



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

Distr. générale
23 janvier 2014
Français
Original : anglais

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

**Observations finales concernant le quatrième rapport
périodique de Singapour**

Additif

**Renseignements reçus de Singapour au sujet
de la suite donnée aux observations finales***

[Date de réception : 26 décembre 2013]

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



Réponse de Singapour aux recommandations formulées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes à l'issue de l'examen du quatrième rapport périodique de Singapour le 22 juillet 2011

Introduction

1. Le 22 juillet 2011, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a examiné le quatrième rapport périodique de Singapour (CEDAW/C/SGP/4). Dans ses observations finales (CEDAW/C/SGP/CO/4/Rev.1, par. 42), le Comité a demandé à Singapour de fournir par écrit, dans un délai de deux ans, des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations formulées dans les paragraphes 14 et 32.

2. Le paragraphe 14 des observations finales se lit comme suit :

« Le Comité insiste pour que l'État partie adopte complètement les sections des articles 2 et 16 qui sont maintenant applicables et lui demande instamment de réfléchir à la possibilité de retirer, suivant un calendrier précis, les réserves qui subsistent aux articles 2 et 16, et au paragraphe 1 de l'article 11, et qui sont contraires à l'objet et au but de la Convention. »

3. Le paragraphe 32 des observations finales se lit comme suit :

« Le Comité encourage l'État partie :

a) À revoir et modifier ses lois sur le travail pour qu'elles s'appliquent aux employées de maison d'origine étrangère, ou à adopter de nouvelles lois garantissant à ces employées un salaire convenable, des conditions de travail décentes, ce qui implique un jour de congé, des prestations et l'accès aux mécanismes de plainte et de recours;

b) À réexaminer et abroger la loi exigeant l'expulsion des titulaires d'un permis de travail, dont les employées de maison étrangères, qui sont enceintes ou atteintes d'une maladie sexuellement transmissible, comme le VIH/sida;

c) À octroyer un permis de travail aux épouses d'origine étrangère détentrices d'un visa de visite à des fins sociales et revoir son système d'octroi de la citoyenneté aux épouses étrangères dans un délai raisonnable suivant le mariage;

d) À ratifier la Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, et à signer et ratifier la Convention n° 189 de l'OIT concernant un travail décent pour le personnel domestique. »

**Réponse à la recommandation formulée
dans le paragraphe 14 des observations finales
du Comité – Réserves aux articles 2 et 16**

4. Le Gouvernement singapourien a examiné de près et avec soin les recommandations formulées par le Comité. Les différents alinéas et paragraphes des articles 2 et 16 qui font toujours l'objet de réserves sont les alinéas a) à f) de l'article 2, les alinéas a), c) et h) du paragraphe 1 de l'article 16 et le paragraphe 2 de l'article 16¹. Un groupe de travail² comprenant des représentants de Majlis Ugama Islam Singapura (MUIS) (Conseil de la religion islamique de Singapour), du tribunal de la charia et du registre des mariages musulmans a examiné la question, en tenant compte des pratiques religieuses et culturelles de la communauté malaise et musulmane locale. À l'issue de plusieurs séries de consultations menées auprès d'associations féminines et d'une étude approfondie des conséquences des réserves sur les femmes musulmanes, il a été décidé qu'il demeurerait nécessaire, à l'heure actuelle, de maintenir les réserves faites à certains paragraphes des articles 2 et 16 afin de protéger les droits des minorités dans la pratique de leurs lois personnelles et religieuses. C'est une condition indispensable pour maintenir l'équilibre délicat de la société multiculturelle à Singapour.

5. Les réserves aux alinéas a) à f) de l'article 2 permettent aux musulmans d'appliquer leur droit religieux et personnel à Singapour, comme l'autorise la Constitution, en vertu de lois spécifiques qui ont été adoptées par le Parlement, telles que la loi sur l'administration du droit coranique, que divers organismes, notamment le Conseil de la religion islamique de Singapour et le registre des mariages musulmans, sont chargés d'appliquer.

6. Il convient de préciser certains aspects relatifs au droit de la famille fondé sur la *Charia* tel qu'il est appliqué à Singapour, en lien avec les alinéas a), c) et h) du paragraphe 1 de l'article 16 et avec le paragraphe 2 de l'article 16, en particulier comment la pratique du droit de la famille fondé sur la *Charia*, tel qu'il est appliqué à Singapour, garantit la protection des femmes et des filles.

Alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 16 [« Le même droit de contracter mariage »]

Réglementation administrative de la polygamie

7. Si la loi sur l'administration du droit coranique prévoit la polygamie, dans la pratique, le nombre de mariages polygames à Singapour est négligeable, et compte pour seulement 0,3%³ du total des mariages musulmans enregistrés ces six dernières années à Singapour. Le registre des mariages musulmans examine attentivement toutes les demandes de mariage polygame. Seuls sont autorisés à prendre une deuxième épouse, les requérants jugés aptes à satisfaire les exigences et les contrôles rigoureux, notamment en ce qui concerne leur capacité à subvenir aux

¹ Singapour a retiré, en juin 2011, les réserves à l'alinéa g) de l'article 2, et aux alinéas b), d), e), f) et g) du paragraphe 1 de l'article 16.

² Le groupe de travail a été mis en place en avril 2008 pour examiner la question des réserves faites par Singapour à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

³ C'est à dire 87 mariages polygames sur un total de 25 694 mariages musulmans inscrits au registre des mariages musulmans entre 2007 et 2012.

besoins de plus d'une épouse et à traiter ces dernières avec équité, et l'existence de motifs raisonnables en faveur de la polygamie. La première épouse peut formuler des objections à l'encontre du second mariage auprès du registre des mariages musulmans. Si la demande est acceptée et que la première épouse désapprouve la décision du registre des mariages musulmans, cette dernière peut faire appel à la Commission de recours du MUIS. Après le second mariage, la première épouse peut demander le divorce en faisant valoir que son mari ne la traiterai pas équitablement du fait de sa polygamie.

*Wali*⁴

8. Si en vertu de la loi sur l'administration du droit coranique, une femme est tenue d'avoir un *wali* pour son mariage, celui-ci peut être officialisé par un Kadi⁵, si ce dernier considère que les motifs invoqués par le *wali* pour refuser de consentir au mariage sont insuffisants. Le registre des mariages musulmans veille à ce que ses procédures administratives tiennent compte du droit de la femme d'être entendue, avant de se prononcer sur la demande du *wali*.

Alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 16 [« Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution »]

9. La loi sur l'administration coranique garantit les droits et les responsabilités respectifs des hommes et des femmes au cours du mariage et lors de sa dissolution. En ce qui concerne la loi sur le divorce, les hommes peuvent demander le divorce en vertu du *talak* (mot prononcé par l'époux visant à montrer l'intention de dissoudre le mariage). Les femmes peuvent demander le divorce par *taklik* (divorce prononcé après réalisation de conditions précises)⁶, par *fasakh* (dissolution par un tribunal) et par *khuluk* (remboursement d'une somme d'argent). Les motifs que les femmes peuvent invoquer pour demander le divorce sont très nombreux, certains ne concernant que ces dernières, notamment lorsque l'époux ne remplit pas son devoir conjugal (y compris lorsqu'il ne répond pas aux besoins émotionnels et physiques de son épouse) et qu'il fait preuve de violence à son égard (violence tant physique que verbale).

10. Bien que la loi sur l'administration coranique prévoit seulement pour les femmes divorcées une période d'attente ou *iddah* avant un remariage, le tribunal de la charia ne délivrera à aucune des parties le certificat de divorce dont elles ont besoin pour enregistrer un nouveau mariage, avant la fin de l'*iddah*. Les hommes comme les femmes sont donc assujettis, dans les faits, à la même période d'attente. Les hommes sont en outre tenus de subvenir aux besoins de leur épouse pendant l'*iddah*, et de leur remettre un cadeau de consolation ou *mut'ah*, au moment du divorce.

⁴ Tuteur légal.

⁵ Représentants religieux nommés par le Président de Singapour afin d'officialiser et d'enregistrer les mariages musulmans, habilités à examiner les demandes de mariage et à les officialiser avec ou sans *wali*.

⁶ Le divorce prend seulement effet quand l'épouse dépose une plainte auprès du tribunal de la charia et qu'il est prouvé que l'époux est visé par l'une des conditions qui entraînent un divorce, par exemple, négliger son épouse, ne pas subvenir à ses besoins, commettre des actes de violence physique ou verbale à son égard.

Alinéa h) du paragraphe 1 de l'article 16 [« Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens »]

11. Le Comité de la fatwa du MUIS a examiné de près les *fatwas* antérieures (règles religieuses) afin de remédier à la question des hommes qui, aux termes du droit musulman de la succession ou *faraidh* reçoivent une part d'héritage plus importante que les femmes. Comme l'a signalé la réponse écrite de Singapour, en mai 2011, à la liste de points et de questions du Comité (CEDAW/C/SGP/Q/4/Add.1, par. 20), le Comité de la fatwa du MUIS a publié en 2008 et en 2009, respectivement, de nouvelles *fatwas* sur la propriété conjointe et sur la désignation des bénéficiaires au Fonds central de prévoyance, en vue de préserver la condition financière des femmes musulmanes et de leurs personnes à charge dans le cadre de la *faraidh*, et d'aligner le droit de la famille fondé sur la charia sur le droit civil.

