



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

Distr. générale
11 janvier 2016
Français
Original : anglais

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

**Examen des rapports présentés par les États parties
conformément à l'article 18 de la Convention**

**Cinquième rapport périodique des États parties attendu
en 2015**

Singapour*

[Date de réception : 29 octobre 2015]

Note : Le présent document n'est distribué qu'en anglais, espagnol et français.

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

16-00295X (F)



Merci de recycler



Avant-propos

Cette année marque le vingtième anniversaire de l'adhésion de Singapour à la Convention. C'est aussi l'année où Singapour célèbre le cinquantième anniversaire de son indépendance. En cette occasion mémorable, Singapour est heureuse de soumettre son cinquième rapport périodique concernant la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (la Convention). Ce rapport présente les initiatives que Singapour a introduites de 2009 à 2015 pour promouvoir l'avancement des femmes. Il comprend également ses réponses aux observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (le Comité) formulées lors de la quarante-neuvième session de la Convention (CEDAW/C/SGP/CO/4/Rev.1) et aux recommandations du Rapporteur du Comité sur le suivi en septembre 2014 (AA/follow-up/Singapore/58).

De nouvelles lois et mesures ont été introduites pour mieux protéger et soutenir les femmes à Singapour. Elles comprennent la loi sur la protection contre le harcèlement, qui vise à renforcer la protection contre le harcèlement, et la loi sur la prévention de la traite d'êtres humains, qui érige en infraction l'exploitation sous la forme de traite sexuelle et de trafic de main-d'œuvre et des organes. La loi sur le droit de la famille a été adoptée pour centraliser l'administration des procédures judiciaires liées à la famille et renforcer les compétences en matière de gestion et de règlement des différends familiaux. La Charte des droits de la femme a également été modifiée pour mieux régler les problèmes de divorce et d'exécution des ordonnances de pension alimentaire.

Le congé de paternité et le congé parental partagé ont été introduits en 2013 pour encourager une plus grande responsabilité parentale partagée. La durée du congé de paternité a été augmentée en 2015 pour encourager les pères à jouer un plus grand rôle dans l'éducation de l'enfant. La protection de la maternité a également été renforcée en 2013 en vue de protéger le congé de maternité pour les employées qui sont injustement renvoyées ou licenciées par suppression de poste durant leur grossesse.

Grâce à la promulgation de règles religieuses, le droit islamique a été aligné plus étroitement sur le droit civil. Singapour a également réexaminé sa réserve à l'égard du paragraphe 1 de l'article 11 et l'a retirée.

Les femmes à Singapour ont fait des progrès considérables dans divers domaines, allant par exemple des taux d'alphabétisation plus élevés à la représentation accrue dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes. Singapour reconnaît que l'amélioration du statut des femmes est un processus continu et elle est déterminée à poursuivre cet effort.

Le Ministre
Ministère du développement social et de la famille
(Signé) **Tan** Chuan-Jin

Table des matières

| | <i>Page</i> |
|--|-------------|
| Avant-propos | 2 |
| Résumé analytique | 4 |
| Partie I | 9 |
| Contexte général | 9 |
| Partie II | 13 |
| Article 1 : Discrimination | 13 |
| Article 2 : Mesures de politique | 13 |
| Article 3 : Garantie des droits de l’homme et des libertés fondamentales | 15 |
| Article 4 : Mesures spéciales | 16 |
| Article 5 : Rôles stéréotypés des sexes et préjugés | 16 |
| Article 6 : Exploitation des femmes | 20 |
| Partie III | 24 |
| Article 7 : Vie publique et politique | 24 |
| Article 8 : Représentation et participation internationales | 27 |
| Article 9 : Nationalité | 28 |
| Partie IV | 29 |
| Article 10 : Éducation | 29 |
| Article 11 : Emploi | 30 |
| Article 12 : Santé | 38 |
| Article 13 : Vie économique et sociale | 41 |
| Article 14 : Femmes rurales | 43 |
| Partie V | 43 |
| Article 15 : Égalité devant la loi | 43 |
| Article 16 : Mariage et vie de famille | 45 |
| Partie VI | 52 |
| Article 24 : Engagement des États parties | 52 |

Résumé analytique

Singapour a adhéré à la Convention le 5 octobre 1995. Celle-ci est entrée en vigueur à l'égard de Singapour le 4 novembre 1995.

Le cinquième rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU couvre les principales initiatives adoptées et l'évolution de la situation à Singapour de 2009 à 2015. Conformément à l'article 18 de la Convention, le cinquième rapport répond également aux observations finales de 2011 du Comité (CEDAW/C/SGP/CO/4/Rev.1) formulées lors de la quarante-neuvième session de la Convention et aux recommandations du Rapporteur du Comité sur le suivi en septembre 2014.

Singapour continue de mettre en place un environnement offrant des chances égales aux femmes et aux hommes pour contribuer aux libertés fondamentales dans les domaines politique, économique et social et exercer ces libertés.

Depuis le quatrième rapport de 2009, le Gouvernement a fait des progrès dans les domaines les plus importants en vue d'améliorer et d'enrichir la vie des femmes à Singapour.

Protection contre le harcèlement

La loi sur la protection contre le harcèlement est entrée en vigueur en novembre 2014 et a renforcé la protection contre cet acte, notamment l'intimidation en ligne, le harcèlement criminel et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et en dehors. Un ensemble de recours civils est mis à la disposition des victimes. Le Gouvernement a reçu les réactions des membres du public, notamment les groupes de mobilisation en faveur des femmes, accueillant favorablement la législation.

La loi sur le droit de la famille

La loi sur le droit de la famille, qui est entrée en vigueur en octobre 2014, a institué les nouveaux tribunaux du droit de la famille. Ces tribunaux jouent un rôle central dans l'action que mène le Gouvernement et visant à améliorer fondamentalement le système de droit de la famille de Singapour. Les tribunaux du droit de la famille tranchent et règlent plus efficacement les différends familiaux et visent à réduire l'agressivité dans les différends familiaux. Les procédures judiciaires ont été rationalisées en vue de réduire les frais judiciaires inutiles et les retards.

Règlement des questions de divorce et d'exécution des ordonnances de pension alimentaire

La Charte des droits de la femme a été modifiée en janvier 2011 en vue i) de renforcer l'application des ordonnances de versement de pension alimentaire; ii) de réduire le risque de divorce entre les couples mineurs; et iii) d'atténuer l'impact des divorces, en particulier dans les procédures impliquant les enfants.

En janvier 2015, quatre organisations de prévoyance sociale bénévoles ont été mises en place en tant qu'organismes spécialisés d'aide au divorce. Ces organismes aident les familles qui ont des parents divorcés.

Alignement du droit islamique et du droit civil

Aux termes du droit successoral islamique, les hommes peuvent bénéficier d'une part de l'héritage plus importante que celle des femmes. Pour remédier à cela, le Majlis Ugama Islam Singapura¹ a publié de nouvelles règles religieuses en vue d'aligner le droit islamique et le droit civil.

Ces nouvelles règles permettent aux hommes musulmans de garantir les droits de leurs épouses et de leurs personnes à charge en les désignant à l'avance comme bénéficiaires, en conformité avec le droit civil et les objectifs et l'esprit du droit islamique de la famille.

Lutte contre la traite de personnes

Singapour adopte une démarche pangouvernementale en matière de lutte contre la traite de personnes. Le Groupe de travail interinstitutions sur la lutte contre la traite de personnes a été mis en place en 2010. Il coordonne les décisions et aligne les politiques entre les institutions. Le Groupe de travail atteste de l'importance que Singapour accorde à la lutte contre la traite de personnes. Singapour continue de renforcer activement ses lois pour enrayer le fléau de la traite de personnes. Une étape marquante a été la promulgation de la loi sur la prévention de la traite de personnes, qui est entrée en vigueur en mars 2015. La loi érige en infraction la traite de personnes sous la forme de traite sexuelle, de trafic de main-d'œuvre et d'organes.

Pour manifester son attachement à la lutte contre la traite de personnes, Singapour a ratifié, en septembre 2015, le Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

Réserve à l'égard du paragraphe 1 de l'article 11

Singapour a procédé à un examen approfondi de sa réserve à l'égard du paragraphe 1 de l'article 11. Conformément à nos politiques nationales en matière de main-d'œuvre, les politiques de ressources humaines dans l'armée ont progressé au fil du temps en vue de répondre et d'appuyer les besoins liés au cycle de vie du personnel militaire et de permettre aux femmes militaires d'avoir des carrières satisfaisantes dans l'armée. Compte tenu de cette évolution, Singapour n'a plus besoin de cette réserve et l'a donc retirée.

