traité de Waitangi. Le but du bureau est de mieux faire ressortir les objectifs du Gouvernement en ce qui concerne le règlement des réclamations historiques au titre du Traité de Waitangi.

63. Dans une affaire portée devant la Cour d'appel en 1987, et qui a fait date, la relation spéciale entre le peuple maori et la Couronne a été interprétée par la Cour comme exigeant que les partenaires agissent raisonnablement et avec le maximum de bonne foi l'un envers l'autre. Plusieurs lois du Parlement stipulent maintenant que la Couronne doit prendre en compte les principes du Traité de Waitangi ou les intérêts maoris ou le point de vue maori. Les gouvernements qui se sont succédé ont négocié avec les iwi, cherchant à régler les plaintes afférentes aux violations du Traité.

64. Le Gouvernement néo-zélandais continue d'accomplir des progrès en ce qui concerne le règlement des réclamations portant sur des violations du Traité de Waitangi par le passé. En 2001, la Couronne est parvenue à deux règlements importants avec les tribus de l'île du Nord liés en ce qui concerne la confiscation des terres par la Couronne après la guerre dans les années 1860 et d'autres violations du Traité (41 millions de dollars pour les Ngati Ruanui et 14, 5 millions de dollars pour les Ngati Tama). En plus de ces indemnités financières, la Couronne a dû présenter ses excuses pour la guerre et la confiscation des terres. La Couronne a entrepris d'arranger un autre règlement (Ngati Awa) le 8 juillet 2002, soumis à la ratification de la tribu Ngati Awa. Un accord de principe non contraignant a récemment été conclu avec une troisième tribu de l'île du Nord, les Nga Raru. Au mois de juillet 2002, plus de 628 millions de dollars avaient été accordés à titre d'indemnisation dans le cadre des règlements finaux afférents au Traité.

65. Des fonds supplémentaires ont été alloués au processus de négociation pour aider les plaignants à entamer des négociations et protéger et entretenir les biens excédentaires de la Couronne qui peuvent éventuellement être utilisés dans le cadre des règlements.

66. En juillet 2000, le Ministre chargé des négociations au titre du Traité de Waitangi a publié un ensemble de directives pour guider la Couronne dans ses négociations et le règlement des réclamations portant sur le Traité de Waitangi et des faits du passé. Les négociations doivent être menées de bonne foi, les règlements doivent permettre à la Couronne et aux plaignants de reprendre leur relation; l'indemnisation doit être juste (et non limitée par une enveloppe fiscale); les réclamations non fondées seront rejetées; le processus des règlements afférents au Traité doit se faire dans la plus grande transparence, et les règlements doivent être négociés entre le Gouvernement et les plaignants.

67. Le Tribunal de Waitangi a récemment reconnu en partie l'approche adoptée par la Couronne pour le règlement des réclamations relatives au Traité en ce qui concerne la reconnaissance du mandat des négociateurs engagés par les plaignants et le traitement des plaintes redondantes. La Couronne a par ailleurs adopté une législation pour répondre aux réclamations Pouakani, et une législation a été introduite devant la Chambre des représentants pour les règlements Te Uri o Hau et Ngati Ruanui.

68. La Couronne est déterminée à s'acquitter de ses obligations en tant que partenaire dans le cadre du Traité. Le règlement des réclamations portant sur les faits du passé est un pas nécessaire vers l'instauration de relations saines entre la Couronne et les Maoris. Cela dit, la Couronne considère que le processus de règlement est certes important mais ne doit pas être perçu comme l'unique moyen de promouvoir de telles relations à l'avenir. Elle renforcera les progrès importants déjà réalisés vers la négociation et l'application de règlements équitables, durables et financièrement réalistes des réclamations portant sur des faits du passé ainsi que vers l'amélioration de la situation économique et sociale des Maoris. Afin d'atteindre cet objectif, le Gouvernement entend élargir les possibilités économiques et sociales en améliorant considérablement la situation des Maoris en matière de santé, d'emploi, d'éducation et de logement. L'accent mis sur la gestion et le développement de relations saines reflète l'objectif à la base du Traité de Waitangi, à savoir jeter les bases d'une relation harmonieuse et mutuellement bénéfique entre deux peuples relativement différents.

69. L'actuel Ministère du développement maori – Te Puni Kokiri – mis en place en 1992, a remplacé les organes officiels qui s'occupaient auparavant des affaires maories. Te Puni Kokiri a pour rôle de donner des conseils au sujet des relations de la Couronne avec les Maoris et de favoriser l'avancement des Maoris en améliorant leur situation en matière d'éducation et de santé et leurs chances économiques. Le Ministère de la condition de la femme, par le biais de son département des femmes maories (Te Ohu Whakatupu), conseille de son côté le Gouvernement sur le statut de la femme maorie et les effets qu'exerce sur elle la politique menée par le Gouvernement.

### **III. Cadre juridique général de la protection des droits de l'homme**

#### **A. Autorités judiciaires, administratives ou autres ayant compétence en matière de droits de l'homme**

70. Les lois principales en vigueur dans ce contexte sont décrites dans les paragraphes ci-après :

*Charte néo-zélandaise des droits de l'homme de 1990 (Bill of Rights Act)*

71. Cette loi a pour objet d'affirmer, protéger et promouvoir les droits de l'homme et les libertés fondamentales en Nouvelle-Zélande et de confirmer l'attachement de la Nouvelle-Zélande au Pacte international relatif aux droits civils et politiques. La loi s'applique aux actes des autorités législatives, exécutives ou judiciaires de l'État néo-zélandais ou de toute personne ou organe dans l'exercice d'une fonction, d'un pouvoir ou d'un devoir public qui lui est conféré ou imposé par la loi ou en application de celle-ci. Le Ministre de la justice est requis, lors de la présentation d'un projet de loi, d'attirer l'attention de la Chambre des représentants sur toute disposition qui paraît être incompatible avec l'un quelconque des droits et libertés contenus dans la Charte. La Cour d'appel a consacré le droit de chacun d'intenter une action en dommages et intérêts contre la Couronne en cas de violation des droits et des libertés reconnus dans la Charte des droits de l'homme de 1990.