12. Autre fait marquant, la *fatwa* sur la désignation de bénéficiaires révocables dans le cadre des polices d'assurance a été actualisée en février 2012 afin de permettre aux assurés musulmans de désigner leur épouse ou des personnes à charge comme bénéficiaires de la totalité des sommes payables par la compagnie d'assurance, sous forme de donation valide entre vifs. Auparavant, la *fatwa* stipulait que la personne désignée n'était qu'un administrateur, tenu de restituer à la succession les sommes assurées, afin que ces dernières soient distribuées en vertu de la *faraidh*. Cette nouvelle *fatwa* permet aux musulmans de garantir les droits de leurs épouses et personnes à charge en planifiant judicieusement les désignations, conformément au droit civil et en phase avec les objectifs et l'esprit du droit de la famille fondé sur la charia.

13. Le MUIS a appuyé trois conférences organisées par l'association musulmane de planification financière (*Muslim Financial Planning Association*), auxquelles il a participé. La dernière conférence intitulée « Financial Planning for Muslims – Current Issues in Insurance and Trusts » sur la planification du patrimoine pour les musulmans, notamment les problèmes actuels en matière d'assurance et de fiducie, s'est tenue le 30 août 2012⁷. Ces conférences ont répondu aux préoccupations concernant les inégalités perçues dans le droit musulman de la famille et ont mis en exergue les instruments islamiques de planification du patrimoine qui, notamment, protègent et favorisent davantage les femmes musulmanes.

Paragraphe 2 de l'article 16 [Nullité des fiançailles ou du mariage d'un enfant]

14. La loi sur l'administration coranique a été modifiée en 2008 afin de relever l'âge minimum du mariage des jeunes musulmans de 16 à 18 ans, pour les filles comme pour les garçons, conformément au droit civil. La loi sur l'administration coranique autorise le mariage d'une fille de moins de 18 ans, seulement dans certaines circonstances et uniquement si le Kadi l'autorise. Dans les faits, ces

⁷ La conférence inaugurale sur les testaments, l'héritage et la planification successorale d'un point de vue islamique, intitulée « Wills, Inheritance & Estate Planning – The Islamic Perspective » s'est tenue le 15 juillet 2009, tandis que la deuxième conférence sur l'héritage islamique, ses actualisations et ses évolutions, intitulée « Islamic Inheritance – Updates & Developments » s'est tenue le 5 août 2010.

mariages sont des exceptions, leur nombre ayant chuté de plus de 70 %⁸ ces 10 dernières années. Les pouvoirs publics, en collaboration avec des organisations musulmanes malaises, se sont employés à sensibiliser la population en soulignant les conséquences négatives que peuvent avoir des mariages contractés à un si jeune âge, en raison des nombreuses exigences qui pèsent sur les couples dans cette société urbaine où tout bouge rapidement. Des programmes de préparation au mariage sont obligatoires pour les couples dont au moins l'une des parties a moins de 18 ans. Il est certain qu'en sensibilisant régulièrement la population, des progrès pourront encore être faits en la matière.

15. Le MUIS a poursuivi son action visant à répondre aux besoins des femmes, par exemple en menant des consultations et en collaborant avec des associations féminines, et à accroître l'intérêt pour les questions d'égalité des sexes selon l'islam et en débattre en profondeur, en mettant en place les programmes suivants :

a) Le MUIS a organisé la Convention inaugurale des femmes à l'appui des moquées (*Seminar Muslimah Masjid*) le 25 septembre 2011. La Convention, à laquelle ont participé environ 500 militantes issues des mosquées locales, a salué les contributions des militantes et a cerné le rôle stratégique qu'elles joueront, au cours des cinq prochaines années, auprès des mosquées. Elle a souligné le nombre croissant de femmes nommées aux conseils de gestion des mosquées, à savoir une augmentation de 76 %⁹ sur les 10 dernières années. Davantage de femmes occupent en outre des postes déterminants au sein de ces conseils, comme les postes de secrétaire et de trésorière, et dans l'administration des mosquées, en prenant par exemple la responsabilité des mosquées et de l'enseignement;

b) Le MUIS a élaboré un module portant sur l'égalité des sexes et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes pour le Programme de perfectionnement des *Asatizah*, à l'intention des érudits religieux (*asatizah*) prometteurs. Le module les confronte aux questions nouvelles de l'égalité des sexes et les encourage à se pencher sur l'application et la pratique du droit de la famille fondé sur la charia, par rapport à la vision de l'islam sur l'égalité des sexes et les droits des femmes. Suite à l'introduction de ce module sur l'égalité des sexes, en octobre 2010, le MUIS a mené trois formations, la dernière datant du mois de janvier 2013. Le module comprenait une réunion à huis clos entre les *asatizah* et les représentantes d'une association féminine locale, l'Association des femmes pour l'action et la recherche. Les débats ont permis aux *asatizah* de mieux connaître les préoccupations de l'association concernant certains aspects du droit de la famille fondé sur la charia;

c) Le MUIS a organisé le 13 avril 2012 un atelier intitulé « L'égalité des sexes et le droit musulman de la famille : défis et possibilités »¹⁰, et le 13 juillet 2012, un atelier intitulé « Repenser le cadre de la réforme de l'islam : Références et

⁸ Le nombre des mariages de mineurs est passé de 105 en 2002 à 28 en 2012. Le nombre de femmes mariées entre 16 et 17 ans a également fortement diminué, en passant de 101 en 2002 à 27 en 2012.