Protection renforcée des avantages en matière de congé de maternité

À compter du 1^{er} mai 2013, un employeur qui licencie une employée sans motif suffisant à tout moment pendant sa grossesse est tenu de lui verser une indemnité de congé de maternité, si elle a travaillé pendant au moins trois mois consécutifs pour le même employeur. Auparavant, les employeurs n'étaient tenus de verser les indemnités de congé de maternité de leurs employées que si celles-ci étaient licenciées par suppression de poste au cours du dernier trimestre de leur grossesse, ou renvoyées sans motif suffisant au cours du deuxième et du troisième trimestres.

¹ Conseil de la religion islamique de Singapour.

En outre, le Gouvernement a introduit l'indemnité de maternité payée par l'État, une prestation en espèces pour les mères qui travaillent et qui n'étaient pas auparavant admises à bénéficier du congé de maternité payé (c'est-à-dire, les mères qui n'avaient pas travaillé pour le même employeur trois mois de suite avant l'accouchement), si elles avaient travaillé au moins 90 jours (que cet emploi ne soit pas continu ou pour différents employeurs) au cours de l'année précédant l'accouchement. L'initiative reconnaît la nécessité de soutenir les mères qui travaillent dans le contexte des modalités et modes de travail changeants et en évolution.

Protection des travailleurs domestiques étrangers

Singapour réexamine régulièrement ses lois et politiques concernant les travailleurs domestiques étrangers pour s'assurer qu'elles demeurent pertinentes. Tous les travailleurs domestiques étrangers sont protégés par le Code pénal et par la loi sur l'emploi de main-d'œuvre étrangère. Cette loi impose à tous les employeurs des conditions juridiquement contraignantes concernant les permis de travail, afin qu'ils assurent le bien-être de leurs travailleurs domestiques étrangers. La loi a été modifiée en novembre 2012 afin d'imposer des pénalités plus lourdes pour les employeurs qui enfreignent les conditions du permis de travail.

Depuis janvier 2013, le Gouvernement demande aux employeurs d'accorder à leurs travailleurs domestiques étrangers un jour de repos hebdomadaire ou une compensation en lieu et place. S'il est convenu par écrit que le travailleur domestique étranger doit travailler durant son jour de repos, celui-ci a droit à une compensation sous la forme d'un jour de repos de remplacement ou d'une rémunération financière correspondant à son salaire journalier. Cette option a été introduite après de longues consultations avec les employeurs et les travailleurs domestiques étrangers.

Encouragement d'une plus grande responsabilité parentale partagée et renforcement de l'appui à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Pour encourager une plus grande responsabilité parentale partagée, le Gouvernement a introduit, en 2013, une semaine de congé de paternité payé par l'État et une semaine de congé parental partagé payé par l'État au titre du train de mesures de promotion du mariage et de la parentalité. La durée du congé de paternité payé par l'État a été augmentée à deux semaines en 2015 pour encourager les pères à jouer un plus grand rôle dans l'éducation des enfants. Ces prestations viennent s'ajouter au congé pour garde de nourrisson pour les deux parents lorsque leur enfant a moins de 2 ans et au congé pour garde d'enfant pour les deux parents jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 13 ans. En outre, le Gouvernement a introduit, en 2013, une allocation pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en faveur des employeurs, en vue d'appuyer la mise en œuvre des stratégies de promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui permettraient aux employés de gérer les engagements professionnels et familiaux.

Renforcement de l'appui aux familles singapouriennes qui ont des conjoints étrangers

Le conjoint étranger d'un Singapourien reçoit généralement un laissez-passer de visite de longue durée [Long Term Visit Pass (LTVP)] d'une validité d'un an dans un premier temps pour lui permettre de rester à Singapour. En janvier 2015, la procédure de LTVP a été améliorée en vue de faire mieux comprendre aux Singapouriens et leurs partenaires étrangers, avant le mariage, les conditions à remplir par le partenaire étranger pour obtenir le LTVP.

En avril 2012, le Gouvernement a introduit le programme LTVP Plus (LTVP+) en vue d'aider davantage les familles singapouriennes qui ont des conjointes ou conjoints étrangers. Les couples qui ont au moins un enfant singapourien de leur mariage, ou qui sont mariés depuis au moins trois ans, peuvent prétendre au LTVP+, qui a une validité de trois ans dans un premier temps, et de cinq ans après renouvellement. Les détenteurs de LTVP+ bénéficient de certaines prestations de maladie.

En décembre 2014, un programme de préparation au mariage et un programme d'appui au mariage ont été introduits pour aider les Singapouriens qui ont des conjointes ou conjoints étrangers à mieux gérer les questions interculturelles dans leur mariage, mettre en place une solide base pour leur mariage et permettre à la conjointe ou au conjoint étranger de s'établir à Singapour.

Promotion de la participation des femmes aux conseils d'administration

Le Groupe de travail de la diversité sur la participation des femmes aux conseils d'administration a été constitué en 2012 pour examiner la situation concernant la diversité au sein des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés enregistrées à la Bourse de Singapour. Cette initiative a été motivée par le sentiment que les femmes étaient sous-représentées au sein des conseils d'administration et de la haute direction, bien qu'elles aient fait des progrès considérables en matière d'éducation et d'emploi.

Le Groupe de travail a publié ses recommandations en avril 2014. Un Comité d'action en matière de diversité comprenant d'illustres dirigeants du monde des affaires et des professionnels des secteurs privé et public et de la société civile a ensuite été constitué, en août 2014, en vue d'augmenter la proportion de femmes représentées aux conseils d'administration des sociétés cotées à la Bourse de Singapour.

Consultation du public

Le présent rapport a été établi par le Bureau chargé de l'épanouissement de la femme du Ministère du développement social et de la famille, avec la contribution du Comité interministériel chargé de suivre la mise en œuvre de la Convention et d'autres organismes.

En réponse au paragraphe 43 des observations finales, qui recommande de se concerter avec un large éventail d'organisations de défense des droits de l'homme pour la préparation du cinquième rapport, le Bureau et le Conseil singapourien des organisations féminines (l'organisme national de coordination des organisations féminines de Singapour) ont conjointement consulté les groupements de femmes en avril 2015. Une autre réunion de consultation avec les femmes parlementaires s'est

tenue en mai 2015. Ces réunions de consultation ont demandé les réactions des participants concernant le présent rapport et la mise en œuvre de la Convention par Singapour. Leurs réactions ont été prises en compte dans le présent rapport, le cas échéant, et communiquées également au Comité interministériel sur la mise en œuvre de la Convention et d'autres organismes aux fins d'examen.

Partie I

Contexte général

Environnement physique

A.1 Avec une superficie terrestre de l'ordre de 718,9 kilomètres carrés, Singapour est située entre la Malaisie péninsulaire et l'Indonésie. Étant donné sa modeste superficie terrestre, il est essentiel d'optimiser l'utilisation des sols. Singapour bénéficie d'un climat tropical caractérisé par des pluies abondantes et un taux élevé d'humidité tout au long de l'année.

Caractéristiques démographiques

Tendances démographiques

A.2 Dépourvu de ressources naturelles, l'État consacre de gros investissements au développement de ses citoyens et encourage la population à travailler avec acharnement et à être capable de s'adapter aux changements de l'environnement mondial. Cette philosophie sous-tend l'approche de Singapour en matière de développement national.

A.3 À la fin de juin 2014, la population résidente, comprenant les citoyens singapouriens et les résidents permanents, se chiffrait à 3,87 millions, pour un taux d'accroissement de 0,7 % en rythme annuel à partir de 2009. Les personnes âgées de moins de 15 ans représentaient 15,7 % de la population, celles de 15 à 64 ans 73,1 % et celles de 65 ans et plus 11,2 %. L'âge médian de la population résidente était de 39,3 ans en 2014, contre 36,9 ans en 2009. Les hommes représentaient 49,1 % et les femmes 50,9 % de la population résidente.

A.4 La composition ethnique de la population résidente reste en grande partie la même qu'au dernier recensement de 2010, à savoir 74,3 % de Chinois, 13,3 % de Malais, 9,1 % d'Indiens et 3,3 % d'autres groupes ethniques en 2014.

A.5 La densité de la population a augmenté, passant de 7 025 habitants au kilomètre carré en 2009 à 7 615 habitants au kilomètre carré en 2014.

Mariage et divorce

A.6 Le taux de mariage général des femmes a augmenté, passant de 38,9 par 1 000 résidentes non mariées âgées de 15 à 49 ans en 2009 à 40,8 en 2014. L'âge médian au premier mariage pour la mariée est passé de 27,5 ans en 2009 à 28,2 ans en 2014.

A.7 Le taux de divorce général pour les femmes est passé de 7,1 pour 1 000 résidentes mariées âgées de 20 ans et plus en 2009 à 6,5 en 2014. Celles âgées de 30 à 34 ans constituaient la plus forte proportion de femmes divorcées en 2014.