*Loi de 1993 relative aux droits de l'homme*

72. Cette loi, qui est entrée en vigueur le 1er février 1994, a fusionné les dispositions de la loi de 1977 relative à la Commission des droits de l'homme et de la loi de 1971 relative aux relations raciales. Elle a pour objectif premier de lutter contre la discrimination, qu'elle interdit formellement sous les 13 motifs suivants: sexe, situation matrimoniale, convictions religieuses ou morales, couleur, race, appartenance ethnique ou nationalité, invalidité (y compris la présence dans le corps d'organismes pathogènes), âge, opinion politique, situation professionnelle, situation familiale et orientation sexuelle. La loi s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé. À cet égard, la deuxième partie de la loi déclare illégales les discriminations dans sept grands domaines, à savoir l'emploi (y compris dans la période avant l'embauche), les relations entre partenaires dans une société, les associations corporatistes et professionnelles, les organismes de formation ou de perfectionnement professionnels, l'accès aux lieux, aux véhicules et aux installations publics, la fourniture de biens et de services, l'octroi de terres, de logements et d'autres services d'hébergement et l'accès aux établissements d'enseignement. La loi contient également des dispositions concernant la discorde raciale, le harcèlement sexuel et le harcèlement racial.

73. En ce qui concerne le secteur public, la plupart des activités sont réglementées par la partie 1A de la loi, qui reprend les normes fixées en matière de non-discrimination dans la Charte néo-zélandaise des droits de l'homme de 1990. Ainsi, il est possible de déposer plainte pour discrimination dans le secteur public dans le cadre du processus de règlement des différends financé par l'État. Cependant, les politiques et pratiques du Gouvernement en matière d'emploi ainsi que les problèmes connexes du harcèlement et de la victimisation raciale ou sexuelle sont soumis aux mêmes règlements que les activités du secteur privé, qui sont exposés dans la partie II de la loi relative aux droits de l'homme.

74. La loi relative aux droits de l'homme définit également les fonctions de la Human Rights Commission, qui doit mettre l'accent sur les droits de l'homme en général (et pas seulement la lutte contre la discrimination), l'éducation et les activités de plaidoyer. Depuis l'adoption de la loi de 2001 portant modification de la loi relative aux droits de l'homme, la Human Rights Commission comprend un Commissaire pour les relations raciales (ancien Conciliateur pour les relations raciales), ce qui correspond à la nécessité d'adopter une approche globale en matière

de droits de l'homme, en fournissant un point de référence unique pour les plaintes concernant des affaires de discrimination, qu'il s'agisse du secteur public ou du secteur privé, tout en reconnaissant que la question des relations raciales est une des priorités de la Nouvelle-Zélande en ce qui concerne les droits de l'homme. De même, la création du nouveau poste de Commissaire chargé de l'égalité des chances en matière d'emploi devrait permettre le développement continu de directives et de codes de pratiques volontaires pour favoriser l'adoption des meilleures pratiques dans ce domaine (notamment pour ce qui est de l'équité salariale).

75. En vertu de la loi relative aux droits de l'homme, la Human Rights Commission doit également développer un Programme d'action national, en consultation avec les parties intéressées, pour promouvoir et protéger les droits de l'homme en Nouvelle-Zélande. Par ailleurs, le Gouvernement a lancé un programme de travail sur la manière de prendre en compte les droits de l'homme lors de l'élaboration des politiques, afin de renforcer la culture des droits de l'homme au sein du Gouvernement. C'est le Ministère de la justice qui anime l'effort mené dans ce domaine au niveau interministériel.

#### *Loi de 1975 sur le médiateur*

76. Cette loi prévoit la nomination de médiateurs par le Gouverneur général sur recommandation de la Chambre des représentants. Les médiateurs enquêtent sur toute décision, recommandation, action ou omission d'un des organes énumérés dans les annexes de la loi (Ministres de la Couronne, organismes publics et certaines autres organisations), qui concerne une question administrative et touche à titre personnel une personne ou un ensemble de personnes. Ces enquêtes sont ouvertes à la suite d'une plainte ou sur l'initiative d'un médiateur. Un médiateur peut faire les recommandations qu'il juge appropriées et les soumettre au ministre ou à l'organisation compétents ainsi qu'au Ministre de la justice (s'il y a lieu). Si les mesures demandées ne sont pas prises dans un délai raisonnable, le rapport peut alors être envoyé au Premier Ministre et communiqué à la Chambre des représentants.

77. Lorsque de nouveaux organes sont créés par une loi, on examine s'il y a lieu de les inclure dans les annexes de la loi de 1975 sur le médiateur et de la loi de 1982 sur l'information officielle.

#### *Loi de 1982 sur l'information officielle*

78. Cette loi a pour objet de rendre l'information officielle plus facilement accessible, de protéger cette information dans le respect de l'intérêt public et de la vie privée de la personne et d'établir des procédures à cette fin. L'information officielle est soigneusement définie dans l'article 2 de la loi et les organes auxquels s'appliquent les dispositions de la loi sont énumérés dans les annexes de la loi et dans la loi sur le médiateur. Généralement, les ministères et tous les organismes gouvernementaux sont soumis à la loi.

79. Les personnes physiques et certaines personnes morales peuvent demander aux organes mentionnés dans les annexes de divulguer l'information officielle qu'ils détiennent. L'information officielle doit être divulguée à moins qu'il n'y ait une bonne raison (conformément à la définition figurant dans la loi) de la garder secrète. Les médiateurs peuvent faire une enquête sur tout refus de la part d'un ministère, d'un ministre ou d'une organisation de fournir l'information officielle une fois

qu'elle a été demandée. Ils présentent ensuite à l'organe compétent un rapport assorti de leurs recommandations éventuelles. Les ministères, les ministres et les organisations gouvernementales ont le devoir officiel de donner suite à toute recommandation à moins que le Gouverneur général, sur ordonnance royale prise en Conseil privé, n'en dispose autrement. Il est possible à la personne qui a présenté la demande initiale de faire réviser cette ordonnance par la Haute Cour et d'interjeter appel devant la Cour d'appel.