⁹ 63 femmes étaient nommées aux conseils de gestion des mosquées en 2000 contre 111 femmes en 2010. Les femmes représentent 15 % du total des membres des conseils de gestion des mosquées.

¹⁰ Animé par le professeur Ziba Mir-Hosseini, actuellement chargée de recherche au Centre du droit islamique et moyen-oriental de l'Université de Londres.

sens »¹¹. Ces ateliers visaient à encourager les responsables religieux à réfléchir sur la mise en œuvre de réformes, notamment en matière de relations entre hommes et femmes, en se fondant sur des points de référence islamiques.

16. Le Gouvernement singapourien est déterminé à entreprendre un processus d'examen continu et poursuivra ses études comparatives, dans d'autres pays musulmans, sur les évolutions du droit de la famille fondé sur la *charia*, afin d'améliorer et de renforcer les politiques pertinentes administrées par ses organismes respectifs. Le Gouvernement singapourien continuera à sensibiliser la communauté musulmane de son pays aux questions d'égalité entre les sexes et à veiller à ce que ses pratiques religieuses conservent un caractère évolutif.

**Réponse à la recommandation formulée
dans le paragraphe 14 des observations finales
du Comité – Réserves au paragraphe 1 de l'article 11**

17. Après avoir examiné de près la réserve faite au paragraphe 1 de l'article 11, le Gouvernement singapourien considère qu'il demeure nécessaire et important de la maintenir afin de protéger le bien-être des femmes et de leurs enfants à naître contre certaines professions dangereuses. Cette mesure est en outre nécessaire compte tenu de la faible population de Singapour et de son indice synthétique de fécondité modeste. Le Gouvernement singapourien assure le Comité qu'il suivra de près cette question, ainsi qu'il le fait avec les autres réserves.

**Réponse à la recommandation formulée dans l'alinéa a)
du paragraphe 32 des observations finales du Comité
– Les employées de maison étrangères**

18. Le Gouvernement singapourien prend au sérieux la protection et le bien-être des employées de maison étrangères et dispose d'un ensemble complet de mesures législatives, administratives et éducatives visant à les protéger. Ce cadre de gestion de la main-d'œuvre étrangère se fonde sur trois principes essentiels : en premier lieu, les droits élémentaires et le bien-être des employées de maison étrangères sont protégés par des lois qui sont effectivement appliquées. En deuxième lieu, les employées de maison étrangères et leurs employeurs sont informés de leurs droits et de leurs responsabilités en matière d'emploi et sont libres de négocier un contrat de travail équitable et exécutoire. En troisième lieu, les employées de maison étrangères devraient disposer de recours dont elles seraient informées, leur permettant de chercher de l'aide auprès des autorités au cas où leurs droits seraient violés.

Mesures législatives et administratives

19. Singapour examine régulièrement ses lois et ses politiques relatives aux employées de maison étrangères afin de s'assurer de leur pertinence. Toutes les employées de maison étrangère sont protégées par le Code pénal et par la loi sur l'emploi de main-d'œuvre étrangère. Sachant la vulnérabilité des employées de

¹¹ Animé par le professeur Tariq Ramadan, actuellement professeur d'études islamiques à l'Université d'Oxford.

maison étrangères, le Code pénal a été modifié en 1998 afin d'alourdir les sanctions imposées aux employeurs ou aux membres de la famille qui infligent des sévices aux employées de maison étrangères, les sanctions ayant été portées à une fois et demie celles dont les intéressés auraient autrement été passibles pour l'infraction considérée. Les employeurs reconnus coupables de sévices à l'égard d'employées de maison étrangères se voient interdire de façon permanente l'emploi d'autres employées. Le nombre de cas justifiés de sévices perpétrés à l'encontre d'employées de maison étrangères qui ont été traités par la police a chuté de 157 cas en 1997 à 65 en 2012, 36 employeurs, conjoints ou membres de la famille ayant été emprisonnés entre 2001 et 2012. Et ce, malgré une augmentation du nombre d'employées de maison étrangères de 28 % depuis 2005.