Taux de fécondité et de mortalité et espérance de vie

A.8 L'indice synthétique de fécondité des résidentes de Singapour était de 1,25 naissance par femme en 2014, contre 1,22 en 2009, et Singapour a enregistré 37 967 naissances vivantes de résidents, dont 51 % de garçons et 49 % de filles. Voir l'[article 12](#) pour les taux de mortalité infantile et maternelle et l'espérance de vie de la population résidente. La proportion de femmes résidentes âgées (65 ans et plus) est passée de 9,7 % en 2009 à 12,1 % en 2014.

Indicateurs socioéconomiques et culturels*Niveau de vie*

B.1 Le Rapport sur le développement humain 2014 de l'ONU a classé Singapour au neuvième rang sur 187 pays pour l'indice de développement humain, contre vingt-septième sur 169 pays dans le rapport de 2010. Ce résultat traduit une amélioration générale du niveau de vie en termes d'espérance de vie, de résultats scolaires et de revenu réel.

B.2 Les résultats socioéconomiques de Singapour peuvent être attribués à sa stabilité politique continue, la performance judiciaire de qualité et le niveau d'intégrité élevé de son gouvernement.

B.3 En 2014, le produit intérieur brut (PIB) était de 390 milliards de dollars singapouriens et le PIB par habitant était de 71 318 dollars singapouriens. L'économie continue de progresser de manière satisfaisante, avec un taux de croissance réelle de 2,9 % en 2014.

B.4 Le revenu mensuel brut médian des résidents employés à plein temps à Singapour était de 3 770 dollars singapouriens en 2014, contre 2 927 dollars singapouriens en 2009.

Inflation

B.5 Le taux d'inflation était de 1,0 % en 2014.

Dettes extérieures

B.6 Singapour n'a pas de dette extérieure du secteur public.

Participation au marché du travail

B.7 Le taux global moyen de chômage en 2014 était de 2,0 %, contre 3,0 % en 2009. Voir l'[article 11](#) pour plus d'indicateurs.

Alphabétisation

B.8 Le taux d'alphabétisation pour la population résidente âgée de 15 ans et plus était de 96,7 % en 2014, contre 95,6 % en 2009. Voir l'[article 10](#) pour plus d'indicateurs.

Religion

B.9 Les principales religions à Singapour sont le bouddhisme, le christianisme, l'islam, le taoïsme et l'hindouisme. Le recensement de 2010 a montré que 33 % de la population résidente âgée de 15 ans et plus étaient bouddhistes, 18 % étaient chrétiens, 15 % étaient musulmans, 11 % étaient taoïstes et 5 % étaient hindous.

Système politique

C.1 Singapour est une république avec un système parlementaire de gouvernement. La Constitution prévoit trois principaux organes de l'État – le pouvoir exécutif, le pouvoir législatif et le pouvoir judiciaire.

Parlement

C.2 Le Parlement de Singapour est monocaméral. En 2015, les membres du Parlement étaient élus dans 16 circonscriptions à scrutin de liste représentées par des groupes et 13 circonscriptions à scrutin uninominal. Les circonscriptions à scrutin de liste représentées par des groupes comprennent trois à six candidats chacun, avec au moins un candidat d'une communauté raciale minoritaire² en vue de garantir la représentation des races minoritaires, pour refléter le fait que Singapour est un pays multiracial.

C.3 Le Président peut nommer un maximum de neuf membres du Parlement (non liés à un parti politique) pour un mandat de deux ans et demi sur recommandation du Comité spécial du Parlement.

C.4 En outre, la Constitution prévoit la nomination d'un nombre maximal de trois députés non élus à partir d'une circonscription, qui doivent être des personnes ayant obtenu le plus grand nombre de voix parmi les candidats non élus des partis d'opposition à l'élection générale. Cette disposition garantit l'expression au Parlement d'autres vues en dehors de celles du Gouvernement.

Le pouvoir exécutif

C.5 Le chef de l'État est le Président. L'administration de l'État est conférée au Gouvernement dirigé par le Premier Ministre. Le Président nomme en tant que Premier Ministre un membre du Parlement qui, à son avis, pourrait obtenir la confiance de la majorité des membres du Parlement. Les ministres sont nommés par le Président sur les conseils du Premier Ministre. Le Gouvernement est responsable de toutes les politiques gouvernementales et de l'administration quotidienne des affaires de l'État, et il est collectivement responsable devant le Parlement.

C.6 Le Président a le pouvoir de veto sur les propositions du Gouvernement liées à l'utilisation des réserves passées de la nation, la nomination et la révocation des plus hauts fonctionnaires de l'État, les ordonnances dans le cadre du maintien de l'harmonie religieuse, la détention dans le cadre de la sécurité intérieure et les enquêtes liées à la corruption. Ces pouvoirs présidentiels donnent au Gouvernement d'importants contrôles et contrepois permettant de prévenir l'utilisation abusive des réserves de la nation et de s'assurer de l'impartialité du service public.

Le pouvoir législatif

C.7 Le pouvoir législatif de Singapour est constitué par le Président et le Parlement.

Le pouvoir judiciaire

C.8 Les organes judiciaires nationaux sont la Cour suprême, les tribunaux d'État et les tribunaux du droit de la famille. La Cour suprême se compose du Président de la Cour suprême, des juges d'appel et des juges qui sont nommés périodiquement. La Constitution protège l'intégrité et l'indépendance des juges de la Cour suprême.

² Malais, Indiens ou autres groupes minoritaires.

La démarche de Singapour en matière de protection des droits des femmes

D.1 Le principe de l'égalité des femmes est consacré par l'article 12 de la Constitution de Singapour qui stipule que « toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à une protection égale de la loi ».

D.2 Les hommes et les femmes bénéficient de chances égales à Singapour. L'égalité des sexes à Singapour se fonde sur le principe de la méritocratie. Ce principe sous-tend la planification et l'application des politiques et des programmes dans les ministères.

La Convention à Singapour

E.1 Le rapport initial de Singapour (CEDAW/C/SGP/1), son deuxième rapport périodique (CEDAW/C/SGP/2), son troisième rapport périodique (CEDAW/C/SGP/3) et son quatrième rapport périodique (CEDAW/C/SGP/4) ont été soumis au Comité sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en janvier 2000, avril 2001, en novembre 2004 et en mars 2009, respectivement.

E.2 Le 22 juillet 2011, Singapour a soumis son quatrième rapport périodique au Comité. La délégation était dirigée par M^{me} Halimah Jacob, Ministre d'État au Ministère du développement communautaire, de la jeunesse et des sports. Le Gouvernement a été informé des observations finales du Comité en août 2011. Pour assurer une large diffusion des observations finales, conformément au paragraphe 40 de la demande du Comité, ces observations ont été publiées sur le site Web du Ministère du développement social et de la famille. Singapour a également présenté, en décembre 2013, un rapport intérimaire (CEDAW/C/SGP/CO/4/Rev.1/Add.1) sur certaines des recommandations tel que demandé par le Comité.

E.3 En tant que membre responsable de la communauté internationale, Singapour prend au sérieux ses obligations internationales. Singapour ne ratifie un traité que lorsqu'elle est en mesure de se conformer aux obligations qui en découlent. Singapour tient à honorer intégralement et efficacement les engagements qu'elle a pris. Parallèlement, Singapour réexamine constamment ses lois et politiques en vue de ratifier davantage de traités. Outre la Convention, Singapour est signataire de divers autres conventions ou accords internationaux, dont certains concernent spécifiquement les femmes (voir [annexe A](#)). Singapour est aussi membre de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) et de l'Association de coopération économique Asie-Pacifique. En outre, Singapour est représentée à la Commission de l'ASEAN sur la promotion et la protection des droits des femmes et des enfants, un organisme intergouvernemental constitué en 2010 pour promouvoir et protéger les droits des femmes et des enfants dans la région de l'ASEAN.

E.4 Les traités et les conventions ne deviennent pas automatiquement une partie des lois de Singapour, à moins qu'ils ne soient spécialement incorporés dans le système juridique. Singapour donne effet à ses obligations découlant de la Convention en promulguant des lois nationales, le cas échéant. Les parties lésées peuvent ainsi avoir recours aux tribunaux en citant une disposition équivalente du droit national.

Partie II

Article 1 : Discrimination

1.1 La Constitution de Singapour est sa loi suprême. L'article 12 de la Constitution consacre le principe de l'égalité de toutes les personnes devant la loi et stipule spécifiquement que « toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à une protection égale de la loi ». Ce principe continue d'être respecté.

Article 2 : Mesures de politique

Procédure de recours en cas de violation des droits à l'égalité garantis par la Constitution

2.1 Le principe de l'égalité de toutes les personnes devant la loi est consacré par la Constitution. Cette disposition englobe la non-discrimination à l'égard des femmes.

