



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

Distr. générale
15 juillet 2016
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**

Huitième rapport périodique des États parties attendu en 2016

Nouvelle-Zélande*

[Date de réception: 30 juin 2016]

Note: Le présent document est publié en anglais, espagnol et français seulement.

* Le présent document n'a pas fait l'objet d'une relecture sur le fond par les services d'édition.

16-12243 (F)



Merci de recycler



Table des matières

	<i>Page</i>
Préface	3
Introduction	4
Première partie	5
Article 1: Définition de la discrimination à l'égard des femmes	5
Article 2: Mesures politiques visant à éliminer la discrimination	5
Article 3: Développement et progrès des femmes	5
Article 4: Mesures temporaires spéciales	9
Article 5: Rôles stéréotypés par sexe et préjugés	9
Article 6: Prostitution	12
Deuxième partie	12
Article 7: Participation à la vie politique et publique	12
Article 8: Représentation internationale	15
Article 9: Nationalité	17
Troisième partie	17
Article 10: Éducation	17
Article 11: Emploi	22
Article 12: Santé	27
Article 13: Prestations économiques et sociales	32
Article 14: Femmes rurales	35
Quatrième partie	37
Article 15: Loi	37
Article 16: Mariage et vie de famille	38
Recommandations	45
Voix de femmes néo-zélandaises	60
Tokélaou	64

Préface

Le présent document constitue le huitième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande (le Rapport) concernant l'application de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (la Convention). Il couvre la période allant de mars 2012 à mars 2016.

Le Rapport concerne les principales mesures législatives, judiciaires, administratives ou autres adoptées pendant la période d'examen afin de donner effet aux dispositions de la Convention. Il doit donc être lu en parallèle avec les précédents rapports établis par la Nouvelle-Zélande en vertu de la Convention, le rapport initial soumis par la Nouvelle-Zélande en application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD/C/NZL/1), le sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande présenté en vertu du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (CCPR/C/NZL/6), le sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande soumis en vertu de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (CAT/C/NZL/6), le rapport national de la Nouvelle-Zélande établi en vertu du deuxième examen périodique universel (A/HRC/WG.6/18/NZL/1), le cinquième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande présenté au titre de la Convention relative aux droits de l'enfant (CRC/C/NZL/5), et les vingt et unième et vingt-deuxième rapports périodiques de la Nouvelle-Zélande soumis en vertu de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD/C/NZL/21-22).

Il convient également de citer le document de base élaboré par la Nouvelle-Zélande, qui donne un aperçu des caractéristiques de la société néo-zélandaise et des structures politiques et juridiques qui sont en place pour garantir la promotion et la protection des droits de l'homme dans le pays, notamment les droits des femmes et des filles, et les obligations découlant du Traité de Waitangi.

Les Observations finales du Comité sur le septième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande (CEDAW/C/NZL/7, (ci-après dénommé le « dernier rapport ») comportaient des propositions et des recommandations visant à améliorer la condition des femmes en Nouvelle-Zélande. On trouvera ci-après les réponses aux recommandations.

Des informations sur les droits des femmes dans les Tokélaou (qui sont un territoire non autonome) figurent également dans le présent rapport.

Introduction

1. La Nouvelle-Zélande est fermement attachée à la protection et à la promotion des droits des femmes tels que consacrés dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (la Convention). Le principe d'égalité pour tous est inscrit dans le droit néo-zélandais et appuyé par un système judiciaire indépendant, des structures de gouvernance démocratiques, des mécanismes de responsabilité effective en matière de droits de l'homme, et la reconnaissance et la protection des groupes et personnes les plus vulnérables de la société.

2. Le Gouvernement a régulièrement progressé dans le renforcement de l'application des articles de la Convention, et dans ses réponses aux Observations finales 2012 du Comité, lors de la période à l'examen. Les femmes jouent un rôle central dans la vie politique, sociale et économique de la Nouvelle-Zélande. Malgré les difficultés pour surmonter la crise financière mondiale et les effets dévastateurs, tant physiques que financiers et émotionnels des tremblements de terre de Canterbury, la Nouvelle-Zélande a mis en œuvre des réformes législatives et politiques positives pour améliorer la vie des femmes.

3. Le Gouvernement est résolu à faire en sorte que toutes les femmes aient la possibilité de tirer parti de leurs atouts pour réussir tant sur le plan social qu'économique. Ses priorités pour les femmes concernent les domaines dans lesquels davantage de travail est nécessaire : favoriser l'éducation et la formation d'un plus grand nombre de femmes et de filles; utiliser les compétences des femmes au service de l'économie; encourager les femmes à accéder à des postes de direction; faire en sorte que les femmes et les filles soient à l'abri de la violence. Accroître au maximum la contribution des femmes est crucial pour elles-mêmes, leurs familles et leurs communautés, mais c'est aussi un investissement dans la prospérité et le bien-être futur de la Nouvelle-Zélande.

4. La population néo-zélandaise est de plus en plus diversifiée et certains groupes de femmes, en particulier les Māories, les femmes du Pacifique, les femmes migrantes et les femmes réfugiées, ainsi que les femmes handicapées, continuent de moins bien réussir que d'autres groupes. Le Gouvernement s'est engagé à collaborer avec les principales parties prenantes et communautés en vue d'élaborer des solutions pertinentes pour les différents groupes de femmes. Une plus grande responsabilisation et de meilleures approches de financement interinstitutionnelles ont permis de trouver des solutions innovantes et durables et le Gouvernement continue d'appuyer un secteur communautaire dynamique.

5. En matière d'égalité des sexes, la Nouvelle-Zélande continue d'assumer fièrement son rôle de premier plan au sein de la communauté internationale. Elle réaffirme son attachement à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing, à la Déclaration et au Programme d'action de Vienne, à la Conférence internationale sur la population et le développement, à la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et aux résolutions ultérieures relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité. La Nouvelle-Zélande participe activement aux réunions internationales annuelles axées sur la promotion de la femme, et continue de parler d'une voix ferme et constante en faveur des droits et de la promotion des femmes au niveau mondial.

6. Le mandat de la Nouvelle-Zélande au Conseil de sécurité des Nations Unies lui offre une occasion de contribuer à ses travaux en ce qui concerne les effets des conflits sur l'égalité des sexes et le rôle des femmes dans la prévention des conflits, la protection contre les conflits et l'instauration d'une paix durable. La poursuite des efforts nationaux pour consolider les principales garanties prévues par la Convention traduit l'engagement fondamental de la Nouvelle-Zélande vers une société équitable et juste. La Nouvelle-Zélande se félicite de l'examen du Comité et des observations précieuses des organisations non gouvernementales, des communautés, des familles, des *whānau* et, en particulier, des femmes elles-mêmes.

Première partie

Discrimination et protections, droits de l'homme, préjugés et exploitation

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

7. Le cadre juridique néo-zélandais offre une protection complète contre toutes les formes de discrimination prévues par la Convention. Il est resté inchangé depuis le dernier rapport.

Article 2 : Mesures politiques visant à éliminer la discrimination

8. La Nouvelle-Zélande est déterminée à maintenir un cadre juridique et politique qui offre une protection universelle contre toutes les formes de discrimination. Une structure institutionnelle globale et indépendante vient appuyer et garantir son application effective.

Plan d'action de la Commission des droits de l'homme

9. Le *Plan d'action national 2015 pour les droits de l'homme* comprend un outil interactif en ligne¹ qui énonce les mesures prises compte tenu de la réponse faite par le Gouvernement à l'issue du deuxième examen périodique universel (EPU) du Conseil des droits de l'homme, de 2014. Il suit les progrès réalisés par le Gouvernement dans la mise en œuvre des recommandations de l'examen périodique universel, notamment les 33 recommandations acceptées ayant spécifiquement trait aux femmes. L'outil peut effectuer des recherches par thème, par groupe de population ou par organisme public, et permet une meilleure transparence quant aux mesures prises par le Gouvernement pour améliorer les droits fondamentaux des Néo-zélandais.

Article 3 : Développement et progrès des femmes

10. Le Ministère de la condition féminine est le principal conseiller du Gouvernement en matière d'accès des femmes à de meilleurs résultats. Il se concentre actuellement sur quatre domaines prioritaires qui contribuent aux objectifs gouvernementaux :

- Soutenir un plus grand nombre de femmes et de filles en matière d'éducation et de formation;

¹ <https://www.hrc.co.nz/your-rights/human-rights/npa/>.

- Utiliser les compétences des femmes et développer l'économie;
- Faire émerger des femmes dirigeantes et les encourager;
- Veiller à ce que les femmes et les filles soient à l'abri de la violence.

11. Les progrès réalisés dans chacune de ces priorités sont développés dans le Rapport, en regard des articles concernés de la Convention.

Progrès des droits des femmes handicapées

12. En 2013, la proportion de femmes handicapées était la même que celle des hommes handicapés; il était estimé que 24 % (545 000) des femmes et 24 % (516 000) des hommes présentaient un handicap. Cette même année, le taux de handicap chez les Māoris était légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population, avec 27 % des hommes māoris et 25 % des femmes māories catégorisés comme handicapés².

13. En 2013, le taux d'activité des femmes handicapées dans le groupe d'âge de 15 à 64 ans (46 %) était inférieur à celui des hommes handicapés (54 %) et des femmes non handicapées (71 %) du même groupe d'âge. Le taux de chômage des femmes handicapées était de 10 %, un taux plus élevé que celui des hommes handicapés (8 %) et des femmes non handicapées (6 %)³. Le taux d'activité était sensiblement plus faible que celui du rapport précédent en raison des effets conjugués du vieillissement de la population néo-zélandaise, de la propension de certaines personnes à signaler le handicap alors que la perception du public évoluait, et de l'amélioration de la méthode. En 2006, ce taux était de 57,8 % pour les femmes handicapées, 70,2 % pour les hommes handicapés et 78,8 % pour les femmes non handicapées.

14. Les femmes handicapées sont moins susceptibles de poursuivre leur scolarité. En 2013, 46 % des femmes handicapées n'avaient aucune instruction ou étaient restées en deçà d'un deuxième cycle de l'enseignement secondaire, 18,8 % avaient suivi une éducation secondaire supérieure, 14 % avaient atteint les niveaux 4 à 6 du diplôme de fin d'études secondaires (NCEA) et 11,8 % avaient atteint le niveau 7 du NCEA, étaient titulaires d'une licence ou plus.

15. Les faibles taux de participation à l'emploi et à l'éducation des femmes handicapées indiquent que les compétences et les talents de celles-ci ne sont pas pleinement utilisés et qu'elles risquent davantage de subir de connaître des conditions sociales et économiques médiocres tout au long de leur vie.

16. *L'enquête sur le handicap* de 2013 montre que les femmes handicapées se sentent plus insécurisées que les hommes handicapés et que les femmes non handicapées. Des éléments objectifs internationaux⁴ et nationaux⁵ mènent à penser que les femmes handicapées sont plus susceptibles d'être victimes de violences que les femmes non handicapées.

² http://www.stats.govt.nz/browse_for_stats/health/disabilities/He-haua-maori-findings-from-2013-disability-survey.aspx.

³ http://www.stats.govt.nz/browse_for_stats/health/disabilities/DisabilitySurvey_HOTP2013.aspx.

⁴ Brownridge, D (2006). *Partner violence against women with disabilities: Prevalence, risk and explanations*. *Violence Against Women*, 12 (9), 805-822.

⁵ Briggs, F (2006). *Safety issues in the lives of children with learning disabilities*. *Social Policy Journal of New Zealand*, 29, 43-59.

17. L'espérance de vie est moindre chez les personnes présentant un handicap intellectuel, et l'écart est encore plus grand pour les femmes. L'espérance de vie moyenne d'une femme ayant un handicap intellectuel est de 23 ans inférieure à celle des autres femmes néo-zélandaises, et de 18 ans inférieure à celle des hommes ayant un handicap intellectuel.

Stratégie de la Nouvelle-Zélande en matière de handicap

18. La *Stratégie de la Nouvelle-Zélande en matière de handicap* (la Stratégie) est actuellement en cours de révision et fixera l'application par la Nouvelle-Zélande de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. La consultation, ciblée, permettra d'étudier comment la Nouvelle-Zélande peut aider les femmes handicapées à réaliser leur plein potentiel. La Stratégie révisée sera publiée le 3 décembre 2016, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées.

19. Le *Plan d'action 2014-2018 relatif au handicap*⁶ a été conçu en collaboration entre les organismes publics et les organisations représentant les personnes handicapées. Les femmes handicapées bénéficient également des priorités et mesures suivantes :

- Accroître l'emploi et les possibilités économiques;
- Assurer la sécurité des personnes;
- Transformer le système de soutien aux personnes handicapées;
- Promouvoir l'accès à la communauté.

20. Le travail avec les organisations de personnes handicapées continue de mettre l'accent sur le renforcement de l'éducation des femmes handicapées et de leurs possibilités d'emploi. La mise en œuvre du plan *Success for All, Every School, Every Child* (Réussite de tous, chaque école, chaque enfant) se traduit par des pratiques plus inclusives que l'on constate dans les écoles.

21. Le programme *Enabling Good Lives* (Faire que la vie soit bonne) est un partenariat entre les organismes publics et le secteur du handicap en vue de la transformation, à long terme, de la manière dont les personnes handicapées et leurs familles sont soutenues dans leur vie quotidienne. Ce programme est en phase de démonstration à Christchurch et Waikato afin de tester l'approche et d'éclairer les décisions futures du Gouvernement sur les modifications à apporter au système de soutien aux personnes handicapées. Les femmes handicapées sont un groupe essentiel au sein des deux cohortes.

Plan d'action stratégique 2014-2018 pour les soutiens familiaux en Nouvelle-Zélande

22. Le *Plan d'action stratégique pour les soutiens familiaux* reconnaît officiellement dans sa version 2014-2018 que le parent proche aidant, aussi bien que la personne soutenue, ont des droits et des besoins qui peuvent parfois ne pas être les mêmes. Ce plan d'action 2014-2018 vise à équilibrer les intérêts et les droits du

⁶ <http://www.odl.govt.nz/what-we-do/ministerial-committee-on-disability-issues/disability-action-plan/2014-2018/index.html>.

membre de la famille qui soutient un proche, et les droits de la personne qu'il ou elle soutient. Les femmes représentent une part importante de ces aidants familiaux.

Promotion des droits des minorités sexuelles

23. Les faits montrent que les cas de harcèlement, discrimination, détresse mentale et suicide sont plus fréquents chez les jeunes lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI). En 2014, le Ministère du développement de la jeunesse a conduit des consultations avec la communauté LGBTI pour mieux comprendre les questions ayant une incidence sur les jeunes LGBTI et envisager des moyens de répondre à ces questions :

- Une deuxième série de petites subventions (après le succès de la première série en 2014), pour s'assurer que des services d'appui sont à la disposition des jeunes LGBTI;
- Une enquête en ligne sur l'appui aux jeunes LGBTI dans les écoles, pour donner de la matière aux *Lignes directrices pour la prévention du harcèlement*, élaborées par le Ministère de l'éducation;
- Octroi d'un financement pour un rapport sur les besoins de développement, de santé et de bien-être des jeunes LGBTI.

24. L'institut de statistiques de Nouvelle-Zélande a publié la norme statistique pour l'identité de genre, qui permet aux organismes de recueillir des informations sur toutes les identités de genre, y compris les personnes qui ne s'identifient pas comme homme ou femme.

Égalité devant le mariage

25. En avril 2013, la Nouvelle-Zélande est devenue le treizième pays à légiférer pour permettre le mariage entre des personnes « indépendamment de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre »⁷. Cet amendement législatif a instauré un équilibre entre le droit de toute personne de se marier et d'être à l'abri de la discrimination et le droit à la liberté de religion. La loi de 2013 portant modification de la loi sur le mariage (Définition du mariage) entraîne que les couples homosexuels mariés sont reconnus comme des « conjoints » en vertu de la loi sur l'adoption de 1955, et peuvent donc adopter conjointement un enfant. En décembre 2015, la Haute Cour a statué que les couples de même sexe peuvent légalement adopter des enfants⁸.

26. Le 7 mars 2016, le Tribunal des droits de l'homme a rendu sa décision concernant une requête de l'organisation *Adoption Action Inc*⁹. Il a déclaré qu'un certain nombre de dispositions de la loi de 1955 sur l'adoption sont incompatibles avec le droit de ne pas subir de discrimination, droit confirmé par l'article 19 de la Charte néo-zélandaise des droits, de 1990. Le Tribunal a aussi déclaré que l'article 4-1 de la loi de 1985 relative à l'information des adultes sur l'adoption, était incompatible avec le droit de ne pas subir de discrimination, confirmé par l'article 19 de la Charte néo-zélandaise des droits de 1990.

27. Le Gouvernement examine actuellement sa réponse.

⁷ *Marriage (Definition of Marriage) Amendment Act 2013*, article 4.

⁸ *Re Pierney et Hsieh* [2015] NZFC 9404.

Promotion des droits des femmes migrantes

28. La Nouvelle-Zélande est l'un des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) les plus diversifiés au plan ethnique, et a l'un des taux d'immigration parmi les plus élevés du monde. Près d'une personne sur quatre vivant en Nouvelle-Zélande est née à l'étranger. En 2014/15, les femmes ont reçu 50 % des agréments de résidence en Nouvelle-Zélande (migrants permanents), 44 % des visas de travail et 43 % des visas d'étude¹⁰.

29. La Stratégie d'installation et d'intégration des migrants, de 2014 (la Stratégie) soutient l'installation et l'intégration des femmes migrantes en Nouvelle-Zélande¹¹. La Stratégie recense cinq résultats mesurables de l'action interministérielle en matière d'installation et d'intégration, qui répondent aux besoins spécifiques des femmes migrantes : l'emploi, l'éducation et la formation, la maîtrise de la langue anglaise, l'inclusion, la santé et le bien-être.

Prévenir l'exploitation des femmes migrantes

30. La *Stratégie de prévention de l'exploitation des migrants* vise à assurer le traitement équitable de tous les travailleurs migrants. Les interventions sont axées sur l'éducation des employés migrants et des employeurs de migrants, au travers de campagnes de communication et par la fourniture de guides de l'emploi ciblés (y compris le secteur des soins aux personnes âgées, qui compte une très forte proportion de travailleuses migrantes). Les guides comportent des informations sur les droits au travail, les questions de responsabilités des employés, de santé et de sécurité, de communication sur le lieu de travail.

31. L'Inspection du travail et de l'immigration de Nouvelle-Zélande agit pour faire appliquer la loi et poursuivre les infractions au respect des normes minimales en matière d'emploi telles que celles concernant le salaire minimum et les prestations de vacances, ainsi que les infractions à la loi de 2009 sur l'immigration. En 2015, le Gouvernement a adopté la loi portant modification de la loi sur l'immigration, qui comprend des dispositions permettant de tenir pour responsables les employeurs qui exploitent les migrants.

Promotion des droits des femmes réfugiées

32. Au cours de l'exercice 2014-2015, 901 personnes ont reçu leur agrément de résidence par le truchement du Programme de quotas des réfugiés et 321 personnes l'ont reçu au titre de la Catégorie des soutiens de familles réfugiées¹². Cinquante pour cent de l'ensemble des migrants internationaux/humanitaires étaient des femmes.

⁹ *Adoption Action Inc. c. Attorney-General* [2016] NZHRRT 9 (7 mars 2016).

¹⁰ <http://www.mbie.govt.nz/publications-research/research/migrants---monitoring/migration-trends-et-outlook-2014-15.pdf>.

¹¹ <https://www.immigration.govt.nz/about-us/what-we-do/our-strategies-and-projects/settlement-strategy>.

¹² <http://www.mbie.govt.nz/publications-research/research/migrants---monitoring/migration-trends-et-outlook-2014-15.pdf>.

33. Les femmes réfugiées reçoivent l'appui de la Stratégie néo-zélandaise pour la réinstallation des réfugiés¹³. La perspective est ici que les réfugiés participent pleinement et de manière efficace, et soient socialement et économiquement intégrés afin de pouvoir vivre de façon indépendante, prendre les mêmes responsabilités et exercer les mêmes droits que les autres Néo-zélandais et aient un fort sentiment d'appartenance à leur communauté et à la Nouvelle-Zélande.

Article 4 : Mesures temporaires spéciales

34. Certaines disparités entre les sexes demeurent et ne se réduisent que lentement. Dans la plupart des cas (par exemple, l'écart salarial entre hommes et femmes), une législation complète est en place depuis de nombreuses années, ce qui a permis d'obtenir une réduction notable des disparités entre les sexes. Le déficit restant est déterminé non par un mépris délibéré de la loi, mais par un ensemble complexe de facteurs, tels que la ségrégation professionnelle et la ségrégation hiérarchique, la structure de l'emploi et les préjugés inconscients.