20. La loi sur l'emploi de main-d'œuvre étrangère impose à tous les employeurs des conditions juridiquement contraignantes concernant les permis de travail, afin qu'ils assurent le bien-être de leurs employées de maison étrangères, notamment en ce qui concerne la sécurité personnelle, un logement convenable, une alimentation et un repos adéquats, le paiement sans délai du salaire et une prise en charge médicale. La loi sur l'emploi de main-d'œuvre étrangère a été récemment modifiée avec effet au 9 novembre 2012 afin de durcir les sanctions dont sont passibles les employeurs reconnus coupables d'avoir enfreint les conditions du permis de travail. Ils peuvent désormais être sanctionnés par une amende allant jusqu'à 10 000 S\$ (7 875 \$E.-U.), ou par une peine de prison allant jusqu'à un an, ou les deux [les sanctions maximales précédentes étaient de 5 000 S\$ (3 938 \$E.-U), ou une peine de prison allant jusqu'à 6 mois, ou les deux].

21. Le Ministère de la main-d'œuvre a imposé en août 2012 des règles de sécurité plus rigoureuses afin d'assurer la sécurité des employées de maison étrangères qui travaillent dans l'environnement très urbanisé de Singapour. Il est désormais interdit aux employeurs de laisser ces dernières nettoyer les vitres extérieures des fenêtres situées en étage, à moins que i) l'employeur ou qu'un adulte le représentant soit physiquement présent afin de les surveiller; et que ii) des grilles soient posées aux fenêtres et qu'elles soient fermées pendant le nettoyage. Pour un effet dissuasif plus important, les sanctions dont sont passibles les employeurs qui n'assurent pas la sécurité des conditions de travail des employées de maison étrangères ont été doublées pour atteindre une amende de 10 000 S\$ (7 875 \$E.-U), ou une peine de prison de 12 mois, ou les deux, aux termes des textes révisés de la loi sur l'emploi de main-d'œuvre étrangère, avec possibilité de se voir interdire de façon permanente l'emploi d'une employée de maison étrangère. Entre 2007 et 2012, 17 employeurs ont été reconnus coupables d'avoir mis en danger les vies de leurs employées. Dix d'entre eux ont été poursuivis et sanctionnés, et se sont vus interdire de façon permanente leur emploi, tandis que les autres employeurs ont été jugés coupables de délit aggravé.

22. À compter du 1^{er} janvier 2013, le Ministère de la main-d'œuvre exige des employeurs qu'ils accordent un jour de repos par semaine à leurs employées de maison étrangères ou une compensation à la place. Si l'employeur et l'employée de maison étrangère conviennent mutuellement par écrit que cette dernière travaille pendant son jour de repos, elle devra recevoir une compensation, à savoir un nouveau jour de repos ou bien une compensation financière correspondant au salaire journalier de l'employée.

23. Les employeurs qui ne versent pas les salaires de leurs employées sont passibles d'une amende maximale de 10 000 S\$ (7 875 \$E.-U), ou d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à un an, ou des deux. Entre 2007 et 2012, 52 employeurs ont été reconnus coupables, ont été sanctionnés et se sont vus interdire l'emploi d'employées de maison étrangères pour des durées variables, selon la gravité du non-versement des salaires aux employées de maison étrangères, dans les délais convenus.

24. Pendant le déroulement de l'enquête portant sur une ou plusieurs plaintes d'une employée de maison au sujet de sévices, de non-versement du salaire ou d'autres délits, tous les efforts devront être faits pour veiller à ce que l'employée en question soit logée et nourrie. Les employées de maison étrangères sont autorisées à chercher un emploi pendant cette période.

Mesures éducatives

25. Singapour s'appuie fortement sur la mise en œuvre de mesures éducatives afin de favoriser les relations de travail entre les employées de maison étrangères et leurs employeurs :

a) Au milieu de l'année 2012, le Ministère de la main-d'œuvre a lancé un nouveau programme d'appui à l'installation afin d'aider les employées de maison étrangères embauchées pour la première fois à s'adapter et à être mieux à même de vivre et de travailler au sein des foyers singapouriens. Le programme comprend des cours de sensibilisation à la sécurité qui enseignent aux employées de maison étrangères les règles élémentaires de sécurité pour les travaux ménagers en hauteur, ainsi que d'autres volets sur leurs droits et responsabilités énoncés dans leur permis de travail, et sur une meilleure gestion des relations de travail avec leurs employeurs. Le programme se déroule en langue anglaise et dans la langue maternelle des employées de maison étrangères afin de maximiser la compréhension et la préservation des connaissances;

b) Tous les nouveaux employeurs et les employeurs qui changent d'employée plus de quatre fois par an sont tenus de suivre un programme d'orientation, qui les informe sur les bonnes pratiques en matière d'emploi et sur leurs obligations à l'égard de leurs employées de maison étrangères;