2.2 Les femmes à Singapour jouissent d'une solide protection juridique, bien que Singapour n'ait pas une loi spécifique sur l'égalité des sexes ou sur la discrimination sexuelle. Outre la Constitution, leurs droits sont protégés par des textes comme la loi sur l'emploi, la Charte des droits de la femme, la loi sur les enfants et les jeunes, le Code pénal, la loi sur la protection contre le harcèlement et la loi sur la prévention de la traite d'êtres humains. Une femme lésée peut demander réparation en vertu de ces lois et signaler les violations aux autorités compétentes.

2.3 Les femmes et les groupements de femmes disposent d'autres voies pour faire part de leurs réactions (y compris les plaintes) sur les questions liées aux femmes. Tout membre du public peut écrire au ministère ou organisme public compétents ou dans les pages des journaux locaux au sujet des politiques qui le touchent. Les plaintes reçues par les ministères ou organismes publics sont suivies en conséquence.

2.4 Singapour n'a pas reçu de réactions faisant état d'une insuffisance de voies de communication des avis. Toutefois, elle continuera de suivre et d'examiner la situation pour déterminer si davantage de voies de communication doivent être mises en place.

Consultation du Gouvernement sur les politiques et les changements législatifs

2.5 Le Gouvernement organise des sessions régulières de dialogue, des réunions des groupes de discussions et des forums publics pour chercher activement à obtenir les points de vue du public sur les politiques et les changements législatifs. Un exemple est offert par le projet de loi proposé par un membre du Parlement, Christopher de Souza, sur la prévention de la traite d'êtres humains. Quatre sessions de groupes de discussions ont été organisées entre janvier et avril 2014 pour recueillir les points de vue des différentes parties (notamment les organisations non gouvernementales). Une consultation en ligne a également été organisée entre mars et avril 2014 pour recueillir les points de vue du public.

Analyse de la problématique hommes-femmes

2.6 En élaborant les politiques, Singapour adopte une démarche axée sur les parties prenantes, qui consiste à analyser attentivement leur incidence sur les

groupes touchés. Cette démarche consiste également à adopter une perspective tenant compte de la problématique hommes-femmes sur les questions qui pourraient avoir des répercussions différentes sur les femmes et les hommes. Par exemple, compte tenu du fait que les femmes ont en matière de santé des besoins différents de ceux des hommes, Singapour a mis en place le Comité consultatif sur la santé des femmes pour promouvoir leur santé et leur bien-être.

2.7 Étant donné que de nombreuses questions de politique ont un caractère intersectoriel, une approche pangouvernementale est adoptée et tous les ministères concernés seront consultés avant que les organismes publics ne soumettent des documents de politique au Gouvernement pour examen.

Institutions de promotion de la femme

2.8 Deux principaux organismes nationaux supervisent les questions liées aux femmes, à savoir, le Bureau chargé de l'épanouissement de la femme sous le Ministère du développement social et de la famille et le Comité interministériel sur la Convention³.

2.9 Le Service des affaires féminines a été mis en place en 2002 et reconstitué en Bureau chargé de l'épanouissement de la femme en 2011. Le changement visait à prendre mieux en compte la place et le rôle de ce service en tant que point de contact national sur les femmes, aux fins de la coopération internationale concernant celles-ci. Il devait aussi promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le changement traduisait également l'importance croissante et la reconnaissance du rôle des femmes dans la société de Singapour.

2.10 Le Bureau chargé de l'épanouissement de la femme analyse les tendances pour garantir la mise en œuvre dans les délais des mesures et des politiques tenant compte de la parité des sexes. Les données ventilées par sexe sont recueillies auprès des ministères et autres organismes publics et publiées par la suite sur le site web du Ministère du développement social et de la famille⁴.

2.11 Le Comité interministériel sur la Convention a été mis en place en 1996 pour suivre sa mise en œuvre. Le Bureau chargé de l'épanouissement de la femme appuie le Comité interministériel. En réponse au paragraphe 18 des observations finales, en vue d'assurer l'élaboration et la mise en œuvre efficaces des politiques d'égalité des sexes, les ressources humaines et financières requises ont été tirées des organismes publics représentés au Comité interministériel. Cela est conforme à la démarche pangouvernementale de Singapour en matière de politique de l'égalité des sexes et de la mise en œuvre de la Convention dans le pays.

³ Le Comité interministériel sur la Convention comprend des cadres des Ministères du développement social et de la famille; des communications et de l'information; de la culture, de la communauté et de la jeunesse; de l'éducation; des affaires étrangères; de la santé; de l'intérieur; de la justice; de la main-d'œuvre; et du développement national, ainsi que du Bureau du Procureur général, du Conseil religieux musulman de Singapour et de la Division du service public.

⁴ <http://app.msf.gov.sg/Policies/Women-Celebrating-Women/Gender-Statistics>.

Article 3 : Garantie des droits de l'homme et des libertés fondamentales

3.1 Les droits de l'homme et les libertés fondamentales sont garantis par la Constitution de Singapour ainsi qu'il suit :

- Interdiction d'ôter la vie d'une personne ou de la priver de liberté, excepté en vertu de la loi;
- Interdiction de l'esclavage et du travail forcé;
- Protection contre les lois pénales rétroactives et les répétitions de procès;
- Égalité devant la loi et protection égale de la loi pour tous;
- Interdiction du bannissement;
- Liberté de parole, de réunion et d'association;
- Liberté de religion;
- Accès égal à l'éducation; et
- Liberté de mouvement.

3.2 Singapour demeure déterminée à réaliser les objectifs fixés dans la Déclaration et le programme d'action de Beijing de 1995, ainsi que les objectifs du Millénaire pour le développement⁵. Ces deux textes continuent de servir de points de référence dans l'élaboration des politiques de Singapour. Cette approche est conforme à la recommandation des paragraphes 38 et 39 des observations finales.

3.3 Les femmes à Singapour ont fait des progrès remarquables en matière d'éducation et d'autonomie économique depuis l'accession du pays à l'indépendance en 1965 (voir [art. 10 et 11](#)).

3.4 Concernant le paragraphe 36 des observations finales qui recommande la mise en place d'une institution nationale indépendante des droits de l'homme, les mêmes buts peuvent être atteints à Singapour grâce à un système décentralisé de législation, de réglementations et de supervision institutionnelle interconnecté et se renforçant mutuellement. Les Singapouriens jouissent d'une qualité de vie de haut niveau et une attention particulière est accordée aux groupes vulnérables par l'intermédiaire d'institutions comme la Confédération nationale des syndicats pour les droits des travailleurs, le Conseil présidentiel pour les droits des minorités et les organisations qui se préoccupent des femmes et d'autres groupes. Le Conseil singapourien des organisations féminines fait partie de ces organisations (voir [art. 7](#)).

3.5 Le Rapport mondial sur le développement humain de l'ONU de 2014 a classé Singapour au quinzième rang sur 152 pays sur l'Indice d'inégalité entre les sexes, avec une note de 0,090⁶ en 2013. Cette note est en rapport avec les possibilités offertes aux femmes singapouriennes dans des domaines comme le marché du travail, l'éducation et la représentation au Parlement.

⁵ Le rapport de Singapour sur la Déclaration et le programme d'action de Beijing présenté en 2014 figure à http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/national_reviews/singapore_review_beijing20.pdf.

⁶ Les notes vont de 0 (les femmes et les hommes s'en tirent également bien) à 1 (les femmes s'en tirent le moins bien possible dans tous les aspects mesurés).

Article 4 : Mesures spéciales

4.1 Au paragraphe 20 b) des observations finales, le Comité a exhorté Singapour à envisager d'appliquer des mesures temporaires spéciales dans les domaines où les femmes sont sous-représentées ou défavorisées. Toutefois, dans le cas de Singapour, même sans les mesures temporaires spéciales, les femmes ont fait des progrès rapides et appréciables au cours des dernières décennies, et ont été en mesure de participer pleinement et sur un même pied d'égalité que les hommes dans tous les domaines de la vie et à tous les niveaux comme le montrent les bons résultats de Singapour sur l'Indice d'inégalité entre les sexes de 2013 de l'ONU (voir [art. 3](#)).

Article 5 : Rôles stéréotypés des sexes et préjugés

Progrès accomplis dans l'élimination des stéréotypes sexistes

5.1 Le Gouvernement continue d'œuvrer en vue d'éliminer les stéréotypes sexistes grâce à l'éducation et l'utilisation des médias. Les efforts de Singapour tels qu'ils sont présentés en détail aux paragraphes 5.2 à 5.6 ci-dessous sont conformes à la recommandation du paragraphe 22 d) des observations finales.

Éducation

5.2 Singapour accorde une attention spéciale aux matériels didactiques et aux programmes d'enseignement pour s'assurer que les stéréotypes sexistes ne sont pas perpétués et que les filles et les garçons sont présentés comme ayant un accès égal aux différentes ressources et possibilités. Par exemple, les illustrations des manuels scolaires présentent les deux sexes comme médecins (fonction qui était traditionnellement associée aux hommes) et mettent en évidence leur participation égale aux tâches domestiques (traditionnellement associées aux femmes).