35. Les gouvernements successifs de la Nouvelle-Zélande estiment depuis longtemps que les mesures spéciales ne sont pas le meilleur moyen pour venir à bout des lacunes restantes. Le Gouvernement juge plus efficace de traiter ces questions d'inégalité par des mesures telles que l'apport de ressources aux femmes pour leur permettre de faire des choix de carrière en meilleure connaissance de cause; par la présentation d'études et projets fortement étayés pour utiliser pleinement les compétences des femmes et appuyer leur réalisation dans des domaines où la demande est forte; et (si nécessaire) par des mesures légales. Depuis le dernier rapport, aucun changement n'a donc été apporté aux dispositions légales relatives à l'utilisation de mesures temporaires spéciales et aucun n'est envisagé.

Article 5 : Rôles stéréotypés par sexe et préjugés

36. Le Gouvernement est attaché à ce que les femmes jouissent de l'égalité des chances et des choix dans leur pleine participation à la société et à l'économie. Il reconnaît que des facteurs sous-jacents créent des obstacles à la réalisation de cet objectif, et que s'attaquer à ces facteurs constitue une part importante du programme de travail du Ministère de la condition féminine.

Ségrégation professionnelle

37. Les femmes acquièrent des qualifications plus rapidement que les hommes, mais leurs compétences ne se traduisent pas dans leur progression de carrière ni dans leurs possibilités de développement. Une part considérable de femmes (47 %) et d'hommes (53 %) travaillent dans des métiers dominés à 70 % au moins par leur propre sexe¹⁴. Le Ministère de la condition féminine travaille sur des initiatives visant à attirer et conserver les groupes prioritaires de femmes dans les professions où une croissance forte est anticipée et où les femmes sont actuellement sous-représentées, en particulier en science, technologie, ingénierie et mathématiques, dans les technologies de l'information et des communications (TIC), ainsi que dans la construction et les métiers de second œuvre.

¹³ <https://www.immigration.govt.nz/documents/refugees/refugeeresettlementstrategy.pdf>.

¹⁴ http://women.govt.nz/sites/public_files/trading-choices-young-peoples-decisions-and-gender-segregation-in-the-trades.pdf.

38. Le Ministère de la condition féminine a entrepris deux projets de recherche novateurs sur les stéréotypes et les préjugés sexistes dans la progression de carrière des femmes. Le projet *Realizing the opportunity: Addressing New Zealand's leadership pipeline by attracting and retaining talented women* (2013) ambitionne de déterminer pourquoi les femmes « disparaissent » du vivier des futurs cadres dirigeants et comment les employeurs pourraient soutenir des actions visant à conserver ces femmes de talent. Un livret édité en 2014 et intitulé *Inspiring action: Action plans and research to help you attract and retain talented women* oriente rapidement vers les ressources conçues pour aider à lutter contre les préjugés inconscients et définir des mesures concrètes pour améliorer les possibilités de carrière des femmes.

Optimiser les possibilités pour les femmes militaires de la Force de défense néo-zélandaise

39. La loi de 2007 portant modification de la loi sur les droits fondamentaux (des femmes dans les Forces armées) a légalisé la pleine participation des femmes au combat en première ligne. En 2013, la Force de défense de la Nouvelle-Zélande employait 1 103 femmes dans ses forces régulières, plus 1 252 civiles, soit 15 % de l'ensemble des forces régulières et 45 % des employés civils. Le nombre de femmes en uniforme déployées est passé de son niveau moyen historique de 12 % de l'ensemble des troupes déployées, à 19 % en 2014/15. Des femmes ont été déployées dans des rôles de haut rang, comme par exemple, récemment, deux femmes lieutenant-colonel déployées au Liban/Israël, où l'une était chef des observateurs de l'ONU, deux commandantes d'escadres en tant que commandantes du détachement national de l'aviation à Dubaï, une colonelle en Afghanistan et une autre en Syrie.

40. Un groupe de pilotage sur le développement des femmes a été lancé en 2013 afin d'accroître la représentation et la participation des femmes dans les Forces de défense et mettre effectivement en œuvre les politiques existantes relatives à la diversité et à l'inclusion. Le manuel *Maximizing Opportunities for Military Women in the New Zealand Defence Force*, publié par le Ministère de la défense en 2014, constitue un examen indépendant des femmes dans les Forces de défense relativement à l'optimisation des opportunités pour elles dans ce domaine. Le rapport a conclu que l'égalité des sexes a considérablement progressé au cours des 15 dernières années. Par exemple, les Forces de défense disposent d'une représentation féminine plus importante que les États-Unis, l'Australie, le Canada et le Royaume-Uni, et le harcèlement a diminué. Un programme d'action visant à augmenter le nombre de femmes militaires a été élaboré pour créer un environnement qui renforce et appuie davantage la diversité des sexes à tous les niveaux des Forces de défense, en mettant l'accent sur le recrutement, la rétention et la progression hiérarchique des femmes militaires.

Police néo-zélandaise

41. Au 30 juin 2015, les femmes représentaient 18 % des policiers et 29 % de l'ensemble des employés. Au cours des 12 mois précédant juin 2015, le nombre de femmes occupant des postes de commissaire a doublé pour passer à six, dont trois en tant que commandantes de district (sur 12 postes de commandants de district disponibles). La première promotion de 2015 du Collège royal de police de Nouvelle Zélande comptait 50 % de femmes. Le recrutement des femmes est au plus

haut de ses chiffres depuis au moins les 15 ans, à 34 %. Les taux d'abandon ont considérablement diminué chez les femmes au cours de l'année écoulée et sont maintenant à des niveaux équivalents pour les deux sexes.

42. En 2014, 192 policières ont été déployées à l'étranger, sur un total de 3 606. Depuis 2003, les policières ont servi dans 256 déploiements internationaux (beaucoup ont choisi de se déployer plusieurs fois), dans le Pacifique et en Afghanistan.

43. Les programmes de développement Connect and Aspire et le Groupe Advisory Network Governance ont été créés spécifiquement pour les femmes de la police néo-zélandaise (pour les inciter à avancer dans leur carrière et les conseiller au sein d'un réseau consultatif). La police continue d'investir massivement dans le développement de son personnel féminin, encourage l'existence d'un fort vivier de talents chez les diverses candidates susceptibles de prétendre aux plus hautes responsabilités, et veille à ce que le personnel policier soit représentatif de la diversité de la population néo-zélandaise.

Article 6 : Prostitution

44. La loi de 2003 relative à la réforme de la prostitution a dépénalisé la prostitution. L'un des buts déclarés était de sauvegarder les droits fondamentaux des travailleurs/travailleuses du sexe et les protéger contre l'exploitation. Cette loi a été examinée en 2008 par le Comité d'examen de la loi sur la Prostitution. Le Comité a conclu que l'industrie du sexe ne s'est pas développée, et que la grande majorité des travailleurs/travailleuses du sexe vivent mieux dans le cadre de la nouvelle loi que dans le cadre précédent. Le Collectif des prostitué(e)s néo-zélandais(es) affirme qu'en Nouvelle-Zélande les travailleurs/travailleuses du sexe sont conscient(e)s de leurs droits et savent qu'ils/elles peuvent recourir à la loi s'ils/elles sont exploité(e)s.

Deuxième partie

45. Participation et égalité dans la vie politique et publique, représentation et nationalité.

Article 7 : Participation à la vie politique et publique

46. L'une des premières priorités du Gouvernement pour les femmes est de les promouvoir à des postes de haute responsabilité. Depuis le dernier rapport, les femmes ont progressé régulièrement dans leur représentation au niveau des autorités centrales et locales et des commissions réglementaires. La représentation aux niveaux supérieurs du secteur privé s'est améliorée, mais reste encore relativement faible.

Représentation au niveau des collectivités territoriales et nationales

47. La représentativité des femmes au Parlement a considérablement augmenté depuis l'instauration du système électoral à la proportionnelle mixte, en 1996, mais elle est encore du chemin à parcourir avant de refléter l'équilibre des sexes dans la société néo-zélandaise. On compte 41 femmes députées (34 %) au Parlement pour la 51^e législature, soit le record atteint en 2008 pour la 49^e législature. Sur les

27 Ministres de la Couronne, 10 sont des femmes (37 %) et 7 des 20 Ministres du Cabinet sont des femmes (35 %) ¹⁵. Le Parti Verts et le Parti Māori ont des femmes comme codirigeantes, qui sont toutes deux députées.

Collectivités territoriales

48. Les collectivités territoriales et le Ministère de la santé ont collaboré avec l'Équipe de travail électorale de la Société néo-zélandaise des gestionnaires de collectivités territoriales pour promouvoir une meilleure égalité des sexes et une plus grande diversité ethnique dans les élections locales de 2013. La proportion de femmes élues dans les instances locales est passée de un quart à un tiers (33 %) au cours des 25 dernières années, et le nombre de candidates a également augmenté (à 31 %) ¹⁶. Les conseils sanitaires de communautés et de districts ont tendance à avoir une plus grande proportion de femmes candidates que les autres scrutins. En 2013, ces proportions étaient, respectivement, de 37 % et 47 %. Le nombre de femmes élues aux postes de maires est passé de 19 % en 2007 à 31 % en 2013.

49. Les conseils s'emploient activement à soutenir la diversité au sein de leur organisation afin de mieux refléter les communautés qu'elles servent. Par ailleurs, ils lancent des initiatives spécifiques visant à accroître la représentation des femmes aux échelons supérieurs de leurs structures et à accroître la diversité dans les organes directeurs qu'ils contrôlent.

Représentation des femmes dans la fonction publique

50. La Commission des services de l'État continue de suivre la participation des femmes à la fonction publique. La représentation générale des femmes dans la fonction publique est restée stable entre 2005 et 2015, à environ 60 %.

51. Le nombre de femmes ayant atteint de postes de dirigeantes a augmenté au cours de la période considérée. Au 30 juin 2015, 41 % (12 sur 29) des dirigeants administratifs étaient des femmes, contre 24,1 % en 2012. Les femmes occupaient 44,2 % des postes de direction dans la fonction publique (les trois niveaux supérieurs de gestion) au 30 juin 2015 ¹⁷.

Réseau des femmes de la fonction publique

52. Le Réseau des femmes de la fonction publique a été créé en 2014 afin d'accroître l'impact des mesures relatives à la diversité des sexes sur l'ensemble de la fonction publique ¹⁸. Il relie les initiatives mues par les employés sur la diversité et l'inclusion menées dans l'ensemble de la fonction publique et associe également les efforts de développement des organisations lorsqu'ils ont trait à la diversité, aux postes de direction et à la main-d'œuvre.

¹⁵ <http://www.dpnc.govt.nz/cabinet/ministers/ministerial-list>.

¹⁶ https://www.dia.govt.nz/diawebsite.nsf/wpg_URL/Services-Local-Elections-Local-Authority-Election-Statistics-2013?OpenDocument#two.

¹⁷ Commission des services de l'État, (octobre 2015). *Human Resources Capability in the New Zealand State Services*. Wellington.

¹⁸ Adlam, G. (3 juillet 2015) *Gender: How does New Zealand's legal profession compare?* Law Talk 868.

Femmes et droit

53. Deux des plus hautes fonctions judiciaires de la Nouvelle-Zélande – celles de Ministre de la justice et de Président de la Cour suprême – sont tenues par des femmes.

54. M^{me} Patsy Reddy prêtera serment comme Gouverneure générale en septembre 2016.

55. Au mois d'août 2015, les femmes comptaient pour 29 % du total du personnel de l'appareil judiciaire en Nouvelle-Zélande. Des femmes sont à la tête de trois des quatre principaux tribunaux. La Cour suprême compte six membres, dont deux femmes. Les femmes représentent 20 % des juges de la Cour d'appel, et 26,3 % des juges de la Haute Cour. En août 2015, la Présidente, Ellen France, et Mesdames les juges Christine French et Helen Winkelmann constituaient la première Cour d'appel exclusivement féminine en 153 ans d'histoire.

56. Ce sont les tribunaux de la famille qui comptent la plus grande représentation de femmes parmi ses juges (41 %), suivis par les tribunaux fonciers māoris (30 %), les tribunaux de districts (29 %) et, enfin, les tribunaux de l'environnement (29 %).

57. Les femmes représentent près de 60 % des employés dans les cabinets d'avocats, 47 % du total des avocats, mais seulement 26 % sont partenaires ou directrices de ces cabinets¹⁹. Le Barreau de Nouvelle-Zélande a fait de la promotion de la femme l'une de ses principales priorités.

Représentation des femmes dans les conseils statutaires

58. Le Gouvernement continue de s'employer à accroître la participation des femmes aux instances statutaires, et de créer un environnement où les principaux décideurs reconnaissent qu'il est important de nommer des femmes et rechercher activement des candidates qualifiées.

59. Le Gouvernement a un objectif ambitieux de 45 % de participation des femmes aux conseils du secteur public. En décembre 2015, les conseils et comités du secteur public étaient composés à 43,4 % de femmes. Il s'agit-là d'une augmentation significative par rapport aux 41,7 % de 2014. En 2015, 51,4 % des nominations ministérielles à des conseils concernaient des femmes.

60. Le Ministère de la condition féminine fait fonction d'interface entre les dirigeantes émergentes, leur fournit un appui et des informations pour qu'elles développent leurs compétences et leurs talents et concrétisent leur potentiel de dirigeantes. Il continue d'aider directement les organismes publics à recruter et nommer des femmes compétentes aux postes vacants des différents organes directeurs de la fonction publique.

61. Le Ministère des peuples du Pacifique a investi dans des ateliers de formation à la gouvernance pour accroître la représentation des femmes dans les comités et conseils du secteur public du Pacifique. En 2015, la majorité des participants à l'atelier étaient des femmes émergentes dans les fonctions de direction. Le Ministère aide aussi les agences de recrutement de l'État à recruter des femmes compétentes pour des postes vacants dans les conseils du secteur public.

¹⁹ Adlam, G. (3 juillet 2015) *Gender: How does New Zealand's legal profession compare?* Law Talk 868.

62. Depuis 2009, le Bureau des communautés ethniques a mis en œuvre un programme de direction pour les femmes afin d'accroître la participation et l'inclusion de femmes dirigeantes autochtones dans la vie civique et combattre les discriminations potentielles. Le Bureau gère aussi un service des nominations pour veiller à ce que des personnes qualifiées (hommes et femmes) de communautés autochtones soient proposées aux nominations des conseils du secteur public.

Accroître la représentation des femmes dans les conseils d'administration du secteur privé

63. En 2015, les femmes représentent 17 % des directeurs et 19 % des responsables fonctionnaires (chefs et cadres supérieurs) de toutes les sociétés cotées. Toute une série d'initiatives du secteur privé vise à encourager les femmes à entrer dans les conseils d'administration du secteur privé et à jouer des rôles majeurs. Le Ministère de la condition féminine a activement appuyé la Bourse de Nouvelle-Zélande dans le projet d'instituer une règle exigeant des sociétés néo-zélandaises qu'elles fassent rapport, à partir de 2013, sur l'équilibre entre les sexes au sein de leurs conseils d'administration et parmi leurs cadres supérieurs. La collaboration avec des organismes cadres tels que l'Institute of Directors et Business New Zealand a mis en lumière des arguments en faveur de la mixité et fournit des solutions aux personnes qui souhaitent dynamiser la promotion des femmes dans leurs organisations.

64. Le Ministère de la condition féminine a également contribué aux travaux de DiverseNZ Inc., une entreprise du secteur privé qui a mis au point une plateforme de connaissances et des outils pratiques à l'intention des entreprises qui souhaitent tirer parti de la diversité. S'appuyant sur cet élan, l'organisation Global Women a lancé l'initiative Champions for Change en novembre 2015, en vue de faire collaborer des directeurs généraux et des présidents néo-zélandais des secteurs public et privé qui se sont engagés à développer les valeurs de diversité et d'inclusion au sein de leurs organisations et à promouvoir activement cette notion parmi leurs pairs.

Article 8 : Représentation internationale

65. La promotion des droits des femmes au plan international est une priorité du Gouvernement néo-zélandais. Les Néo-zélandaises participent activement à un large éventail de forums internationaux et conduisent des délégations dans un certain nombre de rencontres internationales.

Femmes et diplomatie

66. Les femmes jouent un rôle important dans les services diplomatiques de la Nouvelle-Zélande. Au 31 mars 2016, 54,6 % des membres du personnel du Ministère des affaires étrangères et du commerce international étaient des femmes. Le nombre de femmes impliquées dans les services diplomatiques de ce Ministère a atteint les 50,6 %. La majorité des jeunes diplomates de la Nouvelle-Zélande sont des femmes (53,7 %) et elles représentent 43,3 % du personnel dans la gestion de la politique étrangère.

67. La proportion des femmes chefs de Missions/directrices de services est relativement stable depuis le dernier rapport, à 33 %. Les femmes détiennent 30 % des postes dans les équipes de direction.

Les femmes dans les organisations et les conférences internationales

68. Des femmes continuent de représenter la Nouvelle-Zélande aux conférences internationales en tant que membres officiels ou non officiels des délégations gouvernementales, sans discrimination fondée sur le sexe. Le soutien gouvernemental aux Néo-zélandais candidats au recrutement dans des organes internationaux repose sur la valeur de leur candidature, sans discrimination quant à leur sexe.

69. En 2014, M^{me} Lowell Goddard, juge à la Haute Cour de Nouvelle-Zélande a été nommée à la tête d'une enquête sur les violences sexuelles historiquement commise sur des enfants au Royaume-Uni. Cette même année, M^{me} Silvia Cartwright (ancienne juge en chef de tribunal de district, première femme juge de la Haute Cour, ancienne Gouverneure générale) a été nommée au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies pour enquêter sur des allégations de violation des droits de l'homme et crimes connexes commis au Sri Lanka.

Politique étrangère et questions relatives aux femmes

70. La Nouvelle-Zélande a fermement appuyé les résolutions et l'action des Nations Unies sur la promotion des droits des femmes, en particulier celles visant la suppression de la violence à l'égard des femmes et la promotion des femmes à des postes de direction, lors des réunions de la Commission de la condition de la femme, du Conseil des droits de l'homme et de la Commission des questions sociales, humanitaires et culturelles de l'Assemblée générale des Nations Unies. La Nouvelle-Zélande a aussi constamment réaffirmé son attachement à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing ainsi qu'aux autres obligations internationales à l'égard des femmes, attachement que l'on retrouve dans les priorités gouvernementales en faveur des femmes.

71. La Nouvelle-Zélande plaide en faveur de la santé et des droits des femmes en matière de sexualité et de procréation et appuie les travaux du Fonds des Nations Unies pour la population et du réseau mondial de l'*International Planned Parenthood Federation* (planning familial) sur ces questions. La Nouvelle-Zélande continue, avec la Colombie, de faire avancer une résolution sur le thème « Mortalité et morbidité maternelles évitables et droits de l'homme » au Conseil des droits de l'homme. La Nouvelle-Zélande poursuit son travail visant au renforcement de la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité, notamment par l'adoption d'un *Plan d'action national pour les femmes et la paix et la sécurité*²⁰.

72. La Nouvelle-Zélande appuie fermement la résolution 1820 du Conseil de sécurité visant à mettre fin à la violence sexuelle dans les situations de conflit armé. La Nouvelle-Zélande soulève régulièrement les questions relatives aux droits des femmes dans le processus de l'examen périodique universel et le dialogue bilatéral.

Programme d'aide de la Nouvelle-Zélande

73. La Nouvelle-Zélande a pour objectif d'aider à développer une prospérité et une stabilité partagées dans la région et au-delà. Le programme d'aide compte

²⁰ http://www.mfat.govt.nz/assets/_securedfiles/Peace-Rights-and-Security/NZ-National-Action-Plan-on-Women-Peace-and-Security.pdf.

12 priorités d'investissement dans le Pacifique, qui est son principal centre d'intérêt géographique.

74. La Nouvelle-Zélande intègre l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes dans toutes ses priorités d'investissement. L'égalité des sexes a un puissant effet multiplicateur sur les efforts de développement et les résultats en matière de développement sont d'autant plus probants que les possibilités offertes aux femmes sont accrues.

75. Outre l'intégration de la problématique hommes-femmes dans le Programme d'aide, un certain nombre d'investissements ciblent spécifiquement les résultats dans ce domaine. Il s'agit notamment de la représentation parlementaire des féminine, de la réduction de la violence à l'égard des femmes, de la santé sexuelle et procréative, du travail avec les gouvernements partenaires et les partenaires d'exécution, pour faire toujours mieux comprendre que l'égalité des sexes est indispensable à la croissance économique et au développement durable.