80. La loi de 1987 sur l'information officielle et les réunions de l'administration locale fixe des règles analogues en ce qui concerne l'information publique détenue par les organismes publics locaux.

*Loi de 1993 sur la protection de la vie privée*

81. Entre autres, cette loi:

a) Reprend les dispositions de la loi de 1991 instituant le poste de Commissaire à la protection de la vie privée;

b) Établit 12 principes relatifs au respect de la vie privée dans l'information: Ces principes concernent:

i) La collecte, la rétention, l'utilisation et la divulgation par les organismes des secteurs public et privé d'informations relatives à des particuliers; et

ii) L'accès de tout particulier aux informations que détiennent sur lui des organismes des secteurs public et privé et la possibilité de les rectifier;

c) Établit quatre principes relatifs au respect de la vie privée dans l'accès aux actes publics;

d) Applique ces principes tant au secteur public qu'au secteur privé;

e) Donne au Commissaire à la protection de la vie privée compétence pour accorder des dérogations à ces principes, principalement par le biais de codes de pratiques;

f) Établit une procédure de contrôle de la concordance de l'information permettant de surveiller l'application des règlements en la matière par les organismes du secteur public;

g) Permet aux personnes qui estiment qu'il y a eu atteinte à leur vie privée de porter plainte auprès du Commissaire à la protection de la vie privée. La loi sur la protection de la vie privée met l'accent sur le règlement des réclamations par le Commissaire, dans la mesure du possible. Toutefois, lorsque aucune solution n'a été trouvée le requérant peut engager une procédure civile auprès du tribunal chargé de l'examen des plaintes relatives aux droits de l'homme;

h) Habilite le Commissaire à la protection de la vie privée à assumer des fonctions générales de supervision et de présentation de rapports en ce qui concerne les propositions politiques et législatives ayant des incidences sur la vie privée.

*Loi de 1988 portant création du Bureau d'enquête sur les plaintes concernant la police*

82. L'objet de cette loi est de mieux organiser l'examen et le règlement des plaintes contre la police en instituant un bureau indépendant chargé d'enquêter sur

ce type de plaintes. Le Bureau peut recevoir et examiner les plaintes concernant la police et enquêter sur toute faute professionnelle, pratique, politique ou procédure en cause. L'enquête peut être menée par le Bureau lui-même ou par le préfet de police agissant pour le compte du Bureau. Si le Bureau a lui-même mené l'enquête, il fait connaître son opinion et ses recommandations au préfet de police. Si c'est le préfet de police qui a assumé l'enquête pour le compte du Bureau, celui-ci examine les résultats obtenus et il peut approuver la décision du préfet de police ou recommander l'examen ou l'institution de procédures disciplinaires ou pénales. Si aucune mesure appropriée n'est prise dans un délai raisonnable, l'avis et les recommandations sont adressés au Ministre de la justice et au Ministre de la police et, le cas échéant, renvoyés devant la Chambre des représentants.

83. En avril 2001, le Gouvernement a annoncé qu'il avait décidé d'améliorer la capacité du Bureau à mener des enquêtes indépendantes. La législation n'avait pas à être modifiée pour que cette décision s'applique, mais elle le sera néanmoins afin de rebaptiser le Bureau « Independent Police Complaint Authority » et d'élargir sa composition.

*Loi de 1989 sur les enfants, les jeunes et leurs familles*

84. Cette loi a créé, entre autres, le poste de Commissaire aux enfants. Le Commissaire a de vastes fonctions consistant à promouvoir et à garantir le bien-être des enfants et des jeunes. La Convention relative aux droits de l'enfant constitue la base de l'action menée en la matière.

*Loi de 1994 sur le Commissaire à la santé et aux personnes handicapées*

85. Les fonctions de Commissaire à la santé et aux personnes handicapées ont été instituées par l'article 8 de la loi susmentionnée. Le Commissaire est chargé de promouvoir et de protéger les droits des consommateurs de services de santé et de services pour personnes handicapées en organisant des activités d'éducation du public et en réglant les plaintes qui lui sont adressées. Quant aux droits eux-mêmes, ils sont énumérés dans le Code des droits des consommateurs de services de santé et de services pour personnes handicapées, règlement relevant de la loi entré en vigueur en juillet 1996.

86. La Human Rights Commission, le Conciliateur pour les relations raciales, le Commissaire à la protection de la vie privée et le Bureau d'enquête sur les plaintes concernant la police font rapport annuellement au Ministre de la justice sur l'exercice des fonctions qui leur incombent en vertu des lois par lesquelles ils ont été institués. Les rapports sont soumis au Parlement par le Ministre dès qu'il les reçoit. Les médiateurs font rapport annuellement à la Chambre des représentants.

**B. Recours dont dispose une personne qui affirme qu'un de ses droits a été violé et systèmes d'indemnisation et services de réadaptation proposés aux victimes**

87. Comme expliqué plus haut, une personne qui estime que l'un quelconque des droits que lui garantit la Charte néo-zélandaise des droits de l'homme a été violé peut porter plainte contre la Couronne. Il existe plusieurs voies de droit dans ce type d'affaires, notamment l'octroi de dommages et intérêts et des décisions judiciaires, dans la mesure où les preuves ont été obtenues dans le respect de la loi.

88. En ce qui concerne la loi de 1993 relative aux droits de l'homme, les plaintes pour discrimination peuvent être examinées dans le cadre des mécanismes établis à cet effet par la Human Rights Commission. Celle-ci s'efforce d'aider les parties à régler leur différend rapidement à travers une approche faite de souplesse, notamment par des médiations et d'autres mécanismes de règlement des conflits à la base. Toutefois, lorsque la conciliation échoue ou s'avère inappropriée, une procédure civile peut être engagée devant le tribunal chargé de l'examen des plaintes relatives aux droits de l'homme (anciennement tribunal chargé de l'examen des plaintes). Le Directeur du service chargé des procédures ayant trait aux droits de l'homme (un service autonome au sein de la Human Rights Commission), peut représenter gratuitement les individus qui remplissent certaines critères. Les plaignants peuvent aussi choisir de porter eux-mêmes leur affaire devant le tribunal ou d'engager leur propre conseil juridique.