5.3 Tous les élèves prennent les mêmes sujets de base à l'école primaire. Alors que l'enseignement ménager était dispensé avant tout aux filles, désormais les filles et les garçons au premier cycle du secondaire suivent les cours d'alimentation et d'éducation du consommateur. Les filles et les garçons du deuxième cycle du secondaire peuvent aussi choisir d'étudier l'alimentation et la nutrition, ainsi que la conception et la technologie, en tant que cours facultatifs.

Médias

5.4 Le Code des programmes de télévision de l'Autorité de développement des médias décourage la discrimination à l'égard de toute section de la communauté fondée sur le sexe, l'âge, le handicap ou le statut professionnel. Le Code précise également que les programmes ne doivent pas faire des références inconsidérées à un groupe de personnes comme étant par définition inférieures. En outre, le Code de publicité à la télévision exige que les annonces évitent d'utiliser les stéréotypes qui pourraient être dégradants ou offensants pour certains secteurs de l'audience, par exemple, les stéréotypes liés à la race, à la religion, au sexe, à l'âge et aux handicaps.

5.5 L'Autorité de développement des médias appuie également les programmes qui sensibilisent aux problèmes rencontrés par les femmes, par exemple :

- *Épouse moi* – Un drame léger, qui a été diffusé en 2013, examinait les raisons pour lesquelles les femmes choisissent de se marier tard ou de rester célibataires, à travers les histoires de trois femmes célibataires;
- *Achamillai Achamillai (Sans peur)* – Une émission-débat en 12 épisodes, diffusée en 2014, représentait des femmes locales qui ont excellé dans divers domaines comme les sports, les affaires et les médias en dépit des difficultés dans leur vie privée et professionnelle;
- *Campagne sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes en Asie du Sud-Est* – Un entretien avec Datin Paduka Intan Kassim, Présidente de la Commission de la promotion et de la protection des droits des femmes et des enfants de l'ASEAN, a été diffusé par une station de radio malaise en avril 2014. Elle a diffusé le message de la lutte contre la violence à l'égard des femmes et sensibilisé aux droits humains fondamentaux et à l'égalité pour les femmes et les enfants dans les pays de l'ASEAN; et
- *Au-delà des limites : 8 femmes singapouriennes* – Une série riche en information et éducative, qui a été diffusée entre octobre et décembre 2014, représentait plusieurs femmes singapouriennes qui ont fait leur chemin jusqu'au sommet de leurs domaines traditionnellement dominés par les hommes, par exemple, Anastasia Gan, pilote de ligne commerciale, Esther Tan, plongeuse navale et spécialiste de sports, Indranee Rajah, avocate et femme politique de renom et Chng Seok Tin, artiste aveugle et médaillée culturelle.

5.6 L'Autorité des normes de publicité de Singapour décourage également les stéréotypes sexuels en interdisant la représentation d'une personne comme une marchandise ou un objet. Elle stipule aussi que toutes les personnes (indépendamment de leur sexe) devraient être présentées d'une manière qui respecte leur dignité et veille à ce que toutes les publicités soient légales, décentes et véridiques.

Réglementation du secteur de la beauté

5.7 Tous les praticiens médicaux sont enregistrés auprès du Conseil médical de Singapour aux termes de la loi sur l'enregistrement médical. Le non-respect des directives professionnelles, notamment les services d'esthétique, approuvés par le Conseil, est passible d'une sanction disciplinaire.

5.8 Les établissements de soins de santé, notamment les centres médicaux, y compris ceux qui offrent également des services d'esthétique, sont agréés et réglementés par le Ministère de la santé au titre de la loi sur les hôpitaux privés et les centres médicaux.

5.9 En réponse au paragraphe 22 c) des observations finales qui recommande d'imposer des règles de sécurité plus rigoureuses aux praticiens non médicaux comme les cliniques esthétiques, les salons de beauté et les spas, ces établissements ne sont pas autorisés à effectuer des procédures invasives (par exemple, les incisions chirurgicales), à utiliser des produits médicaux réglementés (antibiotiques et stéroïdes, par exemple) et à injecter des préparations dans le corps. Ils peuvent faire l'objet de poursuites en cas de non-respect de ces règles.

Instauration d'un partenariat égal dans la famille

5.10 À Singapour, la perception du rôle d'une femme comme étant confiné dans la maison a évolué. Le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans a augmenté de 69 % en 2009 à 76 % en 2014. La proportion de couples mariés à double revenu dans les ménages de résidents a également augmenté de 41 % en 2000 à 47 % en 2010. Par contre, la proportion de couples mariés avec l'homme comme le seul percevant un revenu a régressé de 40 % en 2000 à 33 % en 2010.

5.11 Dans l'enquête sur la perception publique de la paternité à Singapour de 2009, une majorité écrasante des personnes interrogées avaient une perception positive de la paternité. Quatre-vingt-dix pour cent d'entre elles ont convenu que les pères et les mères devraient partager la responsabilité d'élever les enfants et 97 % ont aussi convenu qu'un père a un rôle important à jouer dans l'éducation de l'enfant. Quatre-vingt-seize pour cent des personnes interrogées qui étaient des pères ont déclaré qu'elles étaient très attachées à leurs rôles de pères.

5.12 Les initiatives présentées en détail aux paragraphes 5.13 à 5.20 ci-dessous répondent aux recommandations du paragraphe 22 a) des observations finales concernant la mise en place d'une stratégie pour modifier ou éliminer les attitudes patriarcales et les rôles stéréotypés des sexes.

5.13 Singapour sensibilise également aux responsabilités et rôles des hommes en tant que pères, maris et membres individuels de la famille par le biais de campagnes et de programmes de sensibilisation du public.

5.14 Jusqu'en juillet 2015, le Conseil des familles pour la vie supervisait le mouvement des « Papas pour la vie » qui encourage les pères à s'impliquer davantage dans la vie de leurs enfants en mettant en évidence les avantages d'une plus grande participation du père au développement de l'enfant, en fournissant aux pères les compétences pertinentes et en facilitant les activités qui resserrent les liens entre les pères et leurs enfants. Le Centre de promotion du rôle du père a repris cette initiative en août 2015 et supervise depuis lors le mouvement des « Papas pour la vie », avec l'appui du Ministère du développement social et de la famille, pour continuer à encourager la paternité active. Le Centre a mis en place, en août 2015, un nouveau « Centre de l'aventure des papas » pour permettre aux pères de créer des liens avec leurs enfants grâce à des expériences et des activités partagées.

5.15 Le Gouvernement favorise la parentalité partagée grâce à des programmes « FamilyMatters@School » dans près de 300 écoles. En particulier, « FamilyMatters@School for Fathers » (auparavant Fathers@School jusqu'en 2014) encourage les pères à être des modèles de référence pour leurs enfants et à participer davantage à la vie de l'école de leurs enfants.

5.16 Le Gouvernement travaille également avec les partenaires communautaires en vue de mettre en œuvre des programmes d'éducation parentale sur les rôles et attentes de chaque sexe au sein du mariage. Par exemple, le Gouvernement accompagne le Centre de promotion du rôle du père dans la mise en œuvre du programme « Beginning Parenting » (commencer à jouer le rôle de parent) qui comprend des sessions sur « Un mariage solide pour accueillir votre nouveau-né » et « Parenting Right from the Start » (jouer le rôle de parent dès le début) en vue de donner aux nouveaux parents la confiance et les compétences nécessaires pour gérer leurs nouveaux rôles de parents.

5.17 En 2014, le Gouvernement a mis en évidence l'importance d'une démarche concertée dans le mariage, dans le cadre de « Cinta Abadi...Mariage pour la vie », un programme de préparation au mariage pour les couples musulmans de 21 ans et plus. Le Gouvernement aide également les partenaires communautaires comme les Centres INSPIRASI, qui sont des centres pour la préparation au mariage et l'enrichissement pour les couples musulmans mineurs (consistant en au moins une partie âgée de moins de 21 ans), à organiser des manifestations comme « Un papa extraordinaire : projet spécial pour les pères ». Un autre organisme appuyé par le Gouvernement, le Centre Persatuan Pemudi Islam Singapura Vista Sakinah pour les remariages et les familles recomposées, organise à l'intention des pères des groupes de soutien pour leur permettre d'échanger leurs vues sur leurs préoccupations et défis dans le cadre de la gestion de leurs multiples rôles dans leurs précédentes et nouvelles familles.

5.18 Le Gouvernement continue d'encourager les médias à mettre en évidence le rôle des hommes en tant que parent et aidant familial. Un exemple est offert par la série dramatique malaise « Walimah 2 », qui a été proposée pour une distinction prestigieuse sur une chaîne de télévision malaise.