c) Le Ministère de la main-d'œuvre fait paraître des publications et des guides à l'intention des employées de maison étrangères (dans leur langue maternelle) et des employeurs en vue de les sensibiliser à leurs droits et à leurs responsabilités, aux normes sociales et à la construction de bonnes relations, afin de faire évoluer favorablement le comportement des employeurs à l'égard de leurs employées et de favoriser une meilleure compréhension entre les deux parties;

d) Le Ministère de la main-d'œuvre assure un service téléphonique d'urgence à l'intention des employées de maison étrangères en détresse. Lors du programme d'appui à l'installation, celles-ci reçoivent le numéro du service téléphonique d'urgence, ainsi que des enveloppes déjà affranchies et adressées au Ministère, et d'autres coordonnées importantes, notamment celles de leur ambassade, d'organismes d'aide bénévole et de la police;

e) Le Ministère de la main-d'œuvre sélectionne de façon aléatoire des employées embauchées pour la première fois, avec lesquelles il conduit des entretiens au cours des premiers mois de leur contrat. Ces entretiens permettent au

Ministère de vérifier si les nouvelles employées se sont adaptées au milieu de travail de Singapour et offrent en outre une possibilité de leur redire l'importance de la sécurité au travail et leurs droits et responsabilités.

Réglementation des agences de placement

26. Le Gouvernement singapourien réglemente les pratiques des agences de placement qui servent d'intermédiaires entre les employeurs et tous les types de travailleurs, notamment les employées de maison étrangères. Le cadre législatif des agences de placement figure dans la loi relative aux agences de placement, dans leurs règles et dans des conditions administratives, telles que les conditions qui leur sont imposées pour l'octroi de la licence. La loi relative aux agences de placement a récemment été modifiée pour améliorer leur compétence professionnelle et pour remédier aux négligences professionnelles en matière de recrutement. Un nouveau cadre réglementaire a été mis en place le 1^{er} avril 2011, après de longues consultations menées auprès de tous les groupes intéressés, notamment les travailleurs étrangers, tels que les employées de maison étrangères, les employeurs, les ambassades et les organisations non gouvernementales. Parmi les évolutions fondamentales figurait le plafonnement des frais d'agence dus par les employés, notamment les employées de maison étrangères, qui ne doivent pas dépasser un mois de salaire, pour chaque année de la durée du contrat de travail, le maximum étant fixé à deux mois de salaire. Le Ministère a imposé en outre le remboursement de la moitié des frais engagés par les employés qui seraient prématurément licenciés au cours des six premiers mois d'embauche. Pour renforcer l'effet dissuasif visant à lutter contre les éventuelles négligences professionnelles et à mieux protéger les intérêts des travailleurs et des employeurs, les sanctions dont sont passibles les agences de placement qui opèrent sans licence ont été considérablement accrues, pour atteindre une amende maximale de 80 000 S\$ (62 995 \$E.-U), ou une peine de prison de deux ans, ou les deux, pour les contrevenants qui en sont à leur premier délit. Les peines sont doublées en cas de récidive. Ces sanctions sont beaucoup plus lourdes que l'amende maximale de 5 000 S\$ (3 938 \$E.-U) qui avait été préalablement fixée pour les contrevenants qui en étaient à leur premier délit, et de 10 000 S\$ (7 875 \$E.-U), ou une peine de prison de six mois, ou les deux, dont étaient passibles les récidivistes. Le montant du dépôt de garantie¹² a également été augmenté pour passer de 20 000 S\$ (15 750 \$E.-U) à 60 000 S\$ (47 251 \$E.-U).

27. Singapour, disposant dans l'ensemble d'un cadre réglementaire solide propre à protéger les employées de maison étrangères et à leur garantir de bonnes conditions de travail, est une destination privilégiée de ces dernières. Lors de consultations menées en 2010 par le Ministère de la main-d'œuvre avec plus de 900 employées de maison étrangères, la majorité des employées interrogées ont dit qu'elles étaient satisfaites de travailler à Singapour, 70 % ont indiqué qu'elles souhaitaient continuer à travailler dans le pays et près de 90 % connaissaient leurs droits et obligations en matière d'emploi.

¹² Toute personne ou entreprise qui entend diriger une agence de placement devra en premier lieu obtenir du Ministère de la main-d'œuvre une licence et verser un dépôt de garantie.

**Réponse à la recommandation formulée dans l'alinéa b)
du paragraphe 32 des observations finales du Comité
– Tests de grossesse et dépistage des maladies sexuellement
transmissibles**

Tests de grossesse

28. Singapour est un petit pays à la superficie limitée, qui surveille de près sa croissance démographique dans un souci de durabilité. Compte tenu de ces considérations, des tests de grossesse obligatoires ont été institués. Les tests de grossesse sont en outre utiles aux employées en leur donnant des informations sur leur grossesse et sur leur aptitude à occuper leur emploi respectif.