89. Lorsque le tribunal chargé de l'examen des plaintes relatives aux droits de l'homme fait droit à une réclamation, y compris en ce qui concerne les politiques et pratiques gouvernementales, il peut prendre toute une série de mesures, notamment accorder un dédommagement ou prononcer une injonction. Lorsqu'une plainte concernant des textes législatifs ou des réglementations valides est reconnue fondée, la seule voie possible est la déclaration de nullité, ce qui ne veut pas dire que la loi est invalidée, mais que le Ministre compétent doit porter la déclaration à l'attention de la Chambre des représentants, ainsi que la réponse de l'exécutif à cette déclaration.

90. Les décisions du tribunal chargé de l'examen des plaintes relatives aux droits de l'homme peuvent faire l'objet de recours devant la Haute Cour, dont la décision est finale, ou devant la Cour d'appel, lorsqu'une question de droit a été soulevée.

91. Le Conseil des prud'hommes et le tribunal de l'emploi ont aussi certaines compétences en ce qui concerne les plaintes personnelles et celles qui portent sur le non-respect d'un contrat de travail. Les procédures relatives aux plaintes personnelles s'appliquent aux plaintes pour licenciement injustifié, discrimination dans certains domaines, action injustifiable d'un employeur, harcèlement sexuel et contrainte exercée sur un employé pour le forcer à adhérer ou à ne pas adhérer à une organisation syndicale. Il n'est pas possible de porter plainte à la fois auprès de la Commission et des deux organes susmentionnés. Des recours contre les décisions du Conseil des prud'hommes peuvent être formés devant le tribunal de l'emploi.

92. Enfin, en vertu des articles 131 et 134 de la loi relative aux droits de l'homme, le tribunal de district a une certaine compétence pour juger les délits d'incitation à la discorde raciale et de refus de l'accès à un lieu, à un véhicule ou à une installation publics pour des motifs discriminatoires. Les poursuites pour de tels délits ne peuvent être engagées qu'avec l'assentiment du Procureur général.

93. Les citoyens néo-zélandais peuvent aussi se prévaloir du dispositif de communication individuelle prévu par le premier Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. La Nouvelle-Zélande a également fait la déclaration prévue à l'article 22 de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels inhumains ou dégradants tendant à reconnaître la compétence du Comité contre la torture pour recevoir des communications émanant de particuliers relevant de sa juridiction.

**C. Protection des droits visés par les divers instruments relatifs aux droits de l'homme, soit dans la Constitution, soit dans une Charte distincte, et dérogations prévues dans la Constitution ou la Charte**

94. La Constitution de la Nouvelle-Zélande ne se présente pas sous la forme d'un texte unique. Le cadre constitutionnel comprend la loi constitutionnelle (*Constitution Act*) de 1986 et plusieurs dispositions de droit coutumier et règles de *common law*. L'exercice des pouvoirs conférés par ces dispositions et règles est régi par ce qu'on appelle des «conventions» constitutionnelles, une série de règles non écrites dont le caractère obligatoire est cependant reconnu par les acteurs constitutionnels. Ce cadre repose sur le droit ordinaire et n'est pas tributaire de l'application d'une loi suprême ou fondamentale comme c'est le cas dans d'autres juridictions. C'est la raison pour laquelle bien que la Nouvelle-Zélande ait une Charte des droits (*Bill of Rights*), promulguée dans une loi (*New Zealand Bill of Rights Act 1990*), il ne s'agit pas d'un texte figé. Les droits et les libertés consacrés dans cette loi sont soumis aux restrictions raisonnables prescrites par la loi qui sont manifestement justifiées dans une société libre et démocratique. Chaque fois qu'une disposition législative peut être interprétée d'une manière conforme aux droits et libertés énoncés dans la Charte, les tribunaux préféreront cette interprétation à toute autre. Les tribunaux ne sont toutefois pas habilités à annuler une loi pour incompatibilité avec la Charte. En fait, il revient au Procureur général de signaler au Parlement toute incompatibilité entre un projet de loi et la Charte.

**D. Incorporation des instruments relatifs aux droits de l'homme dans le droit interne**

95. Les instruments internationaux ne font pas automatiquement partie du droit néo-zélandais par le simple processus de ratification, d'adhésion ou d'acceptation. Pour qu'un instrument international prenne effet au plan interne, il faut que ses dispositions existent déjà dans le droit néo-zélandais ou qu'elles soient promulguées par une nouvelle loi. Avant de devenir partie à un instrument international relatif aux droits de l'homme, le Gouvernement examine donc le droit interne néo-zélandais afin de savoir s'il faut adopter de nouvelles lois ou modifier celles qui sont en vigueur pour assurer le plein respect de l'instrument dans le droit néo-zélandais ou si des réserves peuvent s'avérer nécessaires.

**E. Les dispositions des divers instruments relatifs aux droits de l'homme peuvent-elles être invoquées devant les tribunaux et autres juridictions ou les autorités administratives et appliquées directement par celles-ci ou doivent-elles être reprises dans le droit interne ou dans les règlements administratifs pour pouvoir être appliquées par les autorités compétentes?**

96. Généralement, pour que les droits consacrés dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme puissent être invoqués par une personne devant les tribunaux, ils doivent être incorporés au droit écrit interne (par exemple dans la loi de 1990 qui contient la Charte des droits). Chaque fois que le libellé d'un texte de loi le permettra, les tribunaux interpréteront ledit texte d'une manière conforme au droit international et de façon à donner effet à ce droit. Lorsqu'un décideur ne tient pas compte des instruments internationaux applicables, il s'expose à une révision judiciaire.