5.19 La loi relative à l'impôt sur le revenu a été modifiée en 2010 en vue d'accorder un allègement fiscal (précédemment appelé allègement fiscal au titre de l'épouse) aux contribuables femmes mariées. Auparavant, seuls les contribuables hommes mariés s'occupant de leur famille pouvaient prétendre à cet allègement fiscal. Son extension aux femmes mariées atteste de l'importance des femmes soutiens de famille, dans la mesure où elle aide les familles dans lesquelles les épouses sont les principaux soutiens. Cette modification mineure mais importante est conforme à la recommandation du paragraphe 22 b) des observations finales du Comité concernant l'élimination des stéréotypes sexistes qui diffusent des concepts culturels discriminatoires comme celui « chef de famille ».

5.20 En vue d'encourager une plus grande responsabilité partagée, le Gouvernement a introduit en 2013 le congé de paternité et le congé parental partagé (voir [art. 16](#)).

Femmes à succès présentées dans les médias

5.21 Les femmes qui ont réussi sont nombreuses dans les secteurs public et privé et la société civile (voir [annexe B](#)). Certaines de ces femmes sont dans les professions traditionnellement dominées par les hommes. Certaines d'entre elles ont aussi été présentées dans les médias, par exemple :

- **M^{me} Halimah Jacob**, syndicaliste aguerrie, juriste qualifiée, membre du Parlement et ancienne ministre d'État (Ministère du développement social et de la famille), est devenue la première femme Présidente du Parlement en janvier 2013;
- **M^{me} Zuraidah Abdullah**, Adjoint principal du Préfet de Police, est chef de la police de l'aéroport;
- **Brigadier-Général Gan Siow Huang**, Chef du service de renseignement aérien et Directrice (Projets spéciaux) dans l'armée de l'air de la République de Singapour, est la première femme à être promue au grade de général de brigade dans les Forces armées singapouriennes;

- **M^{me} Tan Su Shan**, Chef des services bancaires de détail et de gestion du patrimoine du Groupe de DBS Bank, a été nommée le meilleur leader mondial dans le domaine des activités bancaires privées en octobre 2014. C'est la première fois qu'un citoyen singapourien reçoit cette distinction;
- **M^{me} Jenny Lee**, Associé actif dans la société de capital-risque GGV Capital, classée dixième mondialement parmi les investisseurs en capital-risque, dans la Liste Forbes Midas de 2015;
- **M^{me} Chew Gek Khim**, Présidente exécutive de Straits Trading Company et de Tecity Group, a été nommée l'homme d'affaires de l'année de Singapore Business Awards 2015; et
- **M^{me} Porsche Poh**, fondatrice de Silver Ribbon (Singapour), une organisation à but non lucratif qui lutte contre les stigmates de la santé mentale et encourage le traitement précoce. Elle est aussi la Vice-Présidente régionale (Asie-Pacifique) de la Fédération mondiale pour la santé mentale.

5.22 Le Conseil des organisations féminines de Singapour est l'organisme de coordination des organisations féminines de Singapour. Jusqu'en décembre 2014, il comptait 57 organisations membres. En vue de reconnaître et de célébrer les nombreuses contributions exceptionnelles des femmes au développement de Singapour, le Conseil a lancé le Panthéon de la renommée pour les femmes de Singapour en mars 2014. Jusqu'en mars 2015, 119 femmes au total ont été honorées dans divers domaines comme suit :

- Aventuriers et explorateurs;
- Sensibilisation et activisme;
- Arts/culture/loisirs;
- Affaires et entreprises;
- Travail communautaire/social;
- Éducation;
- Environnement/conservation;
- Santé;
- Gouvernement;
- Droit;
- Science/technologies;
- Sports; et
- Professions en uniforme.

Article 6 : Exploitation des femmes

6.1 Singapour ne tolère pas la traite des femmes et a mis en place la législation nécessaire pour protéger les femmes contre la menace de traite.

6.2 Les cas démontrés de traite d'êtres humains⁷ sont peu nombreux. En 2014, 49 cas présumés de traite sexuelle ont été signalés, mais 25 cas seulement ont été prouvés à l'issue d'une enquête.

Groupe de travail interinstitutions

6.3 Singapour adopte une démarche pangouvernementale en matière de lutte contre la traite d'êtres humains. Le Groupe de travail interinstitutions sur la traite d'êtres humains a été créé en 2010 et il est coprésidé par le Ministère de l'intérieur et le Ministère de la main-d'œuvre. Il comprend les représentants de la Police de Singapour, de l'Autorité de l'immigration et des postes de contrôle, du Ministère du développement social et de la famille, du Ministère de la santé, du Cabinet du Procureur général, du Ministère des affaires étrangères et du Ministère de la justice. Le Groupe de travail coordonne les décisions et aligne les politiques entre les organismes publics de Singapour. Son rôle actif et son action mettent en évidence le sérieux avec lequel Singapour considère la traite d'êtres humains.

Plan d'action national

6.4 Le Groupe de travail a lancé, en mars 2012, le Plan d'action national contre la traite d'êtres humains qui présente les résultats stratégiques et les plans de mise en œuvre pour lutter contre la traite d'êtres humains de 2012 à 2015. Singapour réexamine actuellement le Plan pour tenir compte de l'évolution du mode opératoire des auteurs de traite. Le Plan révisé sera prêt en 2016.

6.5 Le présent plan vise principalement à renforcer les moyens de Singapour dans le cadre de la stratégie holistique des « 4 P », prévention, poursuites, protection et partenariat :

a) *Prévention*. Des mesures visant à prévenir la traite d'êtres humains sont prises sur divers fronts. L'Autorité de l'immigration et des points de contrôle et les garde-côtes effectuent des contrôles proactifs soutenus pour protéger la souveraineté des frontières de Singapour. La Police de Singapour vise activement les syndicats du sexe commercial et identifie les victimes de la traite grâce à ses activités d'application de la loi. Le Ministère de la main-d'œuvre délivre des permis de travail aux travailleurs étrangers à Singapour et applique activement la réglementation du travail en vue de dissuader et d'identifier l'exploitation. Ces mesures contribuent à la lutte contre la traite des femmes.

b) *Poursuites*. Les auteurs de la traite d'êtres humains sont traités avec la plus grande fermeté aux termes de la loi de Singapour. Le *Code pénal* couvre un large éventail d'infractions pénales en vue de poursuivre les personnes participant à différents aspects de la traite. La *Charte des droits de la femme* et la *loi sur les enfants et les jeunes personnes* prévoient également la punition des infractions contre les femmes et les filles, respectivement. En 2011, la loi sur les enfants et les jeunes personnes a été modifiée et plusieurs pénalités ont été renforcées pour être alignées sur les pénalités pour des infractions similaires dans la Charte des droits de

⁷ Tel que défini dans 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.

la femme, décourageant ainsi la traite des enfants et faisant en sorte que les garçons et les filles bénéficient du même niveau élevé de protection contre la traite⁸.

La *loi sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère* et la *loi sur les agences de placement* ont des dispositions complètes pour protéger les droits à l'emploi et le bien-être des travailleurs étrangers, et érigent en infractions les actes pouvant être liés à la traite des personnes.

Nonobstant la multitude de lois qui couvrent déjà les délits de traite, le Groupe de travail a œuvré avec Christopher de Souza, un membre du Parlement et avocat, sur la *loi relative à la prévention de la traite des personnes* en vue d'ériger en infraction la traite des personnes sous la forme de traite sexuelle, de trafic de main-d'œuvre et de trafic des organes. Cette loi est entrée en vigueur en mars 2015 et elle adopte la définition de la traite des personnes utilisée dans 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 (Protocole contre la traite des personnes des Nations Unies), complétant la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée. La loi offre un cadre pour des pénalités qui tiennent compte de la gravité des délits de traite des personnes. Elle prévoit également l'aide nécessaire à accorder aux victimes de la traite telle qu'elle est évaluée par le Directeur de la prévoyance sociale.

Les différentes dispositions législatives présentées plus haut suffisent pour faire face aux différents actes de traite tels qu'ils sont définis dans le Protocole contre la traite des personnes des Nations Unies. La police et le Procureur général œuvrent de concert pour identifier les facteurs aggravants dans les cas de traite, qui serviront de base pour chercher une sentence renforcée. La loi relative à la prévention de la traite des personnes répond aux paragraphes 26 b) et 26 d) des observations finales. Le paragraphe 6.5 c) ci-dessous indique également comment le Gouvernement assure la protection des victimes de la traite.

c) *Protection*. Le Groupe de travail finance des centres d'accueil qui offrent la protection aux victimes de la traite, notamment l'hébergement, les soins médicaux, les conseils et les services de traduction.

Les victimes de la traite ne sont pas condamnées pour les infractions commises qui résultent directement du fait qu'elles font l'objet de traite. Pour les victimes de la traite qui souhaitent rentrer chez elles, Singapour facilite leur retour et collabore étroitement avec leurs pays d'origine pour assurer ce retour.