Objectifs de développement durable

76. Les objectifs de développement durable (ODD) ont fixé un programme vaste et ambitieux pour tous les États Membres de l'ONU, dans de nombreux domaines d'importance majeure pour la Nouvelle-Zélande au plan interne, mais aussi dans notre région et dans le monde. L'efficacité et le souci d'éviter les doubles emplois sont prioritaires pour le petit pays qu'est la Nouvelle-Zélande. Le Gouvernement est en train de faire un état des lieux afin de voir comment les ODD et les cibles s'adaptent aux grandes priorités existantes, aux processus d'établissement de rapports existants et aux mécanismes destinés à nous assurer que nous pouvons progresser vers les objectifs recherchés et établir de manière appropriée les rapports correspondants. Alors que l'objectif 5 traite spécifiquement de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles, le Ministère de la condition féminine prévoit d'examiner l'ensemble des ODD et la manière dont ils peuvent être atteints dans une perspective qui assure un développement durable effectif pour les femmes et les filles.

Article 9 : Nationalité

77. Les femmes de Nouvelle-Zélande jouissent depuis longtemps des mêmes droits que les hommes d'acquérir, changer ou conserver leur nationalité. Aucun changement n'est à signaler depuis notre dernier rapport.

Troisième partie

Éducation; égalité d'accès, possibilités et conditions relatives à l'emploi; santé; assistance sociale; et femmes rurales

Article 10 : Éducation

78. Les femmes participent et réussissent largement dans le système d'enseignement scolaire formel. De 2012 à 2016, on constate un schéma homogène d'étudiantes achevant leurs études avec des taux de réussite supérieurs à ceux de leurs homologues masculins. Les jeunes femmes font de leurs études la voie qui les mènera à un avenir prospère et gratifiant.

79. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour assurer à chaque élève la possibilité de concrétiser son potentiel. Même si elles se rétrécissent, des disparités persistent au détriment des élèves, garçons et filles, et des étudiants et étudiantes d'origine māorie ou s'autres ethnies du Pacifique, ou venant de communautés socioéconomiques faibles. On constate aussi chez ces groupes des taux de participation inférieurs dans l'éducation préscolaire, ainsi que des résultats scolaires inférieurs.

Éducation préscolaire

80. Le Gouvernement reconnaît que l'accès à une éducation préscolaire de qualité est d'une importance capitale pour les bons résultats des jeunes enfants et pour leurs parents. Une participation accrue à l'éducation préscolaire donne aussi plus de choix aux familles et aux femmes en particulier; elles sont les principales dispensatrices de soins et peuvent ainsi mieux concilier travail et responsabilités familiales.

81. En 2012, le Gouvernement s'est fixé l'objectif que, pour 2016, 98 % des enfants commençant l'école aient bénéficié auparavant d'une éducation préscolaire de qualité. Au cours des trois dernières années, le taux national de fréquentation a continué d'augmenter, passant de 94,7 % (décembre 2011) à 96,1 % (décembre 2014). Les taux chez les enfants māoris, les enfants du Pacifique et les enfants des écoles des zones socio-économiquement faibles (premiers déciles) ont augmenté plus rapidement que le taux national, atteignant respectivement 93,6 %, 90,7 % et 92 % en décembre 2014²¹. Les taux de fréquentation des enfants de sexe masculin et féminin étaient très similaires pour cette période. Le Gouvernement a dévolué un montant supplémentaire de 74,9 millions de dollars sur quatre ans pour que davantage d'enfants bénéficient d'une éducation préscolaire pendant un plus grand nombre d'heures.

Initiatives d'éducation dans le Pacifique

82. En novembre 2012, le Gouvernement a lancé le Plan *Pasifika Education* pour la période 2013-2017, qui a fixé l'orientation stratégique officielle visant à améliorer les résultats en matière d'éducation dans le Pacifique. Depuis sa mise en place, l'amélioration des résultats scolaires des élèves du Pacifique concerne aussi une meilleure participation à l'éducation préscolaire; une amélioration des résultats aux qualifications du diplôme de fins d'études secondaires (NCEA) et par rapport aux normes nationales; et une croissance continue des taux de participation, de maintien aux études et de leur achèvement dans l'enseignement post-secondaire.

Te Marautanga o Aotearoa

83. *Te Marautanga o Aotearoa*, le document partenaire du *New Zealand Curriculum*, guide les écoles primaires et du premier cycle secondaire māories ainsi que leurs communautés dans l'élaboration de leurs programmes d'enseignement et d'apprentissage pour les élèves. Les enseignants (*kaiako*) des écoles primaires (*kura*) ainsi que les élèves ont accès à un large éventail de matériels pédagogiques alignés sur le *Te Marautanga o Aotearoa*, y compris les contenus d'enseignement (*Ngā Whanaketanga Rumaki*) māoris et les normes de réussite donnant accès aux

²¹ <http://www.educationcounts.govt.nz/home>.

qualifications du diplôme de fin d'études secondaires (NCEA). Des formations professionnelles et de perfectionnement s'adressent aux *kura* et aux *kaiako* pour s'assurer de leurs connaissances professionnelles.

Diplôme de fins d'études secondaires (NCEA)

84. Le NCEA est le principal diplôme accessible aux élèves du secondaire. Il permet aux élèves d'entreprendre des études à plusieurs niveaux pour atteindre des crédits vers un diplôme qualifiant de fins d'études secondaires. Les perspectives d'éducation et d'emploi sont limitées pour ceux qui quittent l'école sans le niveau 2 du NCEA.

85. En 2014, on a pu constater un maintien de la tendance à de meilleurs résultats pour les filles que pour les garçons à leur sortie de l'école (respectivement 79,9 % et 74,5 %). Sur l'ensemble des jeunes qui ont quitté l'école en 2014, tous groupes ethniques pris en compte, davantage de filles que de garçons avaient atteint le niveau 2 du NCEA²².

86. L'écart entre les taux de réussite des groupes ethniques se réduit. Depuis 2008, la proportion d'élèves māoris et du Pacifique quittant l'école avec le niveau 2 du NCEA a continué d'augmenter à un rythme supérieur à la moyenne, ce qui montre que l'écart de réussite entre les groupes ethniques va probablement se réduire avec le temps.

Tableau 1

Pourcentage de filles quittant l'école avec le niveau 2 du NCEA (ou supérieur)

	<i>Européennes</i>	<i>Māories</i>	<i>Pacifique</i>	<i>Asiatiques</i>	<i>Autres</i>	<i>Total</i>
2009	77,4%	48,8%	61,8%	85,1%	62,3%	71,7%
2010	80,4%	53,0%	66,5%	88,8%	67,3%	74,8%
2011	82,3%	56,6%	69,3%	88,0%	74,9%	76,8%
2012	84,0%	59,0%	70,8%	89,8%	73,8%	78,7%
2013	82,3%	59,0%	72,2%	89,6%	81,3%	77,7%
2014	83,9%	61,6%	76,0%	91,2%	77,6%	79,9%

Source : Ministère de l'éducation.

Les élèves de sexe féminin sont plus susceptibles de parvenir à l'enseignement post-secondaire

87. En 2014, les étudiantes ont continué de s'investir dans l'enseignement post-secondaire (y compris tout enseignement post-scolaire dispensé par des prestataires) dans une proportion supérieure à celle de leurs homologues masculins. Elles étaient 12 % à entrer dans l'enseignement post-secondaire en 2014, alors que les garçons n'étaient que 8,7 %. La participation à l'enseignement post-scolaire était très variable, cette même année, d'un groupe ethnique à l'autre.

²² <http://www.educationcounts.govt.nz/indicators/main/education-and-learning-outcomes/1781>.

Tableau 2
Fréquentation féminine de l'enseignement post-secondaire en 2014,
par groupes ethniques

	Moins de 18 ans	18-19 ans	20-24 ans	25-39 ans	40 ans et plus	Total
Asiatiques	2,1%	50,4%	30,2%	9,0%	3,9%	9,1%
Européennes	7,1%	55,0%	37,1%	13,0%	4,1%	11,2%
Māories	17,1%	49,0%	34,2%	22,4%	10,7%	17,3%
Pacifique	9,5%	58,4%	36,3%	17,4%	5,7%	13,4%
Total	8,6%	54,4%	35,5%	13,5%	4,7%	11,6%

Source : Ministère de l'éducation (Taux standardisés sur l'âge).

88. Les étudiantes (56 %) ont plus de chance d'achever leurs études dans un délai de huit ans que les étudiants (43 %). Les femmes māories (52 %) et les femmes du Pacifique (53 %) étaient moins susceptibles que les femmes européennes (55 %) et les femmes asiatiques (67 %) d'achever un diplôme de l'enseignement post-secondaire²³.

89. Chaque université de Nouvelle-Zélande a son propre mode de développement des femmes, lui-même relié au Programme des femmes dirigeantes issues des universités de Nouvelle-Zélande. Ce programme appuie le progrès des femmes qui sont des dirigeantes dans le secteur tertiaire, ou qui aspirent à le devenir.

Les domaines d'étude varient selon le sexe

90. Les domaines d'étude varient encore considérablement selon le sexe. En 2013, les femmes diplômées continuaient d'être les plus nombreuses dans des domaines tels que la santé (y compris la médecine), l'éducation, le droit, la gestion et le commerce. Les hommes diplômés prédominaient dans les technologies de l'information, de l'ingénierie et des technologies connexes²⁴. En collaboration avec les prestataires d'enseignement et les employeurs, le Gouvernement s'emploie à accroître les possibilités pour les femmes en science, technologie, ingénierie et mathématiques, et dans les technologies de l'information et des communications.

- Lancé en 2014, un *Plan stratégique national pour la science dans la société*²⁵ intitulé « Une nation d'esprits curieux » (*A Nation of Curious Minds/He Whenua Hihiri I te Mahara*) encourage et permet un meilleur regard de l'ensemble de la société néo-zélandaise envers la science et la technologie. Ce plan vise, entre autres, à accroître la participation des jeunes femmes dans les sciences et les TIC.
- En 2014, le Gouvernement a alloué 28,6 millions de dollars sur quatre ans à un programme de TIC d'écoles supérieures. Trois écoles sont en cours de création à Auckland, Wellington et Christchurch. L'initiative a vocation à accroître la

²³ http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/tertiary-education/retention_and_achievement.

²⁴ <http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/tertiary-education/participation>.

²⁵ <http://www.mbie.govt.nz/info-services/science-innovation/curious-minds/?searchterm=curious%20minds%2A>.

diversité des étudiants en TIC et toutes les écoles seront attentives à rehausser la participation féminine.

- En 2015, le Ministère des peuples du Pacifique a mis en place des bourses d'études pour Toloa en science, technologie, ingénierie et mathématiques pour les étudiants du Pacifique. Sur les quatre bourses ouvertes, trois ont été accordées à des étudiantes.
- Créée en 2014, *Engineering E2E* vise à accroître le nombre de diplômés en ingénierie en Nouvelle-Zélande et s'emploie activement à encourager les femmes à se lancer dans les carrières du génie. Dans les universités d'Auckland, de Waikato et de Canterbury, l'association *Women in Engineering*, prend aussi des initiatives d'appui des étudiantes.
- Lancée en 2003 par l'Institut des ingénieurs professionnels de Nouvelle Zélande, *Futureintech* organise des visites de jeunes scientifiques, ingénieurs et techniciens dans les écoles pour sensibiliser les enfants aux possibilités de carrière en science, technologie, ingénierie et mathématiques. Les femmes représentent 40 % de ces ambassadeurs et sont bien représentées dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes.

La ségrégation des métiers dans la formation professionnelle

91. En général, les femmes ne sont pas bien représentées dans l'ensemble des métiers en Nouvelle-Zélande. Le nombre de femmes en formation industrielle a augmenté, passant de 40 474 en 2012 à 40 733 en 2014. Toutefois, la proportion de femmes en formation (31 %) n'a pas évolué au cours des cinq dernières années. En 2013, elles représentaient plus de 80 % des apprenties dans les domaines traditionnellement féminins des services d'aide communautaire et de la coiffure

92. L'apprentissage fait partie du modèle de formation industriel en Nouvelle-Zélande; il s'agit de programmes d'enseignement axés sur le travail, qui visent au premier chef les jeunes personnes, mais sans limite d'âge supérieure. La proportion des apprenties a diminué de 17 % en 2009 à 11 % en 2013.

93. Le Ministère des entreprises, de l'innovation et de l'emploi, le Ministère de la condition féminine, la Commission de l'enseignement post-secondaire et les organismes de formation de l'industrie travaillent de concert pour accroître les possibilités de formation professionnelle des femmes.

- Des travaux sont en cours pour encourager les femmes māories et du Pacifique à profiter du programme de formations élargi, qui ambitionne d'avoir 5 000 apprentis inscrits avant juin 2016. Les régions de Northland et de South Auckland ont été identifiées comme des secteurs où des groupes prioritaires de femmes sont concentrés.
- Le plan *Ultimit* veut encourager davantage de femmes à envisager les possibilités de carrière dans le secteur de l'approvisionnement en électricité, en leur offrant des cours « à l'essai » et en les sensibilisant aux possibilités. L'industrie de l'approvisionnement en électricité n'emploie que 3 % de femmes dans ses secteurs commerciaux et techniques.
- La campagne *Got A Trade Got It Made* a pour but de promouvoir les carrières dans les métiers et les services. Le site Web de cette campagne met en lumière

les réalisations de jeunes apprentis en Nouvelle-Zélande et présente les diverses possibilités de carrière offertes aux femmes.

- *Worldskills New Zealand* promeut également les possibilités de réalisation des femmes dans les métiers. Des concours régionaux et nationaux se tiennent tous les deux ans et les lauréats sont sélectionnés pour participer au concours mondial des Olympiades des métiers.

De plus en plus de femmes reçoivent des allocations d'études

94. Le régime d'allocations d'études fournit une aide ciblée pour les frais de subsistance. Les Néo-zélandais qui étudient en vue de qualifications post-secondaire financées par le Gouvernement et certains élèves de l'enseignement secondaire peuvent demander des allocations d'études. En 2014, les 43 882 étudiantes qui ont perçu une allocation d'études représentaient 55 % de l'ensemble des bénéficiaires.

Les parents célibataires dans le domaine de l'éducation

95. Près de 92 % de l'ensemble des bénéficiaires de l'allocation de parent isolé sont des femmes. Afin d'encourager les parents isolés remplissant les conditions requises pour étudier dans l'enseignement supérieur, le Gouvernement a modifié les financements et la législation pour :

- Aligner le niveau de soutien financier global accordé aux parents célibataires recevant une allocation d'études sur celui des parents célibataires recevant, en tant que tels, une allocation;
- Veiller à ce que les dispositifs de soutien pour leurs enfants ne soient pas interrompus si la demande de prestation est déposée en été,
- Supprimer la relâche de prestation d'une semaine pendant les vacances d'été.

Non scolarisé, sans emploi, sans formation

96. Tandis que les élèves et étudiantes obtiennent en moyenne de meilleurs résultats à l'école que leurs homologues masculins, les jeunes filles et jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans sont aussi plus susceptibles de ne pas être scolarisées, ne pas avoir d'emploi et n'avoir aucune formation professionnelle. La proportion de ces jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans a diminué, passant de 14,9 % en 2013 à 13,3 % en décembre 2015. Au cours de l'année 2015, ces proportions étaient de 25,8 % pour les Māories; 20,9 % pour les femmes du Pacifique; et 10 % pour les jeunes européennes.

Article 11 : Emploi

97. Le Gouvernement considère comme une priorité d'utiliser pleinement les compétences et les talents des femmes dans l'emploi et aux plus hauts niveaux hiérarchiques.

98. Malgré une augmentation des qualifications, les femmes sont surreprésentées dans les emplois rémunérés au salaire minimum. En 2014, 66,6 % des employés de plus de 25 ans rémunérés au salaire minimum étaient des femmes²⁶. Les femmes māories, les femmes du Pacifique, les jeunes mères et les ex-détenues sont

²⁶ *Minimum Wage Reviews 2014*, Ministère des entreprises, de l'innovation et de l'emploi.

vulnérables face aux emplois mal rémunérés et réussissent moins bien, tant pour elles-mêmes que pour leur famille. Ces groupes de femmes sont prioritaires pour le Ministère de la condition féminine.

99. En 2014, 13 % des femmes du Pacifique étaient rémunérées au-dessous du salaire minimum, tandis que 9,4 % des femmes māories, 9 % des femmes asiatiques et 6,4 % des femmes européennes étaient dans cette situation.

100. Le taux de chômage féminin était de 6,2 % au cours de l'exercice s'achevant en mars 2016, alors qu'il était 6,3 % pour la même période de 2015 et 6,7 % pour celle de 2014. Le taux de chômage des femmes māories (13,9 %) et du Pacifique (13,0 %) était plus élevé que ceux des Européennes (4,7 %) et asiatiques (7,7 %) pour l'exercice s'achevant en mars 2016. Ces taux sont tous plus élevés que pour les hommes des mêmes groupes.

101. Le taux d'activité des femmes (âgées de 15 ans et plus) est passé de 62,6 % pendant le trimestre janvier-mars 2013 à 64 % pendant le trimestre couvrant janvier-mars 2016. Le taux d'activité masculin (pour les hommes âgés de 15 ans et plus) est passé de 73,1 % au cours du trimestre couvrant janvier-mars 2013 à 74,4 % au cours du trimestre couvrant janvier-mars 2016.

Potentiel d'intégration des femmes dans la population active

102. Un grand nombre de femmes néo-zélandaises travaillent dans des secteurs à prédominance féminine, où les salaires tendent à être faibles. Une meilleure utilisation des talents des femmes dans la main-d'œuvre permettra de répondre aux pénuries de compétences, actuelles et prévues, en Nouvelle-Zélande.

Stimuler l'emploi et les compétences des femmes dans la région de Canterbury

103. Les tremblements de terre de 2010 et 2011 ont affecté l'emploi des femmes dans la région de Canterbury. Dans cette même période, la demande de personnels qualifiés a pourtant augmenté avec le début du processus de reconstruction.

104. Le Ministère de la condition féminine a établi des partenariats avec un certain nombre de patrons d'industries et de dirigeants communautaires ainsi que de prestataires de formation locaux pour stimuler l'emploi des femmes et, simultanément, aider à faire face aux pénuries de compétences dans la région et promouvoir l'idée que les femmes ont leur place dans ces métiers. Il a, par exemple, publié :

- *Building back better: Utilizing women's labour in the Canterbury recovery* (2013), une étude de cas destinée à accroître le nombre de femmes dans les métiers, dans la région de Canterbury;
- *Growing your trades workforce: How to attract women to your jobs* (2014), un manuel destiné à expliquer aux employeurs comment recruter des femmes, et les maintenir à leur poste;
- *Getting it done: Utilizing women's skills in the workforce* (2015), qui partage les enseignements retenus et les stratégies élaborées dans la région de Canterbury,

- Le Ministère a aussi travaillé avec l'Équipe de reconstruction et de renforcement des infrastructures pour souligner la visibilité des femmes dans la reconstruction.

105. Une autre contribution importante pour la participation des femmes à la reconstruction de Canterbury a été l'introduction, en 2014, de l'initiative des bourses pour les femmes dans les métiers à l'Institut de technologie polytechniques de Christchurch. L'initiative couvre les frais de scolarité pour les femmes qui étudient en vue d'un programme professionnel de niveau 1 à 4 à l'Institut. Les inscriptions d'étudiantes à l'Institut sont passées de 50 en 2011 à 414 en 2014.

106. Au trimestre couvrant décembre 2015 on comptait, dans le secteur de la construction de la région de Canterbury, 1 700 femmes de plus qu'à la même époque l'année précédente. À cette même date, les femmes représentaient 16,7 % des travailleurs de la construction dans la région (8 300). À cette même date encore, on comptait dans le secteur de la construction, au niveau national, 4 500 femmes de plus qu'à la même époque l'année précédente. Au niveau national, les femmes représentaient 14,2 % des travailleurs de la construction (33 000).

107. L'expérience acquise grâce à ces actions dans la région de Canterbury est utilisée pour étayer les efforts déployés au niveau national pour promouvoir le recrutement et la rétention des femmes dans les professions où elles sont sous-représentées.

Ateliers à l'intention des petites et moyennes entreprises

108. Sur la base des travaux de la région de Canterbury, le Ministère de la condition féminine a lancé un projet de sensibilisation des petites et moyennes entreprises aux avantages des environnements de travail souples et variés. Souhaitant mettre l'accent sur les lacunes dont souffrent les industries en science, technologie, ingénierie, mathématiques et métiers, le Ministère de la condition féminine a contribué à la mise en place de trois ateliers régionaux en 2016 sur le thème « trouver et conserver de bons travailleurs ». Un manuel a été élaboré pour fournir des ressources concrètes aux propriétaires d'entreprises, notamment des informations sur les appuis proposées par les organismes publics.