Dépistage des maladies sexuellement transmissibles, comme le VIH/sida

29. Singapour étant une cité-État très peuplée, les pouvoirs publics ne peuvent se permettre de prendre le risque de laisser les maladies infectieuses se propager. Bien que Singapour soit peu touchée par l'épidémie du VIH/sida, le nombre de cas déclarés de résidents vivant avec le VIH va croissant. L'éventualité que les cas importés nuisent au faible taux actuel de transmission du virus est un problème de santé publique. Il faut donc que des lois permettent de recenser et de rapatrier les travailleurs étrangers atteints du VIH/sida afin de protéger la population, y compris les autres travailleurs migrants.

30. Le Gouvernement singapourien a lancé diverses initiatives et campagnes visant à sensibiliser la population aux maladies sexuellement transmissibles, notamment le VIH/sida. Lors d'ateliers d'éducation par les pairs et de manifestations sociales et de communication, le Conseil de la promotion de la santé¹³, en collaboration avec ses partenaires et par leur biais, a fait passer des messages sur la santé sexuelle et procréative, notamment sur la transmission et la prévention des maladies sexuellement transmissibles.

31. L'organisation humanitaire pour la migration qui est une organisation non gouvernementale locale a lancé, avec l'appui technique et financier du Conseil de la promotion de la santé, un important programme de diffusion à l'intention des travailleuses migrantes, qui accorde une large place à la santé sexuelle. Celui-ci aborde les mesures élémentaires pour la prévention du VIH en recommandant aux travailleuses migrantes l'abstinence, la fidélité ou l'utilisation systématique et correcte de préservatifs, et les dépistages réguliers. Depuis que le programme a été lancé en 2009, plus de 250 000 travailleuses migrantes en ont bénéficié. Il a touché en 2012 environ 100 000 travailleuses migrantes par le biais d'ateliers, d'émissions de radio, d'une ligne de consultation téléphonique gérée par l'organisation humanitaire pour la migration et de la distribution de documents sur la santé procréative et sexuelle. Ces dernières sont en outre encouragées à écouter des émissions de radio consacrées aux questions de santé procréative et sexuelle, qui sont diffusées par des stations de radio basées en Indonésie et aux Philippines. Il est

¹³ Le Conseil de la promotion de la santé est l'organisme qui supervise les programmes nationaux relatifs à la promotion de la santé et à la prévention des maladies, à Singapour. Il lance des programmes nationaux qui couvrent tous les segments de la population, à savoir les enfants, les adultes et les personnes âgées.

ressorti des données tirées d'enquêtes menées après ces actions que 93 % de ces femmes connaissaient une stratégie sur trois visant à prévenir l'infection à VIH.

**Réponse aux recommandations formulées dans l'alinéa c)
du paragraphe 32 des observations finales du Comité
– Épouses étrangères**

32. Le Gouvernement singapourien est conscient des besoins des conjoints étrangers et de leur famille, et qu'ils doivent fonder des familles stables qui seraient davantage en mesure de contribuer au développement de Singapour. Les politiques menées pour faciliter l'immigration à long terme des conjoints étrangers vont dans ce sens. Les conjoints étrangers des citoyens ou des citoyennes de Singapour reçoivent généralement dans un premier temps un laissez-passer de visite à long terme. L'Autorité d'immigration et de postes de contrôle exigera ensuite un temps de latence afin de vérifier que le mariage est stable, avant d'envisager l'octroi aux conjoints étrangers de la résidence permanente et par la suite, de la citoyenneté singapourienne. Aux fins d'évaluer les demandes de résidence permanente et de citoyenneté, l'Autorité d'immigration et de postes de contrôle prend en compte un ensemble complet de critères, notamment des facteurs tels que la durée du mariage, la durée de résidence à Singapour, s'ils ont des enfants singapouriens et si leur parrain est en mesure d'appuyer financièrement la famille. Ces critères s'appliquent sans distinction de sexe, aussi bien aux épouses étrangères de citoyens singapouriens qu'aux époux étrangers de citoyennes singapouriennes.