⁸ Les modifications comprennent ce qui suit : i) la peine maximale pour l'exploitation sexuelle d'un enfant ou d'une jeune personne (sect. 7) a été relevée de 2 à 5 ans d'emprisonnement pour la première condamnation et de 4 à 7 ans d'emprisonnement pour la deuxième condamnation et les condamnations ultérieures, ou une amende maximale de 10 000 dollars singapouriens (contre 5 000 dollars singapouriens auparavant) pour la première condamnation et 20 000 dollars singapouriens (contre 10 000 dollars singapouriens auparavant) pour la deuxième condamnation et les condamnations ultérieures, ou les deux; ii) pour la cession illicite de la possession, de la garde ou du contrôle d'un enfant (sect. 12), la peine maximale a été relevée de l'emprisonnement pour une durée maximale de 4 ans à une amende maximale de 10 000 dollars singapouriens ou à une peine d'emprisonnement d'une durée maximale de 5 ans ou les deux; et iii) pour l'importation de l'enfant ou de la jeune personne (sect. 13), la peine maximale a été relevée d'un emprisonnement d'une durée maximale de 4 à 5 ans ou une amende maximale de 10 000 dollars singapouriens ou les deux.

d) *Partenariat*. Lors des enquêtes, le Groupe de travail recherche l'aide des organismes étrangers de maintien de l'ordre et des ambassades étrangères à Singapour. Il cofinance également certaines organisations non gouvernementales dans le cadre de leurs campagnes et manifestations de lutte contre la traite des personnes et encourage les victimes de la traite à se manifester afin que les auteurs puissent être pris à partie.

Formation et coopération internationale

6.6 Les agents de première ligne et les responsables concernés des organismes publics sont formés pour détecter rapidement les cas de traite et agir promptement. En outre, le Groupe de travail a élaboré une carte de la traite des personnes (« IP Card ») contenant les principaux éléments de la traite tels que définis par le Protocole contre la traite des personnes des Nations Unies et reflétés dans la loi sur la prévention de la traite d'êtres humains de Singapour. Cette carte est délivrée à tous les agents de maintien de l'ordre de première ligne afin qu'ils soient au courant des indicateurs de la traite. Les agents de maintien de l'ordre participent également à des formations à l'étranger sur la lutte contre la traite des personnes et partagent leurs connaissances avec les autres agents à leur retour. Les membres du Groupe de travail ont effectué des voyages d'études dans les pays d'origine et de destination pour améliorer leurs connaissances et la compréhension des différents modèles et approches adoptés par leurs homologues à l'étranger en matière de lutte contre la traite des personnes.

6.7 En 2013, la Police de Singapour a collaboré avec l'Ambassade de France à Singapour à l'organisation d'un atelier de trois jours sur la traite des personnes en vue de renforcer les moyens et les connaissances des États membres de l'ASEAN dans le cadre de la lutte contre la traite sexuelle et l'exploitation des enfants.

6.8 Les mesures de lutte contre la traite adoptées par Singapour, qui comprennent la coopération internationale et la formation du personnel chargé de la lutte contre la traite, sont conformes au paragraphe 26 c) des observations finales et démontrent la détermination générale du Gouvernement à lutter contre la traite des personnes.

Sensibilisation du public à la traite des personnes

6.9 Le Groupe de travail a sensibilisé davantage le public à la traite d'êtres humains dans les médias radiotélévisés et écrits. Afin de faire participer la communauté et de sensibiliser davantage à la question, le Groupe de travail a lancé en 2013 une subvention de 80 000 dollars singapouriens pour la sensibilisation du public à la traite en vue de cofinancer les activités menées par les organisations et les particuliers dans ce domaine. Suite au succès de la subvention de 2013, le Groupe de travail a lancé et accordé une seconde tranche de la subvention en 2014. L'un des projets financés par la subvention était « Multi-Sectoral Businesses Against TIP Conference », rencontre organisée en février 2014 par Singapore Committee for UN Women et Humanitarian Organization for Migration Economics et à laquelle ont pris part plus de 150 personnes. En janvier 2014, l'Université nationale de Singapour a accueilli une conférence sur le trafic de main-d'œuvre, à laquelle ont participé environ 60 étudiants.

Progrès continus

6.10 Le Gouvernement, par l'intermédiaire du Groupe de travail, continuera de collaborer avec les principales parties prenantes (comme les organisations humanitaires bénévoles, les médias, les milieux universitaires, les étudiants et les entreprises privées) dans leurs initiatives de lutte contre la traite des personnes. Le Gouvernement œuvrera également avec ses partenaires régionaux et internationaux par le biais de plateformes comme la Réunion ministérielle de l'ASEAN sur la criminalité transnationale, la Réunion des hauts responsables de l'ASEAN sur la criminalité transnationale et son Groupe de travail sur la traite des personnes, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et le Groupe d'amis unis contre la traite d'êtres humains.

6.11 En réponse au paragraphe 26 a) des observations finales, Singapour a ratifié le Protocole contre la traite des personnes des Nations Unies en septembre 2015, ce qui témoigne de notre détermination à lutter contre ce fléau.

Partie III**Article 7 : Vie publique et politique****Les femmes dans la vie politique**

7.1 Les femmes à Singapour ne sont pas empêchées de participer à la vie politique. Au demeurant, les différents partis politiques à Singapour recherchent constamment et activement les femmes candidates acceptables. Les femmes occupaient 24 sièges sur 99 (24,2 %) au Parlement de Singapour en août 2015, contre 22 sur 94 sièges (23,4 %) en 2009. Ces pourcentages sont supérieurs à la moyenne de l'Union interparlementaire de 21,9 %⁹ en 2014 et 18,8 %¹⁰ en 2009. À mesure que les femmes singapouriennes deviennent plus instruites, elles seront plus nombreuses à envisager de participer à la vie politique à l'avenir.

7.2 Conformément à la recommandation du paragraphe 28 b) des observations finales, le Secrétariat du Parlement fournit un appui institutionnel et des ressources à tous les parlementaires. Singapour encourage les progrès et l'épanouissement des femmes parlementaires en appuyant leur participation régulière à des manifestations internationales et régionales. Par exemple, en 2013, M^{me} Ellen Lee a été élue représentante de l'Asie du Sud-Est au Comité de pilotage des femmes parlementaires du Commonwealth (FPC). Les FPC visent à renforcer la participation des femmes aux parlements et à intégrer les considérations d'égalité des sexes dans tous les programmes et activités de l'Association parlementaire du Commonwealth.

7.3 En janvier 2013, M^{me} Halimah Yacob a été nommée Présidente du Parlement, première femme à occuper ce poste. En octobre 2015, il y avait six femmes à des postes politiques :

- M^{me} Grace Fu, Ministre de la culture, des communautés et de la jeunesse; et présidente de la Chambre;

⁹ Les deux chambres combinées au 1^{er} décembre 2014.

¹⁰ Les deux chambres combinées au 31 décembre 2009.

- M^{me} Indranee Rajah, Ministre d'État, Ministère des finances et Ministère de la justice;
- M^{me} Amy Khor, Ministre d'État, Ministère de l'environnement et des ressources en eau et Ministère de la santé;
- M^{me} Josephine Teo, Ministre d'État, Ministère des affaires étrangères, Ministère des transports et Bureau du Premier Ministre;
- M^{me} Sim Ann, Ministre d'État, Ministère des finances et Ministère de la culture, des communautés et de la jeunesse; et Whip adjointe du Gouvernement; et
- M^{me} Low Yen Ling, Secrétaire parlementaire, Ministère du commerce et de l'industrie et Ministère de l'éducation; et Maire du district du Sud-Ouest.

7.4 Deux des cinq maires de Singapour sont des femmes. En plus de M^{me} Low Yen Ling, M^{me} Denise Phua est maire du district de Singapour centre.

Les femmes dans le service public et la magistrature

7.5 Dans la fonction publique de Singapour, les femmes sont nommées à des postes de direction sur la base des principes d'égalité des chances et de méritocratie. Ces principes s'appliquent également au choix des cadres du secteur public pour les programmes de développement des talents et de perfectionnement des cadres.

Secteur public

7.6 Jusqu'en décembre 2014, les femmes représentaient 56,7 % de la fonction publique. Elles représentaient 26,1 % et 28,1 % des titulaires des postes de « secrétaire permanent » et de « secrétaire adjoint », respectivement. Le « secrétaire permanent » est le fonctionnaire le plus gradé au sein d'un ministère, suivi du « secrétaire adjoint ».

Pouvoir judiciaire

7.7 À la fin de décembre 2014, les femmes représentaient 22,7 % des juges à la Cour suprême, ainsi que 47,9 %, 69,0 % et 48,3 % des officiers de justice dans les tribunaux d'État, les tribunaux du droit de la famille et la Cour suprême, respectivement.