Forum du transport routier

109. Le Ministère de la condition féminine a également collaboré avec le Forum du transport routier à l'élaboration et à la mise en œuvre du Plan d'action pour les femmes dans les transports routiers²⁷ en vue de recruter davantage de femmes dans le secteur des transports routiers, à l'échelle de la Nouvelle-Zélande.

Flexibilité du travail

110. La loi de 2007 portant modification de la loi sur les relations de travail (flexibilité du travail) est entrée en vigueur en 2008, aux fins d'accroître la participation des soutiens de famille à l'emploi. Un examen conduit en 2011 a mené à de nouvelles modifications, énoncées dans la loi de 2014 portant modification de la loi sur les relations de travail. Ces modifications consistent essentiellement à :

²⁷ http://www.rtfnz.co.nz/women_in_road_transport.

- Étendre à tous les employés le droit réglementaire de demander de la flexibilité dans les modalités de leur travail;
- Permettre aux employés de demander des assouplissements dès leur première journée de travail;
- Supprimer la limite du nombre de demandes qu'un employé peut soumettre chaque année;
- Exiger de l'employeur qu'il réponde par écrit à la demande dans un délai d'un mois et qu'il explique tout refus.

Allongement du congé parental

111. La loi de 1987 sur le congé parental et la protection de l'emploi prévoit des congés payés pour les employés ayant au moins six mois de service continu auprès de leur employeur et jusqu'à 52 semaines de congé non rémunéré pour les employés ayant au moins 12 mois de service continu auprès de leur employeur. Le congé parental rémunéré peut être transféré au père dans la mesure où il remplit aussi les conditions prévues. Le congé parental rémunéré a été porté de 14 à 16 semaines le 1^{er} avril 2015 et a été étendu à 18 semaines le 1^{er} avril 2016.

112. D'autres propositions de modification des dispositions relatives au congé parental sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2016, à savoir :

- Extension du paiement du congé parental aux travailleurs n'entrant pas dans les cadres normaux et à ceux qui ont récemment changé d'emploi;
- Extension des droits au congé parental à un éventail de soutiens de familles principaux plus large que simplement les parents biologiques ou officiellement adoptifs;
- Autorisation aux employés de prendre le congé avec plus de souplesse, d'un commun accord avec l'employeur

Les écarts de rémunération entre les sexes tendent à lentement se combler

113. En Nouvelle-Zélande, l'écart des rémunérations entre les sexes constitue la mesure officielle de la différence entre les revenus des hommes et les femmes. Cette mesure se base sur le revenu horaire médian des hommes et des femmes et est mise à jour chaque année à partir des données de l'enquête nationale sur les revenus²⁸. Au trimestre couvrant juin 2015, le revenu horaire médian des femmes était de 21,23 dollars alors que celui des hommes était de 24,07 dollars, soit un écart de rémunération de 11,8 %. Alors que l'écart salarial entre hommes et femmes a tendance à se réduire, et qu'il est correct en regard des normes internationales, il s'est stabilisé dans les six dernières années. Le réduire encore demeure une priorité pour le Gouvernement.

114. Le Ministère de la condition féminine travaille sur des projets suivants :

- Accroître le nombre de femmes travaillant dans les industries ayant besoin de personnel;

²⁸ <http://women.govt.nz/work-skills/income/gender-pay-gap>.

- Améliorer la participation des femmes au marché du travail dans la région de Canterbury;
- Accroître les possibilités pour les femmes de progresser vers des rôles de direction dans les organisations.

115. Le Ministère des entreprises, de l'innovation et de l'emploi dispose d'outils en matière d'équité pour les entités privées et publiques qui veulent aborder ces questions pour leur personnel²⁹.

Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

116. En octobre 2014, la Cour d'appel a rendu sa décision dans l'affaire *TerraNova c. Service and Food Workers Union (SFWU)* concernant l'interprétation de la loi de 1972 sur l'égalité de rémunération. La Cour d'appel a confirmé une décision antérieure du Tribunal du travail, à savoir que :

- Cette loi prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale (équité dans les salaires), c'est-à-dire que les femmes doivent recevoir le même salaire qui serait versé aux hommes pour un travail exigeant des compétences, des efforts et des responsabilités similaires;
- Aux fins de comparaisons, le tribunal du travail peut regarder au-delà de l'employeur ou de l'industrie immédiats s'il n'existe pas de comparateur approprié au voisinage immédiat de l'employeur ou de l'industrie en question;
- Le tribunal du travail doit tenir compte de toute sous-évaluation systémique du travail en cause provenant d'une discrimination fondée sur le sexe, qu'elle soit actuelle, historique ou structurelle.

117. Un groupe de travail conjoint (Gouvernement, syndicats et représentants d'employeurs) a été créé pour élaborer des principes qui permettront de traiter des demandes d'équité salariale d'une manière compatible avec le cadre néo-zélandais des relations du travail et un marché du travail fonctionnant de façon satisfaisante. Le Gouvernement étudie les recommandations du Groupe de travail conjoint.

118. Le Collège des sages-femmes de la Nouvelle-Zélande s'emploie à obtenir un examen judiciaire des honoraires pouvant être payés aux sages-femmes indépendantes pour leurs services d'accompagnement de la maternité. Le collège estime que les honoraires entraînent un niveau de revenu qui sous-évalue le travail des sages-femmes au regard des revenus des médecins généralistes et des pharmaciens. L'affaire doit être entendue par la Haute Cour en août 2016.

Approche des investissements visant à améliorer les résultats en matière d'emploi

119. En réformant le régime de protection sociale, le Gouvernement a sensiblement amélioré la situation des parents célibataires qui travaillent, en particulier celles ou ceux ayant des enfants d'âge scolaire. Bien que les réformes du système de protection sociale n'aient pas spécifiquement ciblé les questions d'égalité entre les sexes, le fait que les parents célibataires soient en très grande majorité des femmes signifie que les réformes qui visent les parents célibataires ciblent indirectement les femmes. L'approche centrée sur une méthode de travail et de gestion au cas par cas

²⁹ <http://employment.govt.nz/er/bestpractice/equity/process.asp>.

permet d'aider les parents célibataires à aller plus rapidement vers l'emploi que les autres groupes de bénéficiaires.

Services de soutien à l'emploi dans le Pacifique

120. Le Service de soutien à l'emploi du Pacifique a été élaboré pour aider les jeunes du Pacifique qui sont déscolarisés, sans emploi ni formation, à parvenir à leur indépendance économique grâce à l'apprentissage de compétences et à la préparation à un emploi durable. Depuis sa mise en œuvre en 2011, 561 jeunes du Pacifique, dont 31 % de sexe féminin ont trouvé des emplois viables. Les jeunes femmes constituaient 41 % de l'ensemble des jeunes mis en formation.

Suivre l'égalité au travail

121. En juin 2015, la Commission des droits de l'homme a publié un manuel sur le suivi de l'égalité au travail³⁰ dans le cadre de ses travaux visant à mettre en évidence les inégalités de revenus et les questions d'emploi. Cet outil en ligne rassemble les données existantes sur l'emploi afin de permettre des comparaisons entre les groupes de populations, ce qui peut conduire à une prise de conscience accrue des différences de revenus.

Article 12 : Santé

122. Le Gouvernement veut s'assurer que tous les Néo-zélandais ont les mêmes possibilités pour préserver leur bonne santé. Tous les Néo-zélandais, quel que soit leur sexe, disposent de services de santé centrés sur le patient et financés par l'État. Les femmes continuent d'utiliser davantage les services de soins de santé primaires que les hommes. Toutefois, ce sont elles aussi qui signalent les plus hauts niveaux de besoins de ces services non satisfaits.

123. Les femmes continuent de bénéficier d'une meilleure santé que les hommes, bien que l'écart se resserre. L'espérance de vie à la naissance a augmenté, passant de 78,7 ans pour les femmes et de 72,9 ans pour les hommes en 1991, à 83,3 ans pour les femmes et 79,6 ans pour les hommes en 2013. La réduction de l'écart entre les sexes tient essentiellement à l'accélération de la baisse de la mortalité par maladie coronarienne chez les hommes, qui résulte elle-même (au moins en partie) d'une baisse plus rapide du tabagisme chez ceux-ci.

124. Les femmes représentent environ 54 % de la population néo-zélandaise de plus de 65 ans. Les femmes néo-zélandaises âgées ont des taux plus élevés d'arthrite, d'ostéoporose, d'asthme et de maladies respiratoires obstructives chroniques que les hommes, et sont plus souvent victimes de maltraitance lorsqu'elles sont âgées, tant de la part des soignants que de la part des membres de la famille. Les deux tiers des personnes âgées victimes de maltraitance sont des femmes.

125. L'équité s'est améliorée mais d'importantes lacunes subsistent pour les Néo-zélandais, en matière de santé. Les Māoris, les peuples du Pacifique, les personnes handicapées et les groupes socioéconomiquement défavorisés rencontrent davantage de difficultés en matière de santé que les autres Néo-zélandais. Il faut chercher les causes de ces écarts au niveau des différences d'accès, d'utilisation et de vécu face

³⁰ Tracking *Equality At Work* : <https://www.hrc.co.nz/your-rights/business-et-work/tools-and-research/>.

aux services de santé, ainsi que dans les différences d'exposition aux facteurs de risques.

Dépistage du cancer du sein

126. Le programme national de dépistage du cancer du sein *BreastScreen Aotearoa* offre un dépistage gratuit par mammographie aux femmes remplissant les conditions requises. Depuis 2009, la participation au programme a augmenté, en particulier chez les Māories et les femmes du Pacifique. Le taux de couverture pour les femmes māories âgées de 50 à 69 ans a augmenté, passant de 58 % en 2009 à 66 % en 2014. La couverture des femmes du Pacifique âgées de 50 à 69 ans est passée de 60 % en 2009 à 73 % en 2014.

Dépistage du cancer du col de l'utérus

127. La Nouvelle-Zélande applique un programme national de dépistage pour détecter et traiter des lésions précancéreuses du col de l'utérus. L'objectif national de dépistage du cancer du col de l'utérus est que 80 % des femmes aient été examinées au cours des trois années précédentes. La couverture atteint globalement 76,5 %; 65,4 % pour les Māories, 75,9 % pour les femmes du Pacifique et 81,3 % pour les Européennes.

128. La Nouvelle-Zélande offre gratuitement la vaccination contre le papillomavirus humain depuis 2008. L'introduction de la vaccination contre le papillomavirus humain a fait chuter le taux des lésions de haut grade diagnostiquées depuis 1013.

Dépistage prénatal du VIH

129. Le dépistage du VIH est bien présent dans les soins de maternité et toutes les femmes enceintes se voient offrir le dépistage du VIH en cours de grossesse avec les premiers tests sanguins anténatals.

130. Très peu de femmes enceintes (environ une femme par an) sont détectées avec ce dépistage; toutefois, l'offre universelle conserve toute son importance car le dépistage est la seule façon de savoir si les femmes sont porteuses du VIH. Lorsqu'une femme est séropositive, le dépistage précoce entraîne le traitement précoce pour celle-ci et permet la mise en œuvre de mesures préventives qui réduisent le risque de transmission de la mère à l'enfant pendant la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement.

Santé sexuelle

131. Le Ministère de la santé a publié en 2013 un rapport sur l'examen d'optimisation des ressources des services de santé sexuelle et procréative³¹. L'une des principales recommandations en est l'élaboration d'un nouveau plan de santé en matière de sexualité et de procréation, qui devrait être achevé en 2016. Répondre aux besoins sanitaires des communautés LGBTI fera partie de ce plan.

132. Un site Web, *Justthefacts.co.nz*, a été élaboré et présente des informations détaillées à destination des jeunes sur l'accès à l'aide en matière de sexualité et de

³¹ KPMG (2013) *Value for Money review of Sexual and Reproductive Health Services: Final Report*. Mandaté par le Ministère de la santé.

procréation. Une application de téléphonie mobile permet aux utilisateurs de localiser le plus proche service de santé sexuelle et procréative.

Santé mentale

133. Les femmes souffrent davantage de certains troubles mentaux que les hommes, comme par exemple les troubles de l'alimentation et certains troubles de l'humeur. Les Māories et les femmes du Pacifique sont plus susceptibles de présenter des maladies mentales que les femmes d'autres groupes ethniques. Le financement public des services de santé mentale s'élevait à environ 1,3 milliard de dollars en 2013/14. Le Ministère de la santé fait régulièrement rapport sur les problèmes de santé mentale, y compris par sexe et par origine ethnique.

134. Les rapports établis pour 2014 montrent, par exemple, que les femmes sont moins susceptibles d'être soumises à un traitement de santé mentale obligatoire et à l'isolement que les hommes, et qu'une thérapie par électrochocs leur sera plus volontiers administrée³². La principale raison de la différence de traitement entre les sexes (électrochocs) est que davantage de femmes arrivent dans les services de santé mentale avec des troubles dépressifs.

Impact de la violence

135. La violence a des incidences importantes sur la santé physique et mentale des femmes. Le système de santé comprend des activités visant à prévenir, déceler et traiter la violence familiale et sexuelle, que les femmes subissent beaucoup plus fréquemment que les hommes. L'Agence de promotion de la santé mène des activités abordant les facteurs de risques de violence, et ceux qui permettent de s'en protéger, notamment par des campagnes d'information autour de l'alcool (facteur de risque) et de l'amélioration du bien-être mental (facteur de protection). Les femmes de 16 ans et plus font l'objet d'un dépistage systématique de la violence familiale dans les services hospitaliers et les conseils sanitaires de districts communautaires : santé mentale, alcoolisme et autres toxicomanies, pédiatrie, maternité, santé sexuelle et services d'urgence.

136. Les enfants de moins de 16 ans sont filtrés dans les services de santé infantile et les services d'urgence, sur la base des signes et des symptômes. Ces mesures font partie du Programme d'intervention contre la violence, une approche systémique d'enquête, d'évaluation des risques et d'orientation pour contrer la violence familiale dans tous les conseils sanitaires de districts.

137. En réponse à de nouveaux travaux de recherche et aux changements sociétaux de la dernière décennie, le Ministère de l'éducation a révisé en 2015 son Guide d'éducation sexuelle pour les chefs d'établissement, les conseils d'administration et les enseignants. Les ressources de base pour les cours d'éducation sexuelle sont actuellement actualisées pour s'assurer qu'elles tiennent compte et suivent l'actuel Programme d'éducation de la Nouvelle-Zélande (2007).

³² Ministère de la santé. 2015. Rapport annuel 2014 du Bureau du Directeur de la santé mentale 2014. Wellington.

Améliorations dans le traitement des maladies sexuellement transmissibles

138. Les maladies sexuellement transmissibles (MST) sont fréquentes en Nouvelle-Zélande. Les données de surveillance indiquent régulièrement que les personnes âgées de moins de 25 ans et non européennes portent une part disproportionnée du fardeau des MST. Les plus grand nombres et les taux les plus élevés pour chaque MST sont presque toujours observés dans les groupes d'âge 15-19 ans et 20-24 ans.

139. Le projet de loi portant modification de la loi sur la santé (Protection) propose que l'infection à VIH, la gonorrhée et la syphilis puissent faire l'objet d'un signalement, ce qui devrait améliorer la gestion, le traçage et le traitement.

140. Le programme de vaccination contre le papillomavirus humain a été mis en place en 2008. Il en est résulté une nette diminution du nombre de premières verrues génitales observées dans les dispensaires d'hygiène sexuelle pour les femmes âgées de 15 à 19 ans dès 2009.

Accès à la contraception

141. La Nouvelle-Zélande offre un éventail de choix à faible coût en matière de contraception. Les taux d'utilisation des moyens contraceptifs et du préservatif n'ont pas évolué pour les jeunes de 13 à 17 ans entre 2001 et 2012. En 2012, au moins 13 500 femmes ont bénéficié de l'implant Jadelle en Nouvelle-Zélande. À eux seuls, les services de planification familiale ont inséré cet implant à plus de 4 000 femmes, pour le faible coût de 5 dollars environ par implant. Il s'agit d'une amélioration considérable par rapport à 2008, lorsque l'insertion de l'implant coûtait 300 dollars.

Les taux de grossesse chez les adolescentes et les naissances précoces sont en baisse en Nouvelle-Zélande

142. Si les taux de grossesses non désirées chez les adolescentes ont diminué en Nouvelle-Zélande, ils restent néanmoins dans les cinq premiers pour les pays de l'OCDE, depuis plus d'une décennie. Parmi les femmes âgées de 15 à 19 ans, les naissances et les avortements provoqués ont chuté, passant de 8 705 grossesses en 2009 à 4 742 grossesses en 2014. Le pourcentage de naissances chez les adolescentes, par rapport à la totalité des naissances en Nouvelle-Zélande, a diminué de 7,6 % en 2009 à 5,9 % en 2013, soit le niveau le plus bas jamais enregistré. Les taux de natalité chez les adolescentes māories sont en baisse, à 51,7 pour 1 000 femmes âgées de 15 à 19 ans en 2014, contre 81,9 pour 1 000 en 2009.

143. Cette baisse générale des taux de natalité chez les adolescentes néo-zélandaises concorde bien avec les tendances internationales. Le Gouvernement a demandé au Ministère de la santé de diriger un programme ciblé dans le cadre de l'action pour de meilleurs services publics, afin de réduire les taux de grossesses chez les adolescentes. Les données ont montré que même lorsqu'ils/elles parviennent à ne pas tomber dans le dénuement, les parents adolescents ont des revenus et des niveaux d'instruction inférieurs, tout au long de leur vie.

Les taux d'avortement sont relativement élevés mais ont diminué

144. L'avortement est légal en Nouvelle-Zélande pour les femmes de tous âges, à la condition que deux consultants certifient que la grossesse nuirait gravement à la santé physique ou mentale de la femme concernée.

145. Les taux d'avortement sont récemment descendus au plus bas depuis 17 ans (tombant à 14,4 pour 1 000 femmes âgées de 15 à 44 ans). Une récente décision de la Haute Cour concernant les motifs juridiques des avortements médicaux précoces pourrait ouvrir la voie à une plus grande disponibilité de cette procédure moins invasive. Les conseils sanitaires de districts sont tenus d'offrir des services d'avortement à leurs populations. L'accès aux services d'avortement varie d'une région à l'autre.

Services de maternité

146. Les services de santé néo-zélandais sont axés sur la prestation de services de maternité de haute qualité, sûrs et accessibles. Le nombre de femmes allant vers une « responsable de maternité » est passé de 83,9 % en 2009 à 90,4 % en 2013. Cette responsable, généralement une sage-femme dûment déclarée, apporte à la femme et à son bébé une continuité de soins depuis le moment de l'inscription (à 12-16 semaines de grossesse) jusqu'au travail et à l'accouchement ainsi que six semaines après la naissance. L'inscription auprès de la responsable au premier trimestre (12 semaines) est passée de 56,3 % en 2009 à 65 % en 2013.

147. Le taux de mortinatalité pour 1 000 naissances est passé de 6,4 en 2009 à 5,1 en 2012. Le ratio de mortalité maternelle (moyenne mobile sur trois ans pour 100 000 naissances) a diminué, passant de 17,4 en 2009 à 14,7 en 2012. La proportion de femmes ayant une importante perte de sang après une césarienne est passée de 9 % en 2009 à 8,3 % en 2013. Le tabagisme des mères à deux semaines après l'accouchement est passé de 14,8 % en 2009 à 13,5 % en 2013.

Unités des mères avec bébés

148. La loi de 2008 portant modification de la loi sur les établissements pénitentiaires (Mères avec bébés) autorise les mères incarcérées admissibles à garder leurs enfants avec elles jusqu'à l'âge de deux ans (la limite d'âge était auparavant de neuf mois).

149. Un bébé peut vivre avec sa mère jusqu'à l'âge de deux ans dans les unités carcérales pour femmes de mères avec bébés. Cette initiative vise à réduire la probabilité de récidive des mères qui purgent des peines de prison et d'améliorer sensiblement les chances de leurs enfants dans la vie. De telles unités existent dans l'établissement pénitentiaire pour femmes d'Auckland, à la prison d'Arohata (Wellington) et à la prison pour femmes de Christchurch.

150. Une évaluation formative indépendante des unités de mères avec bébés menée en 2013 a confirmé que ces unités fonctionnent selon des principes de pratiques optimales, et a également aidé le Service de l'administration pénitentiaire à améliorer encore sa pratique dans ces unités.

Allaitement naturel

151. La Nouvelle-Zélande a un fort taux initial d'allaitement au sein. Les statistiques indiquent que 80 % des nourrissons sont nourris exclusivement au sein ou en totalité à deux semaines; 76 % à six semaines; 55 % à trois mois; et 65 % des nourrissons sont en partie nourris au sein à six mois³³. Quatre-vingt-seize pour cent des maternités néo-zélandaises sont des initiatives « *Baby friendly* » agréées, ce qui signifie qu'elles respectent et suivent les 10 conditions de succès de l'allaitement maternel de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS).