## **F. Institutions ou mécanismes nationaux chargés de veiller au respect des droits de l'homme**

97. Comme on l'a noté dans la section A ci-dessus, la Human Rights Commission exerce ses compétences dans le domaine des droits de l'homme en général, tandis que le Commissaire pour les relations raciales et le Commissaire à la protection de la vie privée s'occupent plus particulièrement, l'un de la discrimination raciale, l'autre de la protection de la vie privée. Le Commissaire à la protection des enfants, dont le poste a été créé en vertu de la loi de 1989 relative aux enfants, aux jeunes et à leur famille, est chargé de veiller au bien-être des enfants et des adolescents.

## **IV. Information et publicité**

98. La Human Rights Commission a l'obligation légale :

- a) De défendre et promouvoir le respect, la compréhension et l'appréciation des droits de l'homme dans la société néo-zélandaise; et
- b) D'encourager le maintien et le développement de relations harmonieuses entre les individus et les différents groupes de la société néo-zélandaise.

Le Commissaire à la protection de la vie privée assume une fonction analogue en ce qui concerne la promotion du respect des droits de l'homme, par le biais de l'éducation et de la publicité, et la compréhension et l'acceptation de la protection de la vie privée.

99. Dans l'exercice de ses fonctions, la Human Rights Commission se charge notamment :

- a) D'encourager le lancement de programmes et d'activités dans le domaine des droits de l'homme et d'assurer leur coordination;
- b) De faire mieux comprendre, par la recherche, l'éducation et les débats, les dimensions des droits de l'homme dans le Traité de Waitangi et leur relation avec le droit national et international relatif aux droits de l'homme;
- c) D'établir et de publier au besoin des directives et des codes de pratiques volontaires pour éviter les actes et les pratiques qui peuvent être non conformes ou contraires à la loi relative aux droits de l'homme; et
- d) De faire des déclarations publiques en ce qui concerne tout groupe de personnes en Nouvelle-Zélande ou sur le point de s'y rendre susceptible d'être victimes d'un comportement plein d'hostilité ou de mépris, sur la base que ce groupe se compose de personnes contre lesquelles la discrimination est illégale aux termes de la loi.

100. Des informations et une éducation en matière de droits de l'homme sont fournies sous diverses formes. La première solution pour les personnes qui souhaitent obtenir des renseignements ou des conseils est sans doute l'Infoline de la Human Rights Commission, un service téléphonique gratuit qui reçoit plus de 30 000 appels par an. La Commission dispose également d'un site Web complet qui permet aux utilisateurs d'avoir accès en ligne à des renseignements sur les affaires juridiques, des informations sur les réclamations, des ressources bibliographiques et des documents de synthèse. Des informations sont aussi données sur support papier, notamment des opuscules sur les services de la Commission, des directives, des

documents de synthèse, des brochures et des affiches. Par ailleurs, la Commission organise régulièrement des séminaires publics sur toute une gamme de sujets ayant trait aux droits de l'homme. La Commission dispose d'une équipe d'éducateurs dévoués qui proposent des services de formation à de nombreuses organisations des secteurs public et privé. Les thèmes de ces séances de formation vont de « Making Human Rights Work » pour le secteur public à « Tu Tikanga » pour aider les personnes handicapées à mener des activités de formation en faveur de leurs pairs, en passant par un ensemble d'outils sur les droits de l'homme pour lutter contre le harcèlement racial à l'école ou « Taku Manawa », initiative visant à donner davantage d'informations sur les droits de l'homme aux Néo-Zélandais sur l'ensemble du territoire.

101. Le Ministère des affaires étrangères et du commerce extérieur est chargé de coordonner l'élaboration des rapports périodiques que la Nouvelle-Zélande présente aux organes des Nations Unies créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Le Ministère de la condition de la femme et le Ministère de la jeunesse établissent quant à eux les rapports présentés au titre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de la Convention relative aux droits de l'enfant respectivement. Ces rapports sont établis grâce aux renseignements émanant des divers Ministères et organismes publics. Les particuliers et les organisations non gouvernementales ont accès à ces rapports, qui sont consultables sur le site Web du Ministère compétent. Le Pacte international sur les droits civils et politiques (et le premier Protocole facultatif qui s'y rapporte), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (et son protocole facultatif) et la Convention relative aux droits de l'enfant ont été traduits en langue maorie.

102. Des résumés des débats consacrés par les organes conventionnels de l'Organisation des Nations Unies à l'examen des rapports périodiques de la Nouvelle-Zélande, y compris des questions précises posées par les membres des différents comités, sont publiés par le Ministère des affaires étrangères et du commerce extérieur et peuvent être obtenus gratuitement sur simple demande. À l'occasion du cinquantième anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Gouvernement a publié le *New Zealand Handbook on International Human Rights* (Manuel néo-zélandais sur les normes internationales relatives aux droits de l'homme). Cet ouvrage constitue une bonne introduction pour tous les Néo-Zélandais qui souhaitent en savoir plus sur le cadre international relatif aux droits de l'homme. Par ailleurs, le Ministère des affaires étrangères et du commerce extérieur publie un bulletin d'information semestriel gratuit pour tenir la société civile au courant de l'évolution de la situation en ce qui concerne les normes internationales relatives aux droits de l'homme, et notamment des progrès accomplis par la Nouvelle-Zélande pour s'acquitter de son obligation de présenter des rapports en vertu des instruments relatifs aux droits de l'homme.