33. Le Gouvernement a mis en place en avril 2012 un nouveau système de laissez-passer de visite à long terme, intitulé LTVP+, visant à fournir un appui plus important aux familles singapouriennes dont les conjoints étrangers ne sont toujours pas résidents permanents ni citoyens. Les conjoints étrangers qui ont au moins un enfant singapourien issu de leur mariage rempliront les conditions pour demander le LTVP+. Pour ceux qui n'ont pas d'enfant singapourien, l'Autorité d'immigration et de postes de contrôle tiendra compte d'autres facteurs comme la durée du mariage, et réservera généralement un traitement plus favorable aux conjoints qui sont mariés depuis au moins trois ans. Le LTVP+ vise à offrir une plus grande certitude de pouvoir rester à Singapour et des prestations sociales et en matière d'emploi plus importantes aux conjoints qui, ne remplissant toujours pas les conditions pour la résidence permanente, séjourneraient autrement avec un laissez-passer de visite à long terme ordinaire. Les titulaires d'un LTVP+ peuvent toucher des aides financières pour les soins médicaux, comparables à celles qui sont octroyées aux résidents permanents. Le Gouvernement est pleinement conscient du fait que donner aux conjoints étrangers la possibilité de travailler leur permettra d'acquérir une plus grande indépendance financière et de participer aux revenus et à la stabilité de la famille, et d'être à même de se faire une place dans la société. Les titulaires d'un LTVP+ ont seulement besoin que le Ministère de la main-d'œuvre leur remette une lettre les autorisant à venir travailler à Singapour. Les employeurs peuvent facilement obtenir la lettre d'autorisation en faisant la demande en ligne sur le site Web du Ministère de la main-d'œuvre. En outre, l'agence pour la mise en valeur

de la main-d'œuvre de Singapour¹⁴ aide les titulaires d'un LTVP+ dans leur recherche d'emploi et les conseille en matière de formation.

34. De surcroît, un éventail de programmes et de services sont mis à la disposition des conjoints étrangers, notamment des programmes animés par des organismes publics et par des organisations locales qui appuient et renforcent le mariage, et qui les renseignent sur les services d'aide sociale auxquels ils peuvent recourir en cas de besoin.

35. À mesure que leur mariage et leur situation familiale se stabiliseront et que leur intégration dans la société s'affermira, davantage de conjoints étrangers rempliront les conditions pour devenir résidents permanents, et finiront par être naturalisés. Le Gouvernement singapourien continuera d'examiner comment mieux aider et appuyer les conjoints étrangers et leur famille qui cherchent à s'intégrer dans la société singapourienne.

**Réponse aux recommandations formulées dans l'alinéa d)
du paragraphe 32 des observations finales du Comité
– Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination
en matière d'emploi et de profession et la convention n° 189
concernant le travail décent pour les travailleuses
et travailleurs domestiques**

36. Singapour prend très au sérieux ses obligations découlant des traités et ne signera un traité qu'avec la certitude de pouvoir remplir pleinement toutes les obligations. Singapour s'attache à appliquer de manière intégrale et effective les engagements pris aux termes des traités. Parallèlement, Singapour examine régulièrement ses lois et ses politiques et les évalue activement afin de vérifier s'il est possible de ratifier davantage de traités internationaux sur le travail.

*Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi
et de profession*

37. Singapour reste d'avis qu'adopter des lois visant à lutter contre la discrimination entraînerait des rigidités sur le marché du travail, susceptibles d'affaiblir la compétitivité économique de Singapour, sans nécessairement éliminer la discrimination. Mieux vaut s'appuyer sur le cadre tripartite unique de Singapour que constitue l'Alliance tripartite pour les pratiques d'emploi équitables (l'Alliance tripartite), qui œuvre en partenariat avec des employeurs, des syndicats et les autorités publiques afin de sensibiliser la population et de favoriser l'adoption de pratiques d'emploi équitables, responsables et fondées sur le mérite, interdisant la discrimination fondée sur l'âge, la race, le sexe, la religion, la situation de famille ou le handicap. Il existe un ensemble de directives tripartites sur les pratiques d'emploi équitables auxquelles tous les employeurs sont censés se conformer. L'Alliance tripartite fournit en outre des outils et des ressources, notamment des ateliers de formation, des services de conseil et des supports de formation afin d'appuyer les organisations dans la mise en œuvre de pratiques d'emploi équitables.

¹⁴ L'agence pour la mise en valeur de la main-d'œuvre, instance statutaire qui relève du Ministère de la main-d'œuvre, anime et organise la mise en valeur des ressources humaines à Singapour. Sa mission consiste à renforcer l'employabilité et la compétitivité de toute la main-d'œuvre.

Singapour continuera à examiner l'approche mise en place pour lutter contre la discrimination dans le monde du travail et la possibilité de ratifier la Convention n° 111 de l'OIT.

Convention n° 189 de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques

38. Singapour est déterminée à protéger les droits et le bien-être des employées de maison étrangères. Bien que n'ayant pas ratifié la Convention n° 189 de l'OIT, Singapour appuie les principes sur lesquels la Convention n° 189 repose et à cette fin, examine régulièrement sa législation afin d'assurer le bien-être des employées de maison étrangères et de protéger leurs droits en matière d'emploi (comme en font état les paragraphes 18 à 27 qui précèdent). Singapour continuera à examiner de près les politiques et les lois pertinentes, en vue de relever les normes minimales en matière d'emploi établies pour les employées de maison étrangères.