152. Le Ministère de la santé s'emploie activement à mettre en œuvre le Code international de commercialisation des substituts du lait maternel de l'OMS, qui vise à protéger, appuyer et promouvoir l'allaitement maternel, et en surveille l'application.

Article 13 : Prestations économiques et sociales

Les femmes néo-zélandaises ont les mêmes droits que les hommes aux prestations de l'État

153. En Nouvelle-Zélande, l'aide sociale est fondée sur les besoins et les femmes ont les mêmes droits aux avantages sociaux que les hommes. Deux prestations qui n'étaient destinées qu'aux femmes (la prestation de veuvage et l'allocation d'aide domestique – femmes seules), ont disparu en juillet 2013, les anciennes bénéficiaires devenant alors bénéficiaires de l'appui aux chercheurs d'emploi ou du soutien aux parents isolés. Les taux de prestation ont été maintenus pour que personne ne soit désavantagé par le changement.

154. À la fin de décembre 2014, sur les 309 145 personnes en âge de travailler mais recevant une allocation, environ 60 % (178 662) étaient des femmes³⁴. À la fin de décembre 2014, on comptait 72 534 bénéficiaires du soutien aux parents isolés. Sur l'ensemble des bénéficiaires, 92 % étaient des femmes et 47 % étaient des Māories. On comptait 889 jeunes (16 et 17 ans sans enfants, et 16 à 18 ans avec enfants) recevant soit l'allocation « jeunes » soit l'allocation « jeunes parents », et près de 88 % étaient des femmes.

S'habiller pour réussir

155. L'initiative *Dress for Success* aide les femmes en recherche d'emploi en habillant chacune pour leur emploi et/ou leur entretien de formation, ou leur première journée de travail. Le Ministère du développement social accorde des subventions pour couvrir ces coûts. Pour les six premiers mois de 2015, 344 subventions ont été accordées.

Service de la jeunesse

156. Le lancement du Service de la jeunesse en 2012 a permis d'importants investissements auprès des jeunes bénéficiaires. Des prestataires de services communautaires travaillent avec les jeunes chômeurs ou décrocheurs de 16 à 18 ans

³³ <https://www.msd.govt.nz/about-msd-et-our-work/publications-resources/statistics/benefit/index.html>.

³⁴ <https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/statistics/benefit/index.html>.

pour leur apporter un soutien individualisé et intensif afin d'améliorer leurs situation scolaire et sociale et réduire leur dépendance envers les services sociaux.

157. Les obligations liées aux prestations ont entraîné une augmentation des taux de participation dans des services visant le groupe vulnérable des jeunes femmes. En mars 2015, sur les 1 088 femmes bénéficiaires de l'allocation « jeunes parents », 73,6 % avaient entrepris une activité de budgétisation, 67,6 % fréquentaient un cours d'éducation parentale et 87,4 % suivaient une forme d'enseignement agréée. Toutes catégories confondues, 54,3 % des personnes aidées par le Service de la jeunesse étaient de sexe féminin.

Le Gouvernement investit beaucoup dans les services destinés aux parents adolescents et à leurs enfants

158. Le Gouvernement investit beaucoup dans les services aux parents adolescents. Depuis la mise en place du Service de la jeunesse (mars 2015), 4 771 jeunes parents dont 4 358 de sexe féminin ont pu être aidés. L'aide de garde d'enfant garantie a également été mise en place en 2012 pour compenser financièrement les frais de garde d'enfants, ce qui permet aux jeunes parents de retourner ou de rester dans le système scolaire. D'août 2012 à mars 2015, 1 997 subventions ont été accordées dans le cadre de cette initiative, dont 1 982 à des jeunes femmes³⁵. À la fin de mars 2015, 1 088 jeunes femmes (91,7 % de l'ensemble) bénéficiaient de l'allocation « jeunes parents ».

159. Outre le Service de la jeunesse, les parents adolescents peuvent également être admissibles à un éventail d'autres services et de soutien, concernant notamment le logement, les unités de parents adolescents dans les établissements d'enseignement et les programmes d'éducation parentale répondant spécifiquement aux besoins des pères adolescents au sujet desquels il a été montré que leur appui social et émotionnel aide les mères adolescentes dans leurs tâches parentales.

Les femmes âgées de 65 ans et plus

160. Toutes les femmes âgées de 65 ans et plus qui satisfont aux critères requis reçoivent une pension de retraite de la Nouvelle-Zélande (*NZ Super*) ou une pension d'ancien combattant. Les femmes comptent pour 54 % des bénéficiaires de la pension de retraite de l'État³⁶, ce qui reflète la pyramide démographique des personnes âgées néo-zélandaises. Environ 8 % de Néo-zélandais âgés de 65 ans et plus connaissent une pauvreté de revenu, après dépenses de logement, ainsi que des taux de difficultés matérielles qui les placent au-dessous de tous les autres groupes d'âge.

161. La carte *SuperGold*, principalement délivrés aux hommes et aux femmes âgés de 65 ans et plus, permet de profiter d'un nombre croissant de rabais et de voyager gratuitement en dehors des heures de pointe sur les transports publics. À la fin du mois d'août 2015, on comptait 8 085 entreprises participantes, représentant 12 751 comptoirs offrant des remises aux titulaires de cette carte.

³⁵ Il convient de noter que le décompte de ces subventions ne dit pas combien de celles-ci ont été accordées à une seule et même personne.

³⁶ Statistics New Zealand, Sources de revenus personnels par groupe d'âge et par sexe, recensement de la population de résidents habituels âgés de 15 ans et plus. Recensements 2001, 2006 et 2013. Wellington: Statistics New Zealand.

162. Chaque année, les services de prévention de la maltraitance et de la négligence infligées aux personnes âgées reçoivent environ 2 000 dossiers de signalement de personnes âgées susceptibles d'être maltraitées ou négligées. Deux tiers des personnes âgées maltraitées sont des femmes.

Davantage de femmes que d'hommes font un travail non rémunéré

163. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de prendre soin d'autres personnes sans être rémunérées. D'après le recensement de 2013, 34 % des femmes prenaient en charge un enfant vivant à l'intérieur de leur propre foyer, alors que les hommes étaient 27 %. De même, 9 % des femmes gardaient à leur propre foyer une personne malade ou handicapée, contre 6 % des hommes.

164. Les femmes sont également plus susceptibles que les hommes de s'occuper d'autrui en dehors de leur propre foyer. Vingt pour cent des femmes gardaient un enfant qui ne vivait pas dans leur famille, contre 11 % d'hommes. De même, 11 % des femmes aidaient une personne malade ou handicapée vivant en dehors de leur propre ménage, contre 6 % des hommes.

165. Plus de femmes māories que de non māories (30 % contre 18 %) gardaient un enfant vivant en dehors de leur propre foyer, tandis que 15 % des femmes māories aidaient une personne malade ou handicapée vivant en dehors de leur propre foyer, contre 11 % des femmes non māories³⁷.

166. Les indicateurs trimestriels de donation et de bénévolat de septembre 2014, du Département des affaires intérieures, montraient également que 59 % des femmes avaient effectué un travail bénévole, contre 41 % des hommes.

Hommes et femmes participent à des activités récréatives et culturelles

167. En Nouvelle-Zélande, les femmes peuvent, à égalité de droits avec les hommes, participer à des activités récréatives, sportives ou culturelles.

168. L'enquête 2014 sur les Néo-zélandais et les arts mesure les niveaux d'engagement (présence et participation) dans les arts. Sur l'ensemble des adultes de 15 ans et plus, plus de femmes (42 %) que d'hommes (32 %) avaient assisté à une manifestation artistique au cours des 12 derniers mois³⁸.

169. Les niveaux de participation aux sports et activités récréatives étaient élevés pour les hommes, les femmes et les personnes de toutes origines ethniques, hormis le groupe d'âge le plus âgé (75 ans et plus)³⁹. La participation hebdomadaire a augmenté entre 2007/08 et 2013/14, passant de 72,6 % à 74 %. L'augmentation est légèrement plus élevée pour les femmes (en hausse de 2 %), que pour les hommes (en hausse de 1 %).

170. Les motifs de la participation étaient variables en importance pour certains groupes, et plus particulièrement entre les hommes et les femmes : les hommes étaient plus susceptibles de dire qu'ils participaient à des activités pour le plaisir, pour leurs relations sociales ou leurs performances sportives, alors que les femmes

³⁷ Statistics New Zealand, Recensement 2013.

³⁸ <http://www.creativenz.govt.nz/development-and-resources/research-and-reports/new-zealanders-and-the-arts-2014>.

³⁹ <http://www.sportnz.org.nz/managing-sport/search-for-a-resource/research/201314-active-nz-survey-2>.

étaient davantage susceptibles de dire qu'elles y participaient pour maintenir leur condition physique et leur santé, en veillant à leur faible coût et à leur commodité. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de faire une activité sans payer et en profitant de cartes de réduction.

171. Toute une gamme d'initiatives visent à développer la participation des femmes aux sports. Il s'agit notamment d'encourager activement et faire progresser l'émergence de femmes dirigeantes au moyen de bourses, de formations et de mentorats émanant des fédérations sportives de Nouvelle-Zélande dans le cadre du programme *Women in Governance*. Le Comité olympique de Nouvelle-Zélande présente également un programme destiné aux femmes aspirant à de hautes fonctions dirigeantes dans l'olympisme. Une approche dynamique a permis de voir une augmentation du nombre de femmes siégeant dans les conseils des organisations sportives nationales. Dans un groupe de référence de 72 organisations, le nombre de femmes dans les conseils du domaine sportif est passé de 27 % en 2012 à 34 % en 2015.

172. Le Comité olympique de Nouvelle-Zélande a également lancé un programme ambitieux sur la couverture médiatique, tant en termes de quantité que de style, en se concentrant sur les prochains Jeux olympiques, de Rio. Ce programme gère la diffusion des informations sur les athlètes/équipes contenant des messages, une expression linguistique et des sujets qui ne tiennent pas compte des sexes. Des travaux sont en cours avec les journalistes, les médias et les athlètes pour appuyer cette initiative. L'impact en sera suivi dans la période précédant les Jeux olympiques et la période consécutive.

Article 14 : Femmes rurales

173. La politique rurale de l'État vise à ce que, où qu'il/elle vive, chacun et chacune ait une possibilité raisonnable de vivre, travailler, mener une entreprise, contribuer à la société néo-zélandaise et en faire partie. La relation exceptionnelle des Māoris aux terres tribales, aux *marae* et aux *wāhi tapu* est également reconnue.

174. Les femmes rurales âgées de 15 ans et plus avaient un revenu moyen avant impôt (31 200 dollars) plus élevé que les femmes urbaines (30 500 dollars) au cours de l'exercice finissant en mars 2013⁴⁰. D'autres statistiques tirées du recensement 2013 de Nouvelle Zélande montrent que :

- 13 % des Néo-zélandaises vivent dans des zones rurales;
- Le pourcentage de jeunes femmes rurales étudiant à temps complet est supérieur à celui des jeunes femmes urbaines;
- 59 % des femmes rurales étaient propriétaires en tout ou partie de leur résidence principale, contre 49 % des femmes urbaines.

Renforcer les capacités des femmes rurales

175. Les femmes jouent un rôle essentiel dans de nombreuses entreprises rurales, en particulier les entreprises agricoles. Le Gouvernement s'emploie à renforcer les capacités des femmes rurales par l'intermédiaire d'un certain nombre d'investissements ciblés :

⁴⁰ Statistics New Zealand, Recensement 2013.

- Un programme de valorisation du secteur primaire entre le Gouvernement et des entreprises de la viande (*Red Meat Profit Partnership*), anime une série d'ateliers pour donner aux femmes des rôles de partenaires plus cruciaux encore dans leur exploitation agricole, par le renforcement de leurs connaissances des affaires, de leurs compétences et de leur confiance;
- Dans le cadre d'un autre programme de valorisation du secteur primaire se préoccupant de la transformation de la chaîne de valeur des produits laitiers (*Transforming the Dairy Value Chain*), le Réseau des femmes productrices de lait participe au programme *Farmer Wellness and Wellbeing*, une stratégie de gestion du changement visant à modifier les comportements et les attitudes des hommes et des femmes de ce secteur dans la perspective de leur santé physique et mentale;
- Ce même programme se joint à d'autres projets de l'industrie laitière pour former des formatrices de personnels agricoles à l'industrie agricole ainsi qu'à la gestion sanitaire des personnes et des animaux;
- Grâce à la taxe sur les produits laitiers (*DairyNZ*), des femmes rurales peuvent accéder à des positions de responsabilité dans la collectivité et dans le secteur privé, au travers de projets spécifiques exécutés par le Réseau des femmes productrices de lait et la Fiducie de développement des femmes agricultrices (*Agri-Women's Development Trust*);
- En partenariat avec le Réseau des femmes productrices de lait, les investissements du Fonds pour une agriculture durable cherchent à renforcer les capacités à diriger par le biais d'un programme de mentorat/direction, de pôles en ligne pour le développement des capacités, ainsi que de programmes de progression personnalisés;
- Le Ministère des industries primaires a financé l'organisation *Rural Women NZ* lors des dernières catastrophes climatiques, la plus récente étant la tempête conjuguée aux inondations du Northland, en juillet 2014. Cette même organisation a mis en place des activités pour renforcer la résilience et aider les femmes à faire face aux incidences sur leur famille.

Accès à la santé, à l'éducation et aux services sociaux

176. Les allocations de pensionnat apportent une aide aux enfants des zones rurales pour leur permettre d'accéder à l'éducation dans les internats. Le régime d'allocation de pensionnat a été examiné en 2013 et les sommes versées ont été augmentées.

177. Le programme pilote *Teen Parents in the Mainstream* aide jusqu'à une centaine de parents adolescents qui vivent dans de petites villes ou des zones rurales dépourvues d'unité dédiée aux parents adolescents. Un financement supplémentaire est fourni aux écoles pour permettre à ces élèves de surmonter les obstacles et atteindre le niveau 2 du diplôme de fins d'études secondaires (NCEA), ou le dépasser. Ce programme pilote fonctionnera de 2014 à 2016.

178. Par le biais de la Politique nationale d'aide aux déplacements, l'État aide financièrement les personnes devant faire de longs trajets et/ou des trajets fréquents pour des services de santé ou d'invalidité dispensés par des spécialistes.

179. Les centres de services *Heartland* fournissent aux personnes des zones rurales ou éloignées un accès à une large gamme de services et de renseignements fournis par les instances centrales et des collectivités. Ces centres offrent un guichet unique commode qui permet aux personnes concernées de discuter de leurs besoins directement avec les prestataires de services. Environ 25 organismes centraux de l'État (par exemple l'administration fiscale, les services de l'immigration, du travail et des revenus) et plus de 50 organisations communautaires y participent.

180. Dans certaines régions, l'établissement local de *Women's Refuge* a créé des partenariats avec les services *Heartland* locaux et travaille régulièrement dans les locaux mêmes de cette dernière organisation à apporter un soutien aux femmes rurales concernées.

Quatrième partie

Égalité devant la loi et élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions relatives au mariage et dans les rapports familiaux

Article 15 : Loi

181. Les améliorations suivantes ont été réalisées dans le cadre d'une approche à l'échelle de l'ensemble de l'administration de l'État.

Renforcement du dispositif législatif et des tribunaux

182. Une révision de la loi énonçant les mesures de répression de la violence familiale est en cours pour s'assurer qu'elle est actualisée et qu'elle répond aux objectifs poursuivis. Cet examen fait partie du programme de travail du Groupe ministériel en charge de la lutte contre la violence familiale et la violence sexuelle. Dans ce cadre, le Ministère de la justice a reçu environ 500 demandes au cours des deux mois de consultation publique. Les idées et commentaires figurant dans les communications permettront d'envisager de nouvelles options ou de les améliorer afin de procéder aux changements. L'examen s'est concentré sur les objectifs suivants :

- Améliorer la sécurité des victimes;
- Amener les auteurs à répondre de leurs actes mais aussi leur faire prendre conscience des changements qu'ils doivent apporter à leur comportement;
- Améliorer les liens entre les lois sur la violence familiale pour aboutir à un système mieux coordonné.

183. Le Gouvernement examine la recommandation de la Commission des lois tendant à ériger la strangulation en infraction distincte. Ce travail se fera en parallèle avec l'examen des lois sur la violence familiale, qui explore dans ce domaine une série de nouvelles infractions. Le Gouvernement s'intéresse aussi aux recommandations de la Commission des lois de créer un tribunal spécial chargé de juger les personnes accusées de violence sexuelle, d'apporter des modifications aux règles de procédure et de preuve du tribunal, et de mettre en place un autre processus pour résoudre les cas de violence sexuelle en dehors du système pénal.

184. Le Ministre de la justice a supervisé l'évolution des règles et règlements afin de faciliter les échanges d'informations entre les compétences civiles/familiales et pénales des tribunaux dans les affaires de violence familiale.

Rapport de synthèse sur la violence familiale, Conseiller principal pour les victimes auprès du Gouvernement et des services aux victimes

185. Un nouveau programme pilote a été lancé le 1^{er} septembre 2015 dans deux sites pilotes, Porirua et Christchurch, afin de fournir aux juges de meilleurs renseignements sur les personnes accusées de violence familiale lors des audiences de libération sous caution. L'un des principaux objectifs de cette initiative est de faire en sorte que les juges reçoivent des informations pertinentes, actualisées et cohérentes pour assurer la sécurité des victimes. Avant les audiences de mise en liberté sous caution, les juges reçoivent un rapport de synthèse sur les violences familiales en question, qui comprend tous les incidents de violence familiale enregistrés, y compris les allégations d'infractions aux ordonnances de protection et aux injonctions de sécurité de la police dans lesquelles le défendeur est impliqué.

186. En novembre 2015, le Ministre de la justice a nommé un Conseiller principal pour les victimes auprès du Gouvernement. Cette nomination marque une étape importante dans la démarche visant à ce que les victimes soient placées au cœur de la prise de décisions, et il s'agit là d'un élément central de la réponse de l'État pour mieux protéger les victimes de violence familiale.

187. Le Service national de sécurisation des maisons a débuté ses activités le 1^{er} juillet 2015 et, d'ici 2017/18, il aidera jusqu'à 400 victimes de violences familiales par an et 600 enfants à rester dans leur propre maison en toute sécurité. Au cours de sa première année, le service s'est installé progressivement dans tout le pays, avec un objectif de 250 sécurisations.

Article 16 : Mariage et vie de famille

188. Les paragraphes au titre de cet article ne concernent pas l'expérience positive qui est celle de la majorité mais s'attachent aux problèmes qui ont un impact négatif sur certaines familles et femmes. Il s'agit notamment de la violence familiale et sexuelle qui frappe particulièrement les femmes – des problèmes que la Nouvelle-Zélande est déterminée à traiter.

Les familles néo-zélandaises sont diverses

189. En 2013, les familles biparentales avec enfants et les couples sans enfants représentaient chacune 41 % des foyers. Les familles monoparentales comptaient pour 18 % de l'ensemble.

190. Le taux de fécondité était de deux naissances par femme en 2015. L'âge médian des femmes à leur premier enfant était de 28,6 ans en 2015, en légère hausse par rapport à 2014 (28,4), laquelle a été progressive au cours des huit dernières années. Ce taux varie en fonction de l'appartenance ethnique : 29 ans pour les européennes, 30 ans pour les asiatiques et 24 ans pour les Māories et les femmes du Pacifique.

191. En 2013, l'âge médian au premier mariage était de 30,1 ans pour les hommes et de 28,6 ans pour les femmes contre 29,5 et 27,7 ans respectivement en 2003. Les unions de fait représentaient 22 % de l'ensemble des relations pour les personnes âgées de 15 ans ou plus en 2013⁴¹.

192. En Nouvelle-Zélande, les premiers mariages entre personnes de même sexe ont eu lieu en août 2013. Entre cette date et la fin de l'année 2014, il y eu au total 695 mariages entre personnes de même sexe résidant en Nouvelle-Zélande.

193. Au cours des trois années de 2012 à 2014, 686 unions civiles ont été célébrées, dont la majorité concernait des couples de même sexe.

Violence à l'égard des femmes

194. Le Gouvernement considère toutes les formes de violence à l'égard des femmes comme un problème social grave. Il est résolu à réduire la violence familiale et la violence sexuelle et à protéger toutes les victimes de ces violences.