## Appendice 4

### Rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard de femmes – les Tokélaou

#### Introduction

Les deux derniers rapports périodiques de la Nouvelle-Zélande (et en particulier celui de 1998) contiennent beaucoup de renseignements de base sur les Tokélaou. On peut aussi consulter les parties consacrées aux Tokélaou dans le quatrième rapport périodique (2001) établi par la Nouvelle-Zélande (2001) au titre du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et le rapport présenté ultérieurement au titre du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

#### Première partie

Les principales données (à réitérer) sont les suivantes:

Les Tokélaou sont composés de seulement trois villages largement autonomes depuis plusieurs siècles, sur des atolls éloignés les uns des autres, à quelque 500 kilomètres du Samoa, avec une population totale de 1 500 habitants. L'organisation administrative aux Tokélaou varie d'un village à l'autre, et s'écarte des normes connues. La coutume est au coeur du système. L'héritage revêt une importance primordiale comme mode de subsistance dans cet environnement précaire. La superficie totale des Tokélaou est de 12 kilomètres carrés : les bandes de terre font rarement plus de 200 mètres de largeur et sont d'une altitude inférieure à 5 mètres au-dessus du niveau de la mer. La structure sociale est solide, fondée sur la famille et les valeurs du partage, la prise de décisions étant déléguée aux hommes suivant un système hiérarchique.

Au regard des principes consacrés dans la Charte des Nations Unies, les Tokélaou constituent un territoire non autonome, mais le contexte est particulier et il s'agit d'une situation de décolonisation atypique. Les responsabilités exercées par la Nouvelle-Zélande le sont au niveau national et n'ont guère d'influence sur la vie quotidienne des Tokélaouans. Aucun représentant de la Puissance administrante n'a jamais effectivement résidé sur le territoire. La gestion des affaires nationales suscite cependant aujourd'hui de plus en plus d'intérêt chez les Tokélaouans, qui, de par leur interaction avec le monde extérieur, n'ont plus les mêmes attentes et besoins que par le passé. Les activités traditionnelles sont en perte de vitesse suite à la monétisation de l'économie et au 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 renforcer les institutions nationales.

L'accent est actuellement mis sur le projet intitulé « *The Modern House of Tokelau* », parrainé par la New Zealand Agency for International Development et le PNUD, qui a pour objectif de mettre en place des structures de gouvernement et des systèmes de soutien, reposant sur l'autorité traditionnelle des trois conseils de village (Taupulega), pour satisfaire les besoins des villageois et de l'ensemble des

Tokélaouans. S'exprimant en mai 2002 par écrit, le dirigeant actuel des Tokélaou décrivait le projet comme suit:

Ce projet doit permettre le maintien des valeurs et principes traditionnels fondamentaux grâce auxquels les Tokélaou ont vécu dans l'harmonie et la stabilité. Il s'agit d'identifier des principes extérieurs qu'il est possible d'intégrer au contexte local. C'est l'union entre les sagesses de deux civilisations (ou plus), entre notre culture et d'autres cultures lointaines.

On pourra ainsi donner une assise culturelle à notre système de gouvernement tout en misant sur la modernité pour répondre le mieux possible aux besoins des Tokélaouans aujourd'hui et demain. En bref, nous cherchons à identifier, à élaborer et à tester des structures de gouvernement et des systèmes de soutien adaptés à notre petit monde.

Le défi que doivent relever les Tokélaou est d'autant plus compliqué que leur dépendance économique vis-à-vis de la Nouvelle-Zélande n'a fait que s'accroître au cours du dernier quart de siècle. Aujourd'hui, les Tokélaou doivent environ les quatre cinquièmes de leur budget annuel à la Nouvelle-Zélande. Le projet de la *Modern House* est donc tout aussi important du point de vue économique que sur le plan de la gestion des affaires publiques. Les Tokélaou veulent retrouver leur sens de l'autonomie, mais aussi leur capacité d'autarcie.

C'est une solution sur mesure, sorti du creuset local, qui peut permettre de jeter un pont entre la structure traditionnelle et la modernité. Un des problèmes centraux est le lien entre les trois conseils de village traditionnels et l'organe national représentatif des Tokélaou, le Fono général. Quoiqu'il ne soit pas issu de la tradition, le Fono général a gagné en importance au cours des cinq dernières années lorsque les villages se sont rendus compte qu'il y a de plus en plus de tâches qui ne peuvent être exécutées qu'en collaboration, la plupart concernant les relations avec l'extérieur. Le Fono général se réunit généralement trois fois par an, et lorsqu'il n'est pas en session, c'est le Conseil des Faipule (l'équivalent d'un cabinet) qui agit en son nom.

À la recherche d'un équilibre entre tradition et modernité, les Tokélaou se heurtent au problème de la dichotomie entre les coutumes et le droit, qui se recoupe de plus en plus aujourd'hui. Les Tokélaou doivent s'efforcer d'être compris en suivant un ensemble de règles et de pratiques non pas seulement circonscrits à un contexte culturel particulier mais acceptables par la communauté internationale dans son entier.

Le premier rapport (1997) sur une éventuelle Constitution comprend les (projets de) dispositions suivants: les droits fondamentaux de tous les habitants des Tokélaou sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et consacrés dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques; et les individus doivent exercer leurs droits tout en respectant leurs devoirs envers d'autres individus et leur communauté. Ces dispositions suggèrent que les Tokélaou seraient tout à fait prêtes, après leur éventuelle autodétermination, à respecter à l'échelon local les engagements pris sur le plan des droits de l'homme.

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 sur les droits de l'homme publiée en 1990 en anglais et en tokélaouan.

## Deuxième partie

Les récents bouleversements aux Tokélaous ont eu d'importantes répercussions sur les femmes. La culture tokélaouane fait une nette distinction entre le rôle des hommes et celui des femmes. Ceci dit, dans le système social traditionnel, les femmes occupent en fait une position relativement élevée, car elles ont le droit de vivre chez des parents et sont chargées de l'entretien du foyer: au moment du mariage, ce sont les hommes qui déménagent pour vivre avec leur épouse. L'ordre culturel tokélaouan accorde la priorité aux personnes les plus vulnérables et met l'accent sur le partage équitable des ressources économiques, mais avec la propagation du système économique monétaire, ceux qui n'ont pas d'emploi rémunéré peuvent apparaître relativement défavorisés.

Presque la totalité des Tokélaouans qui ont un emploi rémunéré à plein temps travaillent dans le secteur public; et on note dans ce domaine une amélioration de la parité des sexes, comme noté précédemment. Les lois tokélaouanes ne disent rien de la discrimination à l'égard des femmes et de façon générale, les femmes jouissent des mêmes droits économiques, sociaux et culturels que les hommes. En 2001, 59 fonctionnaires étaient des femmes et 73 des hommes. Les femmes étaient bien représentées dans les secteurs de l'éducation (22 contre 13), de la santé (15 contre 1) et de la finance (9 contre 3). Le Directeur des finances est une femme.

En mars 2002, les Tokélaou ont organisé une réunion afin de convenir d'une orientation stratégique pour la période allant de 2002 à 2005 (la composante économique de la Modern House correspondant au programme de développement durable). Une vision de développement économique a été esquissée *pour aider les individus à vivre mieux aux Tokélaous*. Deux des six objectifs identifiés sont d'une part, la création d'emploi avec des salaires, des prestations et des perspectives de carrière acceptables, dans le respect de la santé et de la sécurité des travailleurs; et, d'autre part, la production de biens et services qui permettent de satisfaire les besoins des Tokélaouans sur le plan social, avec des logements à un prix abordable, des sources d'énergie fiables à moindre coût et des services plus satisfaisants en matière de santé et d'éducation.

Toute une série d'activités ont été entreprises dans le cadre du programme de développement durable, avec un niveau de participation des femmes très satisfaisant. Des efforts sont déployés afin d'identifier des activités de développement pour les hommes comme pour les femmes, dans le cadre d'une approche qui respecte les normes culturelles à l'échelle locale et qui soit acceptée par les deux groupes. C'est un point d'une extrême importance étant donné la vigueur de la culture tokélaouane et la nécessité de la respecter dans son intégrité. Ceci dit, il est évident que la démarcation traditionnelle entre les rôles des hommes et des femmes est de moins en moins nette. Au Fono général, quatre des 21 délégués siégeant actuellement sont des femmes.

C'est l'adoption, lors de la réunion de mars 2002, d'un Programme de développement économique durable, qui a donné l'élan pour les activités susmentionnées.

Dans l'ensemble, l'approche des Tokélaou consiste à replacer les enjeux économiques et sociaux dans le contexte du développement des institutions au niveau local.

Le rôle des Fatupaepae (Comités de femmes) a été examiné dans le troisième rapport périodique. Chaque village a son Fatupaepae et le Conseil national des femmes vient compléter ce système (même si faute de ressources, cet organe national a du mal à fonctionner).

Les Conférences triennales pour les femmes du Pacifique (Triennial Conferences for Pacific Women), organisées par le Bureau des femmes au sein du Secrétariat de la communauté du Pacifique (Women's Bureau of the Secretariat of the Pacific Community), sont devenues un événement de premier plan pour les Tokélaouanes. Une délégation des Tokélaou a assisté à la Conférence de 1998, et a notamment présenté, dans le cadre de son rapport au Fono général en 1999, un Programme d'action sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes par les Tokélaou. Ce rapport comportait un programme pour amener les femmes à participer pleinement à la vie politique et au développement économique, entre autres.

La huitième Conférence s'est déroulée à Nouméa, en Nouvelle-Calédonie, du 10 au 14 septembre 2001. Les Tokélaou y avaient envoyées une délégation de quatre personnes (une représentante pour les Fatupaepae de chaque village et une représentante de Gouvernement).

Les femmes ont fait le rapport suivant devant les participants à la conférence:

## ***Rapport de pays des Tokélaou***

### ***Introduction***

*Les Tokélaou, un territoire de Nouvelle-Zélande, se compose de trois atolls peu élevés, séparés par de vastes étendues océaniques. Nukunonu, l'atoll central, se trouve à 92 kilomètres d'Atafu et à 64 kilomètres de Fakaofu, l'atoll le moins loin de Samoa qui, à 480 kilomètres de distance, est son voisin le plus proche. La superficie totale des Tokélaou est de 12 kilomètres carrés, entourés de près de 300 000 kilomètres carrés d'océan.*

### ***La condition des femmes aux Tokélaou***

#### ***Communauté***

*Les femmes jouent un rôle important et valorisé dans les familles élargies et les communautés tokélaouanes. Elles sont notamment chargées de préserver l'environnement, de partager les ressources du foyer, de préparer les repas, de veiller à la bonne santé des membres de la famille, de faire du tissage (pour le foyer, la famille et la communauté « fakalavelave » et aussi dans un but lucratif) et d'exercer un rôle de chef de famille [en enseignant les valeurs morales et les savoirs et les techniques traditionnels].*

*Les sous-comités de femmes des trois atolls constituent ensemble le Fatupaepae national, qui compte quelque 400 membres. Ces sous-comités fixent leur propre programme et définissent leurs fonctions tout en suivant certaines des directives du Taupulega (Conseil des anciens), sous la houlette duquel ils travaillent dans le cadre de l'application des programmes au niveau local.*

### **Prise de décision**

*Traditionnellement, c'est aux hommes qu'il revient de prendre des décisions, que ce soit à l'échelon local ou au niveau national. Il y a quelques années, deux des atolls ont osé rompre avec la tradition en permettant à des femmes: i) d'intégrer le Conseil des anciens (si leur famille élargie a décidé d'avoir une femme comme matai ou chef de famille), et ii) d'entrer dans l'arène politique, mais seulement en tant que conseillères sur la question des femmes. En 1998, le Fono national (organe décisionnaire Tokélaou), a pris une décision qui a considérablement amélioré la condition de la femme en stipulant que toute délégation d'atoll au Fono national devrait désormais comprendre une représentante.*

### **Les femmes et le développement**

*Les Tokélaou cherchent à encourager les petites entreprises à promouvoir le développement économique, et les femmes, très présentes dans l'artisanat, ont entrepris de relever ce défi. C'est un défi dans le sens où, en raison de l'isolement des Tokélaou, les marchés extérieurs sont très durs à gagner, en partie à cause des problèmes de transport. Avec l'évolution de la situation, les femmes des Tokélaou doivent renforcer leurs capacités et suivre des formations en ce qui concerne la gestion des petites entreprises.*