195. La violence à l'égard des femmes est très répandue en Nouvelle-Zélande et revêt de nombreuses formes. Elle comprend les violences physiques, sexuelles et psychologiques, à la suite desquelles les victimes deviennent craintives sont plus facilement intimidées et sont marquées sur le plan émotionnel. La plupart des victimes de violence au sein du couple et de violence sexuelle sont des femmes, et la plupart des auteurs sont des hommes. On estime qu'en Nouvelle-Zélande, 26,1 % de femmes ont été victimes d'un ou plusieurs délits de ce type de la part d'un partenaire⁴², et que 23,8 % des femmes ont subi un ou plusieurs actes de violence sexuelle à un stade ou un autre de leur vie (prévalence au cours de la vie)⁴³. Au moins 50 % des femmes victimes d'agressions sexuelles sont susceptibles de l'être à nouveau⁴⁴.

196. On constate une baisse statistiquement significative du taux de prévalence annuelle de la violence du partenaire au sein du couple mais aussi de la violence sexuelle à l'égard des femmes depuis 2005, date de la première enquête sur la sécurité et la criminalité en Nouvelle-Zélande réalisée par le Ministère de la justice⁴⁵. Le taux annuel de délits de violence au sein du couple a diminué, passant de 8,6 % en 2005 à 5,7 % en 2013. Le taux annuel des délits de violence sexuelle à l'égard des femmes a diminué pour passer de 5,2 % en 2005 à 2,9 % en 2013.

197. La violence touche les femmes de toutes les cultures, toutes les origines et tous les groupes socioéconomiques. Dans certains cas, elle s'étend sur des relations et des générations multiples. Les enfants exposés à la violence familiale risquent davantage de devenir à leur tour auteurs ou victimes de violence lorsqu'ils grandiront. Certains groupes de femmes sont toutefois plus exposées que les autres,

⁴¹ Statistics New Zealand, Recensement 2013.

⁴² Les infractions de violence entre partenaires sont les suivantes : agression, vol, enlèvement, infractions sexuelles, menaces et dommages à l'encontre d'adultes qui ont déjà eu un partenaire, ainsi que du partenaire actuel ou anciens partenaires au moment de l'infraction.

⁴³ Les infractions sexuelles comprennent les rapports sexuels forcés, la tentative de relation sexuelle forcée, les attouchements sexuels traumatisants, d'autres formes de violence sexuelle.

⁴⁴ http://women.govt.nz/sites/public_files/Lightning%20does%20strike%20twice_2012%20report.pdf

⁴⁵ L'enquête sur la sécurité et la criminalité a été réalisée trois fois: en 2005, 2008 et 2014.

les femmes māories étant presque deux fois plus susceptibles de subir des violences que les autres groupes de femmes.

198. La violence à l'égard des femmes a des incidences graves, durables et coûteuses sur les victimes, les collectivités et la Nouvelle-Zélande dans son ensemble, et c'est un obstacle majeur à l'égalité des sexes. Toutefois, il est difficile de se faire une idée exacte de l'ampleur de ce phénomène dans le pays, du fait de son caractère sensible et des volontés, variables selon les différents groupes, de signaler ces infractions.

Approche, à l'échelle de l'ensemble de l'administration, de la violence familiale et de la violence sexuelle

199. En décembre 2014, le Gouvernement a institué un Groupe ministériel sur la violence familiale et la violence sexuelle afin de mieux coordonner une approche de l'ensemble des pouvoirs publics dans la lutte contre la violence familiale et sexuelle. Ce Groupe ministériel comprend tous les ministres de tous les portefeuilles politiques et opérationnels concernés, et tous les portefeuilles relatifs à la population.

200. Le programme de travail du Groupe ministériel met l'accent, au premier chef, sur la prévention de la violence familiale et de la violence sexuelle; l'apport aux victimes de l'aide dont elles ont besoin; le fait de tenir les auteurs responsables de leurs actes. Il s'appuie sur les travaux existants et réunit tous les travaux gouvernementaux sur la violence familiale et la violence sexuelle de manière à les rendre visibles en un lieu unique, pour fournir une réponse cohérente et pan-ministérielle. Le programme de travail insiste également sur la maltraitance et la négligence à l'égard des personnes âgées.

201. Le Groupe ministériel rend régulièrement compte au Conseil des ministres et le prochain rapport est prévu pour juin 2016.

Réponse de l'État à la violence sexuelle

202. En 2013, l'enquête de la Commission des services sociaux sur le financement des services spécialisés dans la violence sexuelle a commencé à entendre des communications publiques et de nombreux avis d'experts.

203. Le Comité des services sociaux a présenté son rapport (contenant 32 recommandations) à la Chambre des députés, au début du mois de décembre 2015. La réponse du Gouvernement porte sur les grandes conclusions de l'enquête et chacune des 32 recommandations, prises individuellement.

204. Les conclusions de l'examen interinstitutions des questions de violence sexuelle ont donné forme au programme de travail du Groupe ministériel, qui comprend les projets suivants, spécifiquement axés sur la violence sexuelle :

- Élaborer un cadre d'orientation à long terme pour faire face à la violence sexuelle;
- Améliorer les infrastructures de secteurs;
- Élaborer une méthode d'achat et de planification des services d'urgence;
- Élaborer une stratégie nationale de prévention primaire de la violence sexuelle et un plan d'action;

- Élaborer une stratégie nationale sur la violence sexuelle et un plan d'action axés sur les jeunes.

205. Ces éléments de travail s'appuyaient sur la réponse donnée par le Gouvernement en 2010 au rapport du Groupe de travail sur l'action à mener contre la violence sexuelle.

206. Pour assurer la prestation de services spécialisés alors que ce travail est en cours, un financement intérimaire de 10,4 millions de dollars sur deux ans a garanti une stabilité immédiate (et jusqu'à juin 2016) aux prestataires spécialistes de la violence sexuelle.

It's not OK

207. Cette campagne proclamant « C'est inacceptable ! » appelle les collectivités à prendre position contre la violence dans la famille et à modifier les attitudes et les comportements qui la tolèrent. Il faut citer parmi les éléments clefs de la campagne le soutien aux initiatives communautaires et au travail en partenariat avec les organisations sportives, les collectivités locales et les organismes non gouvernementaux, les communautés ethniques et confessionnelles, le secteur privé et toutes les entités préoccupées par la violence familiale.

208. On constate une augmentation des plaintes pour violence familiale déposées à la police depuis le lancement de la campagne en 2007 (61 947 enquêtes en 2006; 101 991 en 2014). La police a attribué cette augmentation à une plus grande disposition à demander de l'aide, au fait que les actes sont signalés plus tôt et à un accroissement des signalements émanant de voisins, largement dû à la campagne.

209. Les Forces de défense de Nouvelle-Zélande ont également mis en œuvre le programme ciblé *It's not OK*.

Are you that someone?

210. La campagne de sensibilisation à court terme « Réagis ! » encourage les jeunes de 16 à 21 ans à devenir des passants actifs, en leur fournissant les connaissances et la confiance qui leur permettront de reconnaître les comportements sexuels inappropriés d'agir pour y mettre fin.

211. Cette campagne comprend notamment des affiches et des cartes postales, des objets, des médias sociaux (Facebook, Instagram et Twitter) et des manifestations organisées sur les campus universitaires et des écoles polytechniques.

212. Au cours des 10 premières semaines de la campagne, 35 012 utilisateurs se sont inscrit sur Facebook et 580 sur Twitter. On a compté 102 000 utilisateurs uniques sur Facebook tous les sept jours en moyenne, soit environ un cinquième du public visé. Quelque 2 000 personnes ont assisté aux manifestations *Are you that someone?*, et les ont suivies.

Mates & Dates

213. Ce programme de prévention de la violence sexuelle dans les rencontres est piloté par la compagnie d'assurance *Accident Compensation Corporation* en 2014, pour environ 2 000 élèves du secondaire. C'est un programme pluriannuel pour les 9 à 13 ans, qui enseigne comment avoir de bons comportements et des relations saines.

214. Les huit écoles qui ont participé au programme pilote continuent d'en bénéficier et 11 autres écoles ont été ajoutées en 2015. *Accident Compensation Corporation* vise à faire participer 40 écoles de plus 2016.

Des services intégrés pour les demandes sensibles

215. *Accident Compensation Corporation* finance des services de conseil et d'autres services thérapeutiques et de soutien pour les personnes qui ont été victimes de violence sexuelle. Au début de 2015, ces services ont été passés en revue et relancés sous la dénomination de Services intégrés pour les demandes sensibles. Ils offrent une couverture élargie de services, un meilleur accès aux services ainsi que leur financement intégral, et ne nécessitent donc aucune participation financière de la personne concernée. Sur les 6 631 nouvelles demandes sensibles introduites au cours de l'année financière 2014/15, près de 80 % concernaient des femmes et des filles.

E Tu Whānau

216. *E Tu Whānau* est une réponse māorie à la violence familiale en Nouvelle-Zélande. Le programme a bien progressé par rapport au premier programme d'action (2008-2013). Il était essentiel de veiller à ce que l'indispensable travail sur la violence familiale soit mené par les Māoris. Il apparaît clairement que des progrès ont été accomplis – les dirigeants māoris prennent leurs responsabilités, témoignent de leur engagement et réhabilitent les valeurs culturelles traditionnelles (*tikanga*).

217. Le programme, qui en est à son deuxième programme d'action axé sur les points forts (et couvre la période 2013-2018), progresse de façon satisfaisante. Il a déclenché des efforts intéressants, à la discrétion des communautés et des chefs tribaux. Les praticiens et les prestataires de services reçoivent une formation complète, explicitement centrée sur la violence et les responsabilités juridiques.

Whānau Ora

218. L'initiative *Whānau Ora* est une approche visant à améliorer la vie des *whānau* (familles élargies) et des familles dans le besoin en autonomisant les *whānau* dans leur ensemble afin d'identifier leurs aspirations à rehausser leurs conditions de vie, et de renforcer leurs capacités à atteindre leurs objectifs. Il s'agit d'une approche de développement, plutôt que de traitement des déficits.

219. L'initiative *Whānau Ora* passe par les voies suivantes :

- Des organes mandataires : organisations non gouvernementales sous contrat chargées de financer et soutenir les initiatives officielles d'où découleront les résultats de *Whānau Ora*. Ces organes agissent en tant qu'intermédiaires ayant vocation à mettre en regard les besoins et les aspirations des *whānau* et des familles par des initiatives d'aide au renforcement de leurs capacités;

- Collectifs de prestataires : ils dispensent des services, en intégrant l'approche *Whānau Ora* aux *whānau* et aux familles dans le besoin au sein de leurs communautés. Il s'agit de programmes/services centrés sur les *whānau* en matière de santé, éducation, aide sociale et autres services/programmes;
- Navigateurs : ce sont des praticiens qui travaillent avec les *whānau* et les familles à identifier leurs besoins et leurs aspirations, appuyer leur participation à l'éducation, aux soins de santé primaires et à l'emploi, établir des liens et coordonner l'accès aux services spécialisés.

220. Durant le trimestre avril-juin 2015⁴⁶ 4 856 *whānau*, soit 39 810 membres de *whānau*, ont bénéficié de services axés sur les *whānau* par l'intermédiaire de 62 collectifs de prestataires *Whānau Ora* et de navigateurs spécialisés. En outre, une enquête globale⁴⁷ a été menée à bien : il s'agissait d'analyser la phase 1 des résultats de recherche et de surveillance de l'initiative *Whānau Ora* en vue d'une meilleure compréhension des approches axées sur les *whānau*.

Programme d'action en faveur des peuples du Pacifique en 2008 et au-delà

221. Le Programme d'action *Pasefika Proud 2014-2017* progresse dans le sillage du Programme de travail ministériel sur la violence sexuelle et la violence familiale. Il se concentre sur la mise en évidence de ce qui fonctionne pour les familles du Pacifique, le soutien aux initiatives communautaires visant à faire évoluer les mentalités et les comportements afin de réduire la tolérance de la violence et de travailler avec les communautés confessionnelles en s'appuyant sur les points forts.

222. En mettant à profit les valeurs de ces cultures qui encouragent le respect et la non violence, les initiatives *E Tu Whānau* et *Pasefika Proud* contribuent à réfuter l'idée que les cultures māories et du Pacifique tolèrent ou acceptent la violence. Bien que principalement destinées à ces groupes ethniques, ces actions sont dans le domaine public et alimentent plus largement le débat public.

Services pour les femmes victimes de violences

223. Le Gouvernement soutient toute une gamme de services sociaux et juridiques pour prêter assistance et protection aux femmes victimes de violence, y compris les Māories et les femmes migrantes. Le répertoire des services à la famille permet aux personnes d'effectuer en ligne une recherche de services près de chez eux, y compris de services spécifiques à la violence familiale.

224. En Nouvelle-Zélande, les refuges pour femmes dispensent des services d'éducation et de soutien, offrent des informations et des logements sûrs pour les femmes, les jeunes personnes et les enfants victimes de sévices; ils conseillent et informent aussi les amis et membres des familles concernées. Un certain nombre de refuges s'adressent spécifiquement aux femmes māories, aux femmes du Pacifique et à celles d'autres groupes ethniques.

225. Le Ministère du développement social appuie des services travaillant spécifiquement sur la violence familiale subie par les femmes migrantes, et qui

⁴⁶ *Vote Māori Development — Ministers Reports in relation to Non-Departmental Appropriations for the year ended 30 June 2015.*

⁴⁷ *Understanding Whānau-centred approaches — Analysis of Phase One Whānau Ora research et monitoring results* (publié en septembre 2015).

apportent un appui et des refuges culturellement adaptés aux femmes, aux enfants et aux familles originaires d'Asie, d'Afrique et du Moyen-Orient. Le programme *E Tu Whānau* comprend également un volet de travail avec les réfugiés et les communautés de migrants, dans tout le pays.

226. Les femmes migrantes qui n'ont pas encore obtenu la résidence et sont, ou ont été, dans une relation de maltraitance, peuvent se voir accorder un permis de séjour spécial en tant que victimes de violence familiale. Ceci afin de leur permettre, alors que leur statut d'immigration en Nouvelle-Zélande les rend dépendantes de leur relation avec un partenaire, de ne pas demeurer dans ce type de relation pour cette raison. En 2014/15, 56 femmes migrantes ont bénéficié d'un tel visa⁴⁸.

Recherches du Ministère de la condition féminine

227. Le Ministère de la condition féminine est un important producteur de recherches sur la violence à l'égard des femmes en Nouvelle-Zélande et dans les contextes internationaux.

- *Lightning does strike twice* (« La foudre frappe deux fois »), 2012. Ce thème de recherche avertit que les femmes qui ont subi des agressions sexuelles courent davantage de risque encore d'en être victimes à nouveau. Il souligne l'importance de l'identification précoce des survivantes victimes d'agressions répétées et la nécessité de rompre le cycle des revictimisations; il apporte un appui approprié et cohérent aux survivantes et à leur famille;
- Le thème *Current thinking on primary prevention of violence against women* (2013) développe la pensée actuelle sur la prévention primaire; il explore les preuves amassées au plan international selon lesquelles la violence contre les femmes est prévisible et évitable, et identifie des moyens de prévention primaire susceptibles d'être mis en œuvre en Nouvelle-Zélande;
- Le thème *Wahine Māori, Wahine ora, Wahine kaha* (2015) ajoute une dimension autochtone à la base des connaissances internationales pour la prévention primaire de la violence à l'égard des femmes, en se penchant sur ce que les femmes māories considèrent comme des facteurs de protection pouvant les mettre à l'abri de la violence. Les initiatives de prévention primaire qui sont considérées comme bien adaptées aux femmes māories sont conçues « localement », elles sont fondées sur les points forts et ancrées dans les valeurs des communautés pour lesquelles elles sont conçues;
- Le thème *A malu i 'āiga, e malu fo'i i fafo* : Protection pour la famille, protection pour tous (2015) partage, du point de vue du peuple samoan, ce qui fonctionne pour maintenir les femmes et les filles samoanes à l'abri de la violence. Il donne un aperçu de ce que les Samoans considèrent comme important dans la compréhension de la prévention primaire de la violence à l'égard des femmes et des filles samoanes.

228. Ces thèmes de recherche sont d'importantes sources, et contribuent aux actuels programmes de travail interministériels.

⁴⁸ <http://www.mbie.govt.nz/publications-research/research/migrants---monitoring/migration-trends-and-outlook-2014-15.pdf>.

Recommandations

229. Les réponses du Gouvernement aux recommandations formulées par le Comité dans ses Observations finales sur le septième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande (CEDAW/C/NZL/CO/7) sont présentées ci-après.

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
Recommandation 8 :	La Ministre de la condition de la femme a écrit à tous les députés en novembre 2012 pour les avertir de la présentation et de la publication des Observations finales du Comité. La Ministre s'est entretenue avec des hauts responsables et avec ses collègues ministres au sujet des recommandations du Comité et des obligations de la Nouvelle-Zélande en matière de rapports.
Recommandation 9 :	La Commission parlementaire chargée du règlement a conclu, à l'issue de son examen du Règlement I.18B (septembre 2011), que la mise en place d'un Comité consacré aux droits de l'homme n'était pas fondée.
Recommandation 11 :	<p>Les principes de la Convention sont inscrits dans le cadre législatif, ainsi que dans les structures gouvernementales et processus gouvernementaux de la Nouvelle-Zélande.</p> <p>La loi néo-zélandaise de 1990 (article 19-1) sur la Charte des droits et la loi de 1993 (article 21-1 a) sur les droits de l'homme interdisent la discrimination sexuelle dans le secteur public et le secteur privé, y compris la discrimination indirecte.</p> <p>Les motifs de discrimination interdits par la loi de 1993 sur les droits de l'homme sont notamment le sexe, la situation matrimoniale et la situation de famille. Le terme « sexe » inclut expressément la grossesse et l'accouchement. Ces motifs offrent une protection complète contre la discrimination à l'égard des femmes.</p> <p>Toutes les nouvelles lois respectent la Charte néo-zélandaise des droits de 1990 et la loi de 1993 sur les droits de l'homme.</p> <p>Un Groupe consultatif constitutionnel indépendant (le Groupe) a été nommé en 2010 pour examiner les questions constitutionnelles, y compris le statut de la Charte néo-zélandaise des droits de 1990. Le Groupe a soumis son rapport au Gouvernement en décembre 2013. Le Gouvernement ne publiera pas une réponse officielle.</p> <p>Voir : http://www.ourconstitution.org.nz/The-Report</p>
Recommandation 13 A:	Le Ministère de la condition féminine, le Ministère de la justice et le Ministère des affaires étrangères et du

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
	<p>commerce ont affiché sur leurs sites Web des informations sur la Convention, y compris sur les rapports périodiques de la Nouvelle-Zélande et les Observations finales du Comité.</p> <p>Le Ministère de la condition féminine continue de promouvoir la Convention et ses instruments connexes par le biais de ses publications et lors de réunions régionales et autres forums, notamment le Caucus sur les questions internationales relatives aux femmes.</p> <p>Recommandation 13B : Menée par l'Institut d'études judiciaires, la formation des magistrats prévoit l'étude de la législation nationale sur les droits de l'homme, des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, et des questions portant sur la diversité, notamment l'égalité des sexes.</p> <p>Le Barreau de Nouvelle-Zélande dispense une formation aux avocats lorsque de nouvelles lois sont adoptées, ainsi qu'une formation continue et « selon les besoins ». La formation porte sur l'étude de la législation nationale relative aux droits de l'homme et les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, ainsi que sur la dynamique de la violence familiale et la philosophie des tribunaux chargés des affaires de violence familiale.</p> <p>Les droits de l'homme et les questions de discrimination entre les sexes, de diversité et d'empathie font partie des programmes d'enseignement, notamment du cours intitulé « Valoriser les communautés », dispensé lors de la formation initiale des recrues du Collège néo-zélandais de police royale de Nouvelle-Zélande.</p> <p>Voir aussi les recommandations 11 et 13A.</p>
Recommandation 15A :	De multiples formes d'aide juridique sont disponibles en Nouvelle-Zélande. Toute personne n'ayant pas les moyens de financer elle-même sa représentation en justice peut se prévaloir de l'aide juridictionnelle pour les procédures pénales et civiles. La disponibilité d'une aide juridictionnelle est fondée sur les moyens financiers du requérant.

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
	<p>Toutefois, certains types de procédures sont exemptés d'exigences particulières en raison de la vulnérabilité des personnes concernées (par exemple, les réfugiées et les immigrées, les demandes d'ordonnances de protection, de soins et de protection). L'assistance juridique gratuite peut émaner d'autres sources financées par l'État, telles que la permanence d'avocats, effective dans les cours pénales et les centres juridiques communautaires.</p>
Recommandation 15B :	<p>Un large éventail d'informations et de ressources vient aider les organisations non gouvernementales en matière de formation à l'application de la législation interdisant la discrimination.</p> <p>Voir aussi la recommandation 13B.</p>
Recommandation 15 C :	<p>La Commission des droits de l'homme, le Ministère de la justice et d'autres organisations offrent toute une gamme d'informations pour aider les gens à comprendre les questions de discrimination, leurs obligations légales et les recours disponibles.</p> <p>Le Ministère de la justice travaille en lien étroit avec la Commission des droits de l'homme pour suivre ses travaux et les niveaux de financement. Le Comité des droits de l'homme procède actuellement à l'examen de sa vision organisationnelle qui, avec le deuxième Plan national d'action pour les droits de l'homme, donnera forme à sa planification stratégique.</p>
Recommandation 17A :	<p>Tout document présenté au Comité ministériel de la politique sociale par un Ministère responsable ou des organismes y contribuant doit impérativement comporter une déclaration sur les incidences pour les hommes et les femmes. En outre, le Ministère de la condition féminine enrichit un large éventail de travaux sur les orientations de politiques générales par une analyse des disparités entre les sexes et des réflexions sur ces questions.</p>
Recommandation 17B :	<p>L'environnement actuel exige que tous les organismes, y compris le Ministère de la condition féminine, élèvent leur productivité, tirent le meilleur parti de leurs personnels et de leurs ressources, démontrent leur rentabilité et trouvent des moyens novateurs de dispenser les services publics.</p> <p>Le Ministère de la condition féminine atteint cet objectif en mettant l'accent sur les domaines où des changements à long terme sont nécessaires, et en travaillant en collaboration avec les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux ainsi qu'avec le secteur privé, pour</p>

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
	<p>influencer positivement les évolutions en faveur des femmes néo-zélandaises.</p> <p>Voir aussi l'article 3.</p>
<p>Recommandation 17C :</p>	<p>Le Gouvernement est résolu à travailler de concert avec les principales parties prenantes et communautés en vue d'améliorer la condition des femmes néo-zélandaises.</p> <p>La Nouvelle-Zélande dispose déjà d'une gamme complète de données démographiques ventilées selon l'appartenance ethnique, le handicap, la situation géographique et l'âge, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'éducation, à l'emploi et aux services de soins de santé. Ces données, qui sont régulièrement mises à jour, permettent au Ministère de la condition féminine de suivre précisément les progrès de la condition des femmes sur une base continue. Des initiatives en cours comme le <i>Data Futures Forum</i> fourniront aux organismes publics néo-zélandais un meilleur accès aux données communes sur les disparités entre les sexes.</p> <p>Les priorités du Ministère de la condition féminine reflètent le caractère à long terme des changements nécessaires dans quatre domaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser les compétences des femmes et développer l'économie; • Soutenir un plus grand nombre de femmes et de filles en matière d'éducation et de formation; • Faire émerger et encourager des femmes dirigeantes; • Veiller à ce que les femmes et les filles soient à l'abri de la violence <p>Chaque priorité contribue aux objectifs du Gouvernement, notamment l'initiative pour des services publics plus efficaces, la reconstruction de la région de Canterbury et le Programme pour la croissance des entreprises. Ces priorités sont aussi en phase avec les principales préoccupations soulignées dans les Observations finales du Comité.</p> <p>Le Ministère de la condition féminine a un plan complet d'intentions stratégiques pour 2014-2018, qui définit son programme de travail dans chacun de ces domaines prioritaires.</p>
<p>Recommandation 19 :</p>	<p>Voir l'article 4.</p>

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
Recommandation 21A :	<p>Les organismes gouvernementaux travaillent avec un large éventail de communautés à dispenser des enseignements ciblés sur des questions précises liées à l'égalité des sexes.</p> <p>Voir aussi les articles 5, 11 et 16.</p>
Recommandation 21B :	<p>La loi sur les communications numériques nuisibles est entrée en vigueur le 2 juillet 2015. Elle met en œuvre les recommandations de la Commission du droit destinées à traiter les communications numériques nuisibles, y compris la cyber intimidation.</p> <p>De nouvelles directives sur la cyber intimidation ont été mises à la disposition de toutes les écoles de Nouvelle-Zélande en février 2015. Elles donnent des orientations sur un certain nombre de stratégies et de pratiques optimales pour aider les écoles à créer un environnement sûr.</p> <p>Le Groupe consultatif de prévention du harcèlement examine les moyens d'améliorer l'appui aux écoles pour traiter la question complexe du harcèlement. Il a élaboré un guide de la prévention et des réponses au harcèlement à l'intention des écoles.</p> <p>Par le truchement de conseillers spécialisés, le Ministère de l'éducation fournit des conseils aux écoles et à certains programmes spécifiques, notamment une série d'initiatives favorisant les comportements positifs pour l'apprentissage, l'objectif étant de réduire les comportements indésirables.</p>
Recommandation 21C :	<p>La Nouvelle-Zélande prend très au sérieux la question du mariage forcé et du mariage au-dessous de l'âge légal. Le mariage forcé est illégal en ce qu'un mariage sans consentement peut être annulé. Le mariage ne peut être valide au-dessous de l'âge légal. Le Gouvernement pourrait envisager de renforcer les textes dans le cadre de son examen de la législation sur la violence familiale.</p> <p>Le Gouvernement considère que continuer de mettre l'accent sur l'éducation et la construction de relations de confiance avec les communautés de migrants est le moyen le plus efficace de réduire les risques de mariages forcés et précoces.</p> <p>Les organismes publics sont attachés à une réponse collective, pour autant que les victimes de mariage forcé ou au-dessous de l'âge légal se fassent connaître.</p>

À ce jour, aucun cas de mariage forcé n'a été confirmé, cependant le Bureau des communautés ethniques travaille avec les dirigeants autochtones et les acteurs communautaires à apporter des conseils sur le cadre juridique néo-zélandais et les droits de l'homme; à sensibiliser et normaliser le dialogue sur la violence familiale (y compris des mariages forcés); à renforcer les capacités des prestataires de services pour y répondre; et à développer des initiatives de prévention et d'éducation qui puissent être prises en charge par les communautés.

La police néo-zélandaise a actualisé son manuel d'orientation sur la manière de répondre de façon appropriée à toute divulgation de mariage forcé et/ou au-dessous de l'âge légal, et travaille directement avec les communautés locales à renforcer la confiance, au travers de policiers officiers de liaison autochtones, d'agents communautaires et d'équipes de police de proximité.

Le Greffier général de l'état civil encourage les personnes issues des communautés autochtones à devenir des célébrants de mariages, ce qui aboutirait à une meilleure compréhension des lois relatives au mariage en Nouvelle-Zélande, en particulier les conditions juridiques du consentement.

D'autres pistes sont envisagées, parmi lesquelles :

- Sensibiliser les professionnels de la santé, les prestataires de services, les travailleurs sociaux et d'autres professionnels à l'éventualité des mariages précoces et forcés dans les communautés avec lesquelles ils travaillent;
- Maintenir un dialogue ouvert avec la Haute Commission de l'Inde et le *Shakti Community Council* (organisation non gouvernementale d'appui aux femmes néo-zélandaises originaires d'Asie, d'Afrique et du Moyen-Orient);
- Développer des ressources en Hindi sur les mariages forcés et précoces et les traduire dans d'autres langues;
- Éduquer les personnes concernées sur le mariage forcé à chaque admission de réfugiés au Centre de réinstallation des réfugiés de Mangere à Auckland.

Recommandation 24A : La Direction du Plan d'action pour les enfants et ses organismes partenaires sont en train d'élaborer un certain nombre d'initiatives clefs pour promouvoir une

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
	<p>main-d'œuvre compétente de personnes qui travaillent avec les enfants. Ces initiatives reconnaissent les liens très forts entre la maltraitance et la négligence des enfants et, d'autre part, la violence familiale et au sein du couple.</p> <p>L'organisation <i>Child, Youth and Family</i> reconnaît également la nécessité d'une formation continue et d'investissements permanents pour permettre au personnel de travailler efficacement et avec compassion avec les enfants et les jeunes en foyers.</p> <p>Voir aussi les articles 12 et 16.</p>
<p>Recommandation 24B :</p>	<p>La police relève et approfondit le niveau de la formation relative à la violence familiale pour faire en sorte que les personnels réagissent et interviennent efficacement contre les nuisances dues à la violence familiale.</p> <p>Le programme de formation initiale des recrues a augmenté le nombre d'heures consacrées à la violence familiale, passant de 6-8 heures à 53 heures sur ces sujets. De plus, un apprentissage fondé sur les scénarios de la violence familiale a été incorporé dans la formation tactique intégrée et dans les programmes de formation médico-légale.</p> <p>D'ici à juin 2016, dans le cadre de l'éducation continue, la formation relative à la violence familiale sera dispensée à de nombreux agents de la police, y compris aux superviseurs de première ligne et aux personnes qui assument des rôles spécialisés en matière de violence familiale.</p> <p>À l'intention du personnel des tribunaux de la famille, le Ministère de la justice a mis en œuvre une formation sur la violence familiale, axée sur l'acquisition d'une meilleure compréhension de la dynamique de cette violence. Des modules de formation en ligne sont également mis à la disposition de tous les coordonnateurs des tribunaux de la violence familiale et de leurs responsables.</p>
<p>Recommandation 24C :</p>	<p>Voir l'article 16.</p>
<p>Recommandation 24D :</p>	<p>Le Gouvernement reconnaît que le savoir-faire du secteur non gouvernemental est essentiel à tous les niveaux pour l'élaboration et la mise en œuvre du programme de travail du Groupe ministériel sur la violence familiale et la violence sexuelle.</p>

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
	<p>Le Gouvernement a l'intention de tenir compte des vues émanant d'un plus large éventail d'organisations non gouvernementales, d'individus et de groupes que celles et ceux qui étaient représentés au sein du Groupe de travail sur la violence dans la famille (le Groupe de travail), notamment ceux qui travaillent sur la violence sexuelle.</p> <p>Compte tenu des modifications des responsabilités ministérielles en ce qui concerne la violence familiale et la violence sexuelle, et de la nouvelle approche du Groupe ministériel, instaurant une coopération avec le secteur non gouvernemental pour le programme de travail du Groupe ministériel, le Ministre du développement social a décidé de supprimer son Comité spécial en juillet 2015.</p> <p>Voir aussi l'article 15.</p>
<p>Recommandation 24E :</p>	<p>La police néo-zélandaise recueille des données fiables sur les victimes et les auteurs d'actes de violence familiale ainsi que sur les violences familiale liées à des décès. Elle travaille en étroite collaboration avec le Comité d'examen de la mortalité due à la violence dans la famille. Chaque décès est examiné pour recenser toutes les politiques et pratiques policières/questions relatives au système interinstitutionnel qui pourraient être renforcées pour prévenir de futurs décès liés à la violence familiale.</p> <p>Un nouveau modèle mis en œuvre par la police en juillet 2014 permettra une collecte plus systématique des données relatives aux violences familiales signalées, ainsi que l'élaboration d'une nouvelle série de données pour toutes les infractions; la relation entre la victime et l'auteur ainsi que des informations démographiques sur chaque partie à une infraction y seront prises en compte.</p>
<p>Recommandation 26A :</p>	<p>Le premier procès néo-zélandais pour traite d'êtres humains s'est achevé en décembre 2015. Deux personnes étaient inculpées en vertu de la loi de 1961 sur les infractions pénale, pour avoir organisé par la tromperie l'entrée de 18 ressortissants indiens. Elles ont été acquittées des chefs de traite d'êtres humains, mais reconnues coupables de 11 chefs d'accusation relatifs à la fourniture d'informations mensongères et fallacieuses aux services d'immigration de Nouvelle-Zélande. Le deuxième procès néo-zélandais pour traite des personnes se tiendra en août 2016. Un ressortissant fidjien devra répondre de 16 chefs d'accusation de traite des personnes en vertu de la loi de 1961 sur les infractions pénales, et de 56 chefs d'accusation en vertu de la loi de 2009 sur l'Immigration.</p>

*Recommandation**Réponse*

Le Plan d'action pour la prévention de la traite des personnes est une réponse générale de l'État à la traite des personnes et définit une structure de soutien global en faveur des victimes. Il assiste les victimes de la traite et les encourage à participer à toute procédure pénale impliquant leurs trafiquants présumés. Les victimes présumées bénéficieront d'une protection en tant que témoins et victimes potentielles.

À moins qu'elles ne choisissent de rentrer dans leur pays, les victimes de la traite des personnes, certifiées comme telles, se verront accorder un visa d'entrée temporaire de 12 mois. Les demandeurs adultes pourront alors solliciter un visa de résident. Le Gouvernement accordera aux victimes des hébergements à long terme et les avantages du statut de résident, y compris une aide financière et des services de santé et d'invalidité financés par des fonds publics, pour les aider à reconstruire leur vie, ainsi que leur donner la possibilité de chercher un emploi légal.

Le service de l'immigration de la Nouvelle-Zélande a créé une Unité des infractions graves, qui mènera des enquêtes et poursuivra les infractions les plus graves et les plus complexes, dont la traite des personnes. L'inspection du travail et la police reçoivent une formation afin d'aider les fonctionnaires à identifier et orienter les victimes.

Le 7 novembre 2015 un amendement à la loi sur les infractions pénales relatives à la traite des personnes est entré en vigueur, ce qui mis cette loi davantage en conformité avec le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants. L'amendement a supprimé le critère obligatoire du caractère transfrontalier de la traite. Il dispose aussi que l'utilisation d'une personne aux fins de son exploitation est considérée comme de la traite.

Recommandation 26B : Voir la recommandation 26A.

Recommandation 26C : Le Groupe de travail interinstitutions sur la traite des personnes s'assure que les organismes partagent les efforts déployés pour lutter contre toutes les formes de traite.

Le suivi systématique de l'industrie du sexe est assuré par les visites de contrôle de l'Inspection du travail.

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
Recommandation 26D :	<p>Le service des douanes néo-zélandais et le service de l'immigration recourent à une approche intégrant le renseignement électronique (contrôle avant l'arrivée) ainsi que des agents formés aux techniques de profilage et chargés d'identifier les victimes potentielles de la traite qui arrivent en Nouvelle-Zélande. Parmi les profils utilisés, les plus importants sont : l'industrie du sexe, l'horticulture, la pêche et la main-d'œuvre en direction de la reconstruction de Christchurch. Le profilage est conçu pour identifier les personnes qui viennent travailler en Nouvelle-Zélande sans visa de travail – l'absence d'un tel visa les rendant vulnérables à l'exploitation.</p> <p>Voir aussi l'article 3.</p>
Recommandation 28A :	Voir l'article 7.
Recommandation 28B :	Voir la recommandation 13A.
Recommandation 28C :	Voir l'article 7.
Recommandation 30A :	<p>Des informations sont disponibles sur le site Web du Ministère de l'éducation afin d'aider les parents à comprendre la nature des paiements volontaires:</p> <p>http://www.education.govt.nz/ministry-of-education/publications/education-circulars/2013-circulars/circular-2013-06-payments-by-parents-of-students/</p> <p>Lorsque le Ministère de l'éducation est informé qu'une école ne respecte pas la législation relative à la perception des redevances, il prend contact avec l'école et travaille avec elle afin de s'assurer qu'elle modifie ses pratiques en matière de dons.</p>
Recommandation 30B :	Le document de l'OCDE intitulé Regards sur l'éducation (2014) montre que la grande majorité (plus de 80 %) des dépenses et des investissements dans les établissements d'enseignement (pour les enfants de 3 ans jusqu'à l'enseignement secondaire, non post-secondaire) en Nouvelle-Zélande, provient de sources publiques plutôt que des ménages.
Recommandation 30C :	Dans le cadre de son programme pour un meilleur service public, le Gouvernement vise notamment à porter la proportion des élèves âgés de 18 ans et titulaires d'un niveau 2 du NCEA (ou qualification équivalente) à 85 % dans les cinq prochaines années. En 2015, le Ministère de l'éducation a collaboré avec 50 dispensateurs d'enseignement supérieur et 150 écoles ayant un grand nombre d'élèves māoris/Pacifique, dont les chances

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
	d'atteindre le niveau 2 du NCEA étaient réduites, afin d'augmenter le nombre de filles māories fréquentant ces établissements et les maintenir dans le circuit scolaire.
Recommandation 30D :	Voir les articles 10 et 11.
Recommandation 32A :	Voir l'article 11.
Recommandation 32B :	<p>Les attentes quant aux actions des administrateurs des services publics sont un mécanisme essentiel pour la promotion de la diversité et de l'inclusivité sur le lieu de travail. Les chefs de services sont censés veiller à prendre en toute clarté des mesures appropriées visant à éliminer les obstacles à la participation des femmes et à la progression de leurs carrières, y compris toute différence de rémunération entre les sexes.</p> <p>L'écart de rémunération entre les sexes dans la fonction publique est publié annuellement par une enquête sur les ressources humaines, <i>Human Resource Capability Survey</i>. Les résultats de l'enquête sont fournis aux organismes et assortis d'informations sur la façon dont ceux-ci progressent par rapport au reste de la fonction publique.</p>
Recommandation 32C :	Voir l'article 11.
Recommandation 32D :	Voir les articles 10 et 11.
Recommandation 32E :	Lors de l'élaboration des modifications proposées, le Gouvernement a étudié avec soin les incidences sur les disparités entre les sexes, et aucune n'a été identifiée. Le Ministère des entreprises, de l'innovation et de l'emploi suivra et évaluera les propositions qui semble devoir amener le plus d'influence sur la manière dont les négociations fonctionnent, mais ne prévoit pas d'évaluation indépendante de l'impact sexospécifique de la réforme de la négociation collective.
Recommandation 32F :	Voir la recommandation 32B.
Recommandation 34A :	<p>Le Gouvernement n'envisage pas de réviser la loi sur l'avortement, mais le Ministère de la santé élabore actuellement un nouveau plan d'action sur la santé en matière de sexualité et de procréation, qui permettra d'examiner la disponibilité des services d'avortement.</p> <p>Voir aussi l'article 12.</p>
Recommandation 34B :	Voir la recommandation 34A.

Recommandation	Réponse
Recommandation 34C :	<p>Lancé en juillet 2012 par le Premier Ministre, le Projet pour la santé mentale des jeunes est un projet quadriennal interministériel composé de 26 initiatives qui visent à créer un réseau d'appui coordonné pour les jeunes âgés de 12 à 19 ans, ayant des problèmes légers à modérés de santé mentale tels que la dépression et l'anxiété, ou risquant de les développer.</p> <p>L'initiative nationale sur la dépression vise à réduire l'incidence de la dépression sur la vie des Néo-zélandais en favorisant la reconnaissance précoce, les traitements appropriés et la convalescence. Elle dispose aussi de sites Web d'information et d'un site en ligne d'auto-assistance.</p> <p>Le Plan d'action néo-zélandais de prévention du suicide 2013-2016 vise à réduire le taux de suicide et de ses effets sur les Néo-zélandais. Il met l'accent sur le renforcement de l'appui aux familles, aux <i>whānau</i> et aux communautés. Des initiatives spéciales de réponse au suicide appuient les communautés māories et du Pacifique.</p> <p>Alors que le taux de suicide en Nouvelle-Zélande demeure plus élevé chez les hommes (18,1 décès pour 100 000) que chez les femmes (6,4 décès pour 100 000), et chez les jeunes Māoris (2,8 fois le taux de non-Māoris), le Plan d'action opte pour une attention universelle, qui vise à réduire le suicide partout, y compris chez les femmes.</p>
Recommandation 34D :	Voir la recommandation 34C et l'article 12.
Recommandation 34E :	<p>Le Gouvernement appuie une approche régionale de l'organisation et du développement des services aux personnes LGBTI, tous les comités sanitaires de district d'une région donnée collaborant pour améliorer la disponibilité des services à ces personnes. Une approche régionale offre davantage de possibilités d'élever et maintenir des normes de services élevées, cohérentes et intégrées dans les différents niveaux de services de santé.</p>
Recommandation 34F :	<p>La Division des services médicaux, le Ministère de la santé et le Ministère de l'éducation étudient les moyens de fournir aux parents adolescents des services plus ciblées, coordonnés et axés sur les personnes concernées. Dans le cadre de l'axe de travail sur la prévention, le Ministère de la santé s'est concentré sur la réduction des grossesses précoces non désirées, notamment :</p>

*Recommandation**Réponse*

- Un élargissement des services de santé sexuelle et procréative dans les zones à fort taux de grossesse chez les adolescentes, qui soient accueillants pour les jeunes. Actuellement, le Ministère de la santé finance plus de 200 services de santé dans des établissements scolaires;
- Un programme de formation aux soins de santé primaires pour la délivrance de services modernes de contraception et de santé sexuelle et procréative;
- Des jeunes ont coopéré à la conception des informations en ligne sur la santé sexuelle et procréative;
- Une promotion de l'ensemble des approches scolaires de la santé sexuelle englobant les politiques des établissements scolaires et l'appui aux parents dans les discussions sur les questions sexuelles avec les jeunes;
- Des programmes conçus en collaboration avec des communautés māories et du Pacifique et s'appuyant sur des priorités et des cadres culturellement appropriés.