*Récemment inaugurée, la Modern House des Tokélaou a vu l'instauration d'un mécanisme favorisant le développement économique des femmes. À la fin du mois de juillet 2001, des ateliers de renforcement des capacités et de formation sur l'entrepreneuriat ont été organisés à l'échelle locale et aussi au Samoa voisin. Des représentantes des organisations de femmes ont assisté aux deux volets de ces ateliers.*

*À la fin de 1997, la Tokelau National Women Association et d'autres organisations non gouvernementales, qui travaillaient jusqu'alors sous l'égide du Ministère de l'éducation, ont été placées sous la houlette du Conseil des anciens afin d'appliquer des programmes à l'échelle locale, le Bureau du Conseil des Faipule jouant le rôle de centre de liaison avec les organisations de l'extérieur. Cependant, conformément à la volonté des Tokélaou de rendre les organisations non gouvernementales autonomes, le Bureau du Conseil des Faipule encourage la Tokelau National Women Association et ses sous-comités à nouer des liens directs avec les organisations venues de l'extérieur, et il a dispensé à certains membres des sous-comités de femmes une formation aux tâches administratives, à la planification des budgets et à la proposition de programmes.*

### **Santé**

*L'augmentation de la part des produits alimentaires importés n'est pas sans causer des complications sur la santé des femmes des Tokélaou. L'hypertension, l'obésité et les problèmes dentaires sont les maladies les plus communes chez les femmes âgées. Pour les femmes plus jeunes, les problèmes les plus fréquents sont les grossesses non désirées et la menace continue des MST ou du VIH/sida. Il n'y aucun cas de VIH/sida aux Tokélaou à ce jour, mais il faut faire un effort de sensibilisation à ce sujet.*

**Besoins en matière de formation**

*Les besoins des femmes en matière de formation concernent les domaines suivants :*

*Qualités de direction  
Santé  
Compétences de gestion  
Esprit d'entreprise  
Planification budgétaire et économique  
Familiarisation avec l'informatique  
Établissement de rapports  
Rédaction de courriers  
Secrétariat*

**Aide et financement**

*L'exécution des programmes et projets de développement de la National Women Association n'aurait pu se faire sans l'aide financière et le soutien du Gouvernement tokélaouan, l'aide publique au développement apportée par la Nouvelle-Zélande et le soutien de la Commission du Pacifique Sud, de PNUD et de nombreuses autres organisations auxquelles la Tokelau National Women Association est très reconnaissante.*

*{fin}*

**Activités de l'Agence néo-zélandaise pour le développement international (New Zealand Agency for International Development) en faveur des Tokélaou**

L'Agence néo-zélandaise pour le développement international a été créée en juillet 2002 comme un organe semi-autonome au sein du Ministère néo-zélandais des affaires étrangères et du commerce extérieur. L'Agence s'efforce de faire en sorte qu'hommes et femmes et garçons et filles tirent profit sur un pied d'égalité des avantages du développement.

Avec ses partenaires, l'Agence néo-zélandaise pour le développement international s'emploie à réaliser l'équité entre hommes et femmes et à favoriser l'émancipation des femmes dans tous les aspects de ses travaux. Elle a pour objectif de s'assurer que les individus puissent pleinement contribuer à leur propre développement sur le plan économique et social.

Pendant la période à l'examen, l'Agence néo-zélandaise pour le développement international et l'organe auquel elle a succédé, la Division de coopération pour le développement (Development Cooperation Division), ont soutenu les efforts des femmes des Tokélaou en leur donnant satisfaction dans les domaines suivants:

- Formation à la création et à la gestion des petites entreprises;
- Formation à l'artisanat local et fourniture du matériel requis;
- Ateliers d'éducation sanitaire sur les régimes alimentaires sains et la manière de préparer et de manipuler la nourriture en toute sécurité;
- Matériel informatique pour le Fatupaepae;

- Remboursement des frais de transport pour la conférence triennale de 2001 en Nouvelle-Calédonie.

L'Agence néo-zélandaise pour le développement international s'efforce pour l'instant de soutenir les initiatives conçue par les Tokélaouans pour améliorer les capacités des femmes aux Tokélaous.

Les femmes ne manquent pas d'idées pour travailler à leur propre perfectionnement, développer les capacités nationales du Fatupaepae, et participer plus activement à la prise de décisions et au développement économique à tous les niveaux.

Le Fono général, organisé en juillet 2002, a aidé les femmes dans leurs efforts :

- En acceptant la proposition portant sur l'inclusion dans la mission de l'Agence néo-zélandaise pour le développement international du conseiller sur la parité des sexes et l'administration gouvernementale de l'Agence;
- En acceptant la proposition portant sur la mobilisation de fonds en vue de l'organisation d'une conférence nationale des femmes; et,
- En prenant note de la proposition portant sur la présentation au Conseil des Faipule d'un rapport à ce sujet par la National Women.

### **Conclusion**

La Nouvelle-Zélande estime que le meilleur moyen pour elle de s'acquitter des obligations qui lui incombent envers les Tokélaou au regard de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est de soutenir et d'encourager les initiatives lancées par les Tokélaou pour renforcer les capacités des femmes. Il ne serait ni efficace, ni approprié, d'imposer des mesures à tout prix, surtout dans le contexte de la décolonisation. La Nouvelle-Zélande est confiante que la situation des femmes aux Tokélaou continuera de s'améliorer – comme le laissent présager les initiatives décrites dans le présent rapport. Cette évolution progressive devrait avoir des effets positifs durables car elle se produit naturellement au sein de la société tokélaouane. Les hommes et les femmes des Tokélaou sont de plus en plus exposés aux idées venues du monde extérieur (notamment de la Nouvelle-Zélande) en ce qui concerne l'égalité des sexes et ils intègrent ces idées dans leur propre univers, au rythme qui leur convient.