Voir aussi les articles 12 et 16.

Recommandation 34G : Le dépistage prénatal du VIH doit respecter le Code des droits des consommateurs aux services de santé et du handicap (modifié en 2004) et, lorsqu'un test de dépistage du VIH est proposé à une femme enceinte, les prestataires de services de maternité doivent prendre toutes « mesures raisonnables » pour veiller à ce que la femme concernée soit pleinement informée.

Recommandation 36A : Des modifications sont en cours pour une meilleure utilisation du large éventail de données administratives recueillies par les organismes publics. Il s'agit d'intégrer des données recueillies par différents organismes dans les données collectées lors d'enquêtes officielles.

Par exemple, le Groupe de travail sur les données et les éléments objectifs relatifs au handicap, doublement appuyé par le Bureau chargé des questions d'invalidité et l'Institut de statistique de Nouvelle-Zélande, examinera les domaines hautement prioritaires en vue d'améliorer les données et les éléments objectifs, ce qui permettra d'assurer des prises de décisions éclairées concernant les politiques et les services qui ont des incidences sur les femmes handicapées.

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
	<p>Les données sur les groupes identifiés et leur accès à l'éducation, à l'emploi et aux services de soins de santé sont intégrées dans les diverses sections du présent Rapport, selon que de besoin.</p> <p>Voir aussi la recommandation 17C.</p>
Recommandation 36B :	<p>Les réformes de 2012 et 2013 ont modernisé le système de protection sociale et visé à réduire la dépendance envers les aides sociales, à encourager le travail et l'autonomie et à mettre en place un filet de sécurité et d'appui aux personnes qui en ont besoin.</p> <p>Quelques résultats positifs pour les femmes ont été constatés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de femmes en âge de travailler (18 à 64 ans) mais sans travail a diminué, passant de 187 553 bénéficiaires d'aides en juin 2012 à 170 894 en juin 2014; • Le nombre de bénéficiaires parents isolés est au plus bas pour les deux décennies écoulées, passant de 87 662 en juin 2012 à 74 027 en juin 2014; • S'agissant du Service de la jeunesse, le versement des allocations d'aide aux jeunes hors de leur famille a augmenté plus vite pour les jeunes filles que pour les garçons; • En vertu du nouveau modèle de prestation des services, les personnes relevant du Service de la gestion au cas par cas et axé sur le travail, dont la majorité sont des femmes, mobilisent les plus fortes attentions du service en matière de recherche d'emploi. <p>Les réformes du système de protection sociale comportent un plan global de suivi et d'évaluation, qui implique à la fois le suivi mensuel des incidences des changements sur toutes les personnes aidées et un plan de quatre ans pour évaluer dans quelle mesure les réformes du système de protection sociale ont été correctement mises en œuvre par rapport aux intentions politiques. Si un thème se dégageait de ces évaluations en termes de désavantage pour un groupe particulier, les éléments découverts feraient partie intégrante de la conception de futures interventions pour ces bénéficiaires.</p> <p>Voir aussi l'article 13.</p>

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
Recommandation 36C :	<p>La reconstruction de la région de Canterbury après le tremblement de terre fait intervenir un grand nombre d'organismes, y compris l'administration centrale et les administrations locales. Chaque organisme est encouragé à procéder à une analyse des disparités entre les sexes dans ses domaines de responsabilité. Les données administratives, ventilées par sexe, appartenance ethnique et handicap, comme les données sur les avantages sociaux, les listes d'attente de logement et les enquêtes spécifiques, sont utilisées pour comprendre les effets du tremblement de terre sur un éventail de groupes de population. La consultation des communautés demeure cruciale pour l'élaboration des plans de relèvement et les femmes, fortement représentées sur le Forum communautaire, apportent leurs avis au Ministre de la reconstruction de la région de Canterbury.</p> <p>Voir aussi l'article 11.</p>
Recommandation 38A :	<p>Une nouvelle loi interdit le mariage avant l'âge de 16 ans en Nouvelle-Zélande. Une personne âgée de 16 ou 17 ans doit obtenir le consentement de l'un de ses deux parents ou du tribunal des affaires familiales avant que le Greffe puisse délivrer une autorisation de mariage. Seul le couple concerné peut consentir au mariage au moment où il est célébré, et il est illégal de donner une femme en mariage sans son consentement.</p> <p>La Nouvelle-Zélande prend très au sérieux la question des mariages forcés et précoces. Toutefois, le Gouvernement n'a pas été en mesure présenter des plaintes pour mariages forcés ou précoces. L'interdiction du mariage avant l'âge de 18 ans peut également :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constituer une discrimination fondée sur l'âge en vertu de la loi néo-zélandaise de 1993 sur les droits de l'homme, qui interdit la discrimination fondée sur l'âge à partir de l'âge de 16 ans et au-delà; • Désavantager les personnes âgées de 16 ou 17 ans qui souhaitent véritablement se marier. <p>Voir aussi la recommandation 21C.</p>
Recommandation 38B :	Voir les recommandations 21C et 38A.
Recommandation 39 :	Voir l'article 8.
Recommandation 40 :	Le Programme d'aide néo-zélandais a élaboré des messages politiques clefs sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, destinés à être utilisés dans

<i>Recommandation</i>	<i>Réponse</i>
	<p>les dialogues d'orientation générale avec les partenaires et en tant que contributions aux débats mondiaux sur le Programme de développement pour l'après-2015.</p> <p>Le Programme d'aide de la Nouvelle-Zélande vise l'autonomisation économique des femmes dans cinq grands secteurs (agriculture, pêche, tourisme, énergies renouvelables et transports) et s'efforce d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'égalité des sexes dans nos programmes de santé et d'éducation dans le Pacifique.</p> <p>La Nouvelle-Zélande plaide pour que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes soient correctement prises en compte dans les objectifs de développement mondial pour l'après-2015.</p>
Recommandation 41 :	<p>Le site Web du Ministère de la justice comporte une section exhaustive sur les droits de l'homme. Cela inclut des informations sur tous les principaux instruments relatifs aux droits de l'homme de l'ONU, l'avis au Procureur général relatif à la Charte néo-zélandaise des droits de 1990, les rapports du Procureur général sur les incohérences apparentes entre les projets de loi et la Charte néo-zélandaise des droits de 1990, les possibilités de consultation, et les projets en cours.</p> <p>Voir aussi les recommandations 8, 13A et 13B.</p>
Recommandation 42 :	<p>La Nouvelle-Zélande envisagera d'adhérer à la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées, conformément à ses procédures internes et préalablement au troisième examen périodique universel de la Nouvelle-Zélande.</p> <p>La Nouvelle-Zélande n'envisage pas de ratifier la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Le pays dispose de diverses lois pour protéger tous les travailleurs sur son territoire, y compris les travailleurs migrants.</p>

Voix de femmes néo-zélandaises

Rencontres régionales

230. De mars 2012 à mars 2016, le personnel du Ministère de la condition féminine a régulièrement organisé des réunions publiques et de petites réunions privées dans toute la Nouvelle-Zélande avec des groupes de femmes, des organisations communautaires et des prestataires de services. Il y a eu aussi des *hui* avec *wānanga* (rassemblements avec ateliers), et des prestataires de services des *iwi* (tribus) et

māoris. Ces réunions avaient pour but de recueillir des informations sur des sujets de préoccupation pour les femmes et d'examiner les objectifs et priorités gouvernementales relativement aux femmes. On trouvera ci-après un résumé des questions soulevées lors de ces réunions.

Femmes vulnérables

- Besoin de davantage de données ventilées sur les groupes de population vulnérables, y compris les femmes māories et les femmes du Pacifique, les personnes LGBTI, les femmes handicapées, les femmes migrantes et les réfugiées.
- Les femmes migrantes et les réfugiées se heurtent à des désavantages spécifiques, y compris l'accès au soutien et aux services, aux transports, ainsi que l'isolement et les barrières linguistiques.
- Les femmes âgées sont confrontées à des désavantages spécifiques, notamment la vulnérabilité financière, la maltraitance des personnes âgées, l'isolement et les conditions de santé.
- Reconnaissance de la contribution des femmes rurales.
- Nécessité d'élaborer des solutions et des résultats positifs, axés sur la communauté.
- Nécessité de réaliser une étude approfondie sur la manière d'améliorer la situation des femmes en Nouvelle-Zélande et d'élaborer un plan d'action national.

Éducation

- L'éducation est essentielle pour les femmes, afin qu'elles puissent améliorer leur condition et celle de leur famille.
- Le Gouvernement doit être plus réceptif, culturellement, dans ses initiatives d'éducation.
- Les jeunes femmes doivent pouvoir se faire entendre.
- Nécessité d'une formation de type classique à la culture financière.
- Les femmes peuvent ne pas avoir les emplois qui leur permettraient de rembourser un prêt étudiant.
- Nécessité d'éduquer très tôt les élèves, les familles et les communautés sur les voies de carrières non traditionnelles que pourraient emprunter les femmes.

Encadrement

- Nécessité d'une plus grande diversité dans l'encadrement, y compris en matière d'âge, de sexe, d'appartenance ethnique et de handicap.
- Les préjugés et les stéréotypes excluent les femmes des rôles de direction, de la progression de carrière et des possibilités d'emploi.
- Nécessité de bâtir une filière pour amener les femmes aux postes de responsabilité.

- Les vécus précoces et adéquatement appuyés de femmes dirigeantes sont précieux.
- Nécessité de déplacer l'accent de la définition des objectifs et de l'établissement des rapports vers des investissements plus importants.
- Les organismes du secteur public doivent divulguer les politiques de diversité, leur mise en œuvre et leur évaluation.
- Nécessité d'encourager la Bourse de Nouvelle-Zélande à rendre les politiques de diversité obligatoires, et de prévoir une obligation de divulguer comment les politiques seront mises en œuvre et évaluées.
- Nécessité de mettre davantage l'accent sur l'inclusion et la représentation des femmes dans le sport, y compris la couverture médiatique et les professions sportives.

Indépendance économique

- Nécessité de cultiver le respect et la valeur sociale du travail de soins non rémunéré.
- Il faut des mesures concrètes pour améliorer la condition et la rémunération des professions où les femmes prédominent.
- Nécessité de mettre en œuvre des mesures, tant pour le secteur public que privé, afin d'assurer la parité de rémunération, notamment :
 - Pratiques de travail plus flexibles;
 - Soutien aux femmes et aux hommes qui réintègrent le marché du travail après avoir eu des enfants;
 - Structures offrant des possibilités de travail plus souples aux familles néo-zélandaises sans risque d'effets négatifs sur les organisations.
- La négociation collective est essentielle pour parvenir à l'égalité de rémunération, en particulier pour les travailleurs vulnérables.
- Nécessité d'amener les femmes peu qualifiées et peu rémunérées dans des emplois durables.
- Nécessité de travailler avec les industries non traditionnelles afin d'éliminer les obstacles et d'encourager une plus forte participation des femmes.
- Les Māories et les femmes du Pacifique continuent de se heurter à des disparités en matière d'éducation et d'emploi.
- Les garderies de qualité sont coûteuses mais doivent être plus accessibles.
- Nécessité d'un appui accru en faveur de l'innovation et de l'esprit d'entreprise chez les femmes.

Sûreté et absence de violence

- Reconnaître l'impact économique de la violence à l'égard des femmes.
- Nécessité de se préoccuper des difficultés de financement rencontrées par les centres de conseil pour les victimes d'agressions sexuelles.

- Envisager une étude sur les liens entre l'industrie du sexe et la traite des êtres humains.
- Des mesures doivent être prises pour lutter contre la pratique des mariages précoces et forcés.
- Le vécu des femmes après les réformes du tribunal de la famille doit faire, d'urgence, l'objet d'une évaluation qualitative.
- La pauvreté et l'isolement social peuvent faciliter la maltraitance et la violence.
- Les initiatives d'éducation sensibilisent à la violence et à la maltraitance et encouragent le développement de relations saines.
- Mauvaise image de la femme donnée dans les médias.
- Nécessité de services spécialisés pour venir en aide aux enfants victimes de l'exploitation sexuelle, aux victimes mineures de la prostitution, aux victimes de la prostitution forcée ou de la traite.

Santé

- Il existe un lien très fort entre la santé sexuelle et procréative et la prévention de la violence à l'égard des femmes.
- Il faut aborder les facteurs socioéconomiques sous-jacents ayant des incidences sur la santé des femmes et des filles.
- Il faut relever le défi du congé parental rémunéré pour les mères allaitantes.
- Les femmes handicapées sont davantage susceptibles d'être victimes de violence familiale.
- S'engager vers des solutions tangibles pour les femmes et les filles des minorités sexuelles, et les fournir.
- Procéder à un examen de la loi et des pratiques relatives à l'avortement en considérant l'avortement comme un aspect essentiel de la santé procréative et assurer un accès équitable à l'avortement.
- La pauvreté face à la disponibilité et l'accessibilité économique du logement.

Action gouvernementale

231. Le Rapport souligne le fait que le Gouvernement néo-zélandais cible activement un certain nombre de ces questions. Le Ministère de la condition féminine en a également envisagé un grand nombre dans son programme de travail. Il entretient les liens avec les organismes principaux et les parties prenantes essentielles pour identifier et suivre les questions préoccupantes pour les femmes de Nouvelle-Zélande, et y répondre de manière appropriée.

Consultation publique sur le huitième rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes

232. Le Gouvernement a entrepris une consultation publique sur une version préliminaire du Rapport entre le 20 novembre 2015 et le 31 janvier 2016. Le rapport a été annoncé sur les sites Web du Gouvernement, dans les médias sociaux et la

presse écrite, et a été largement distribué par courrier électronique à des groupes sectoriels et des individus. Le 16 décembre 2015, le Ministère de la condition féminine a convoqué une réunion extraordinaire pour examiner le Rapport avec les membres de son Caucus sur les questions internationales relatives aux femmes, et d'autres parties intéressées. En outre, 24 communications écrites ont fourni de précieuses perspectives sur le Rapport et les avancées réalisées par le Gouvernement quant aux questions relatives aux femmes. Ces réactions en retour ont été incorporées dans le Rapport et transmises aux organismes gouvernementaux lorsque cela était pertinent.

Tokélaou

233. Les précédents rapports périodiques de la Nouvelle-Zélande présentent des retours d'informations générales sur les Tokélaou. Le Comité devra aussi se reporter à la section sur les Tokélaou du troisième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande (2009), à la lumière du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et du document de travail de 2005 du Comité spécial de la décolonisation.

Généralités

234. En février 2006, puis en octobre 2007, les Tokélaou ont voté, sous la supervision des Nations Unies, sur l'opportunité de devenir autonomes en libre association avec la Nouvelle-Zélande. Dans les deux scrutins, la majorité des deux tiers requise pour mettre en vigueur ce changement n'a pas été atteinte. Les Tokélaou restent donc un territoire non autonome de la Nouvelle-Zélande.

235. Dans leurs efforts pour équilibrer les pratiques traditionnelles et celles importées, les Tokélaou se heurtent à des questions fondamentales ayant trait à la coutume et à la loi, qui interagissent de plus en plus. Les Tokélaou s'efforcent de bien comprendre leur situation puisqu'il leur est exigé, de plus en plus, de passer de l'application d'un ensemble de règles et de pratiques propres à leur milieu culturel, à l'application d'un ensemble de règles et de pratiques reconnues comme compatibles avec la vie dans la communauté internationale.

236. La Constitution récemment mise à jour intègre désormais ces dispositions : les droits fondamentaux individuels de tous les habitants des Tokélaou sont ceux énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques; et les droits des personnes doivent s'exercer en tenant dûment compte des devoirs des autres individus et de la communauté à laquelle ces individus appartiennent. Ces dispositions sont pertinentes lorsque l'on examine comment les Tokélaou, par exemple, donnent effet à leurs engagements en matière de droits de l'homme. Le Conseil du Gouvernement en exercice est l'instance à laquelle les individus peuvent adresser toute plainte s'ils estiment que leurs droits fondamentaux ont été niés. Aucune plainte pour violation des droits de l'homme n'a été à ce jour enregistrée.

Droits des femmes

237. Le texte de la Convention a été inclus en 1990 dans un livret sur les droits de l'homme publié en anglais et en tokélaouan.

238. La culture tokélaouane établit une distinction claire entre les rôles masculins et féminins. Dans le système social traditionnel, les femmes ont un statut relativement élevé, découlant de leur droit d'occuper la maison appartenant à leur groupe familial et de gérer l'économie du ménage. Lors du mariage, le mari se déplace au domicile de son épouse. Bien que l'ordre culturel tokélaouan accorde une haute priorité à la protection des membres les plus faibles et à la répartition équitable des ressources économiques, ceux qui n'ont pas d'emploi rémunéré peuvent être vus, dans le système économique actuel, comme relativement défavorisés.

239. Presque tous les Tokélaouans qui ont un emploi rémunéré à plein temps travaillent dans le secteur public; et l'équité entre les sexes y a été largement promue. La Constitution exige l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe. L'Équipe de direction actuelle (2016) se compose de 19 membres (5 femmes et 14 hommes).

240. Une tentative est menée en pleine conscience pour tenter de déterminer les activités de développement des hommes et des femmes au travers d'une approche qui respecterait les normes culturelles locales et que les deux groupes accepteraient. Compte tenu de la force de la culture tokélaouane et de l'importance de maintenir son intégrité fondamentale, il s'agit-là d'une considération importante. Dans le même temps, il est évident que la démarcation traditionnelle des rôles entre hommes et femmes s'atténue. Trois des 21 délégués au *Fono* général (organe exécutif et législatif national) sont des femmes.

241. Des consultations ont été tenues pour accroître le nombre de femmes au *Fono* général. Il n'y a pas eu de majorité en faveur d'un changement et de nombreuses femmes s'opposent à toute modification législative au motif que la composition devrait être exclusivement fondée sur le mérite. À l'issue de la dernière élection, en 2014, une femme tokélaouane a été désignée comme membre du Conseil du Gouvernement en exercice et s'est donc qualifiée pour devenir la première femme ministre des Tokélaou.

242. En 2010, le *Fono* général a approuvé la Politique nationale et le Plan d'action pour les femmes des Tokelau pour la période 2010-2015. Le plan s'aligne sur l'approche globale des Tokélaou consistant à lier les questions économiques et sociales à un développement continu des autorités locales. Au cours de la période 2011-2013, les *Fatupaepae* (comités de femmes) ont organisé des *Tautiti* (concours de beauté Tokélaou) auxquels les jeunes femmes ont participé pour promouvoir leur confiance et leur intelligence, la culture et les traditions des Tokélaou. Certaines femmes tokélaouanes apportent aussi leurs réalisations artisanales dans des manifestations régionales afin de les promouvoir et les vendre. Les trois femmes représentantes au *Fono* général participeront au Forum parlementaire des partenariats des femmes du Pacifique à Apia en avril 2016.

243. Ces dernières années, quelques femmes se sont rendues au Samoa pour s'y former à la production de l'huile de noix de coco et à l'agriculture biologique, à l'invitation de l'organisation *Women in Business* et grâce à un financement de la Division du développement économique des Tokélaou. En octobre 2013, l'atoll de Nukunonu a accueilli 10 jours de formation aux affaires, dispensés par le Centre des petites entreprises des Samoa. Chacun des trois atolls était représenté, ainsi que les *Fatupaepae*. En mai et en juillet 2014, des marchés d'artisanat tenus par des représentants des *Fatupaepae* ont connu un vif succès.

244. Les *Fatupaepae* gèrent des programmes dans leurs villages respectifs; par exemple, en se concentrant sur les activités hebdomadaires du village et sa propreté, ainsi qu'en répondant à toutes les demandes du *Taupulega* (Conseil villageois). Lorsque le village accueille des réunions nationales ou des invités nationaux le *Fatupaepae* organise l'hébergement et la restauration, fournissent des produits d'artisanat et veillent aux questions d'hospitalité.

245. Il existe un Conseil national des femmes, même si des facteurs de ressources continuent de faire obstacle au maintien du fonctionnement de cet organe national. La Politique nationale et le Plan d'action pour les femmes des Tokelau ainsi que le Plan stratégique national des Tokelau sont arrivés à leur terme en juin 2015. L'examen du Plan stratégique national des Tokélaou servira aussi à passer en revue la Politique nationale et le Plan d'action pour les femmes des Tokelau et l'on espère que les résultats de l'examen fourniront des informations sur les priorités futures des femmes du Tokelau.

246. La Conférence triennale des femmes du Pacifique (organisée par le Bureau des femmes du secrétariat de la Communauté du Pacifique) est également un événement important pour celles qui représentent les femmes des Tokélaou.