Les femmes aux postes de décision

7.8 Singapour appuie activement la participation des femmes aux postes de décision. Les initiatives présentées aux paragraphes 7.9 à 7.11 ci-après sont conformes à la recommandation du paragraphe 28 c) des observations finales concernant la sensibilisation à la participation des femmes aux postes de décision et l'appui à apporter à cette participation.

7.9 BoardAgender, une initiative du Conseil des organisations féminines de Singapour, a été lancée en 2011 avec l'appui du Ministère du développement social et de la famille. BoardAgender contribue à sensibiliser aux avantages de l'équilibre entre les sexes dans les entreprises et encourage et aide les femmes à contribuer leurs compétences dans les conseils d'administration et les comités. BoardAgender organise des pourparlers et des séminaires par les organisations qui ont mis en place

les conditions nécessaires pour permettre aux femmes de réaliser toutes leurs potentialités et de devenir des modèles de réussite. Depuis 2011, BoardAgender collabore avec le Centre pour la gouvernance, avec des institutions et des organisations de l'Université nationale de Singapour en vue de produire chaque année le Singapore Board Diversity Report. Le rapport porte sur l'état de la diversité des membres des conseils d'administration à Singapour.

7.10 L'Autorité monétaire de Singapour a révisé le Code de la gouvernance d'entreprise en 2012 et inclut la directive selon laquelle la composition du conseil et de ses comités devrait être diversifiée s'agissant des critères suivants : compétences, expériences, appartenance sexuelle et connaissances de l'entreprise. Cette directive visait à sensibiliser les entreprises cotées à la Bourse de Singapour afin qu'elles prennent en compte des facteurs comme l'appartenance sexuelle lorsqu'elles constituent leurs conseils.

7.11 Le Groupe de travail de la diversité concernant les femmes aux conseils d'administration a été constitué en 2012 pour examiner l'état de la diversité des sexes aux conseils et au sein de la haute direction des entreprises cotées à la Bourse de Singapour. Cette mesure était motivée par la crainte que les femmes continuaient d'être sous-représentées aux conseils et au sein de la haute direction en dépit des progrès considérables enregistrés dans le domaine de l'éducation et de l'emploi. Le Groupe de travail a publié ses recommandations en avril 2014. Le rapport a bénéficié d'une bonne couverture médiatique et a suscité de nombreux débats publics, se traduisant par une plus grande sensibilisation et connaissance de la question. Un comité d'action de la diversité comprenant des chefs d'entreprise illustres et des professionnels des secteurs public et privé a également été constitué en août 2014 sous les auspices de Singapore Exchange Limited, en vue d'augmenter la proportion de femmes représentées aux conseils des entreprises cotées à la Bourse de Singapour.

Participation aux organisations non gouvernementales

7.12 Le Service des affaires féminines du Ministère du développement social et de la famille collabore avec les trois principales organisations féminines présentées ci-après, représentant plus de 90 % des organisations féminines de Singapour, pour traiter des difficultés rencontrées par les femmes à Singapour.

Conseil des organisations féminines de Singapour

7.13 Les principales initiatives du Conseil des organisations féminines de Singapour comprennent BoardAgender, Maintenance Support Central (Centrale d'appui à l'exécution des ordonnances de pension alimentaire) et le Panthéon de la renommée pour les femmes de Singapour (voir [art. 5](#)).

7.14 La Maintenance Support Central a été mise en place en septembre 2011 pour aider les personnes qui ont du mal à recevoir la pension alimentaire ordonnée par le tribunal après un divorce ou une séparation légale. Il offre de l'aide aux différents stades du processus d'exécution des ordonnances de pension alimentaire, notamment des conseils juridiques, l'information sur les programmes d'aide, les rapports de solvabilité, les conseils, l'appui pour localiser l'emploi, l'hébergement et les services de garderie d'enfants. Jusqu'à présent, toutes les personnes aidées ont été des femmes.

Association populaire – Conseil du réseau d’intégration des femmes

7.15 Le Conseil est l’organisme central des comités exécutifs des femmes de l’Association populaire¹¹. Les comités exécutifs des femmes, fondés sur les centres communautaires/clubs, organisent des programmes pour permettre aux femmes d’interagir et d’édifier de solides réseaux communautaires.

Confédération nationale des syndicats – Secrétariat pour l’épanouissement des femmes

7.16 Le Secrétariat représente le mouvement syndical et défend les intérêts des femmes liés au travail.

7.17 Certains des exemples de ses initiatives sont les suivants :

a) **Programme Retour au travail avec vous**, qui met l’accent sur le placement et l’acquisition des compétences pour permettre aux femmes de réintégrer facilement le marché du travail afin de jouir d’une plus grande stabilité de l’emploi et des revenus. Lancé vers la fin de 2007, ce programme comprend des initiatives comme les salons de l’emploi, les opérations de recrutement et les services d’aiguillage hors ligne. Jusqu’en décembre 2014, plus de 26 000 femmes étaient réintégrées au marché du travail;

b) **Mouvement U Flex**, qui aide les entreprises à comprendre les avantages de l’adoption des modes de travail flexibles et à apprendre à mettre en œuvre et gérer cette flexibilité au travail. Le Secrétariat a tenu en mars 2014 une conférence inaugurale pour sensibiliser et encourager les employeurs à procéder ainsi; et

c) **Projet WeCare for U**, qui aide les mères célibataires à trouver un emploi et à se doter des compétences nécessaires pour obtenir un emploi. Jusqu’en décembre 2014, le projet a atteint plus de 500 mères.

7.18 Jusqu’en décembre 2014, près de la moitié des 849 000 travailleurs affiliés au Congrès national de syndicats représentés dans les syndicats affiliés à la Confédération nationale des syndicats étaient des femmes. Quatre des 16 membres nommés au Comité central de la Confédération nationale des syndicats (l’organe d’élaboration des politiques au plus haut niveau du mouvement syndical) pour la période 2011-2015 étaient des femmes. Ces femmes sont les suivantes : M^{me} Diana Chia (Présidente), M^{me} Nora Kang (Vice-Présidente), M^{me} Cham Hui Fong (Sous-Secrétaire générale) et M^{me} Mary Liew (membre).

Article 8 : Représentation et participation internationales**Participation aux réunions régionales et internationales des femmes**

8.1 Singapour participe activement à diverses réunions régionales et internationales pour partager son expérience en matière d’autonomisation des femmes. Ces réunions sont notamment les suivantes :

¹¹ L’Association populaire favorise l’harmonie raciale et la cohésion sociale à Singapour. Sa mission consiste à édifier et relier les communautés pour réaliser l’unité de la population et de la nation.

- Forum sur les femmes et l'économie de l'Association de coopération économique Asie-Pacifique (APEC);
- Réunion ministérielle de l'Asie orientale sur l'égalité entre les sexes;
- Réunion ministérielle de l'ASEAN sur les femmes;
- Commission de l'ASEAN sur la promotion et la protection des droits des femmes et des enfants;
- Commission de l'ASEAN sur les femmes (ACW) et ACW Plus Trois¹²;
- Femmes parlementaires de la Réunion de l'Assemblée interparlementaire de l'ASEAN;
- Réunion intergouvernementale de haut niveau de la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique chargée d'examiner la mise en œuvre au niveau régional du Programme d'action de Beijing et les résultats obtenus aux plans régional et mondial; et
- Réunion de la Commission sur le statut de la femme.

8.2 Singapour a accueilli en 2009 les réunions du Réseau central des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes, du Réseau central des femmes dirigeantes et de l'Économie numérique pour les femmes. En novembre 2013, Singapour a organisé l'atelier de l'ASEAN Plus Trois sur le thème « Harmonie entre vie professionnelle et vie privée pour promouvoir la participation économique des femmes » qui était en partie financé par le Fonds d'intégration Japon-ASEAN.

8.3 Les femmes des secteurs privé et public et de la société civile avaient aussi la possibilité de participer ou de représenter Singapour à ces réunions.

Représentation des femmes aux Nations Unies

8.4 M^{me} Noeleen Heyzer, une Singapourienne, a été la Secrétaire exécutive de la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique d'août 2007 à janvier 2014. Elle est la première femme à jouer ce rôle.

Carrière diplomatique

8.5 L'appartenance sexuelle n'entre pas en ligne de compte dans les affectations des agents du Ministère des affaires étrangères. Jusqu'à la fin de décembre 2014, on comptait 217 femmes (42 %) sur un total de 515 agents des services diplomatiques.

8.5 Singapour compte plusieurs femmes ambassadeurs et chefs de mission (voir annexe B).

Article 9 : Nationalité

9.1 Les femmes et les hommes à Singapour ont les droits égaux d'acquérir, de changer ou de conserver leur nationalité.

¹² « Plus Trois » fait allusion au Japon, à la République populaire de Chine et à la République de Corée.

9.2 Les femmes et les hommes à Singapour ont les mêmes droits concernant la nationalité de leurs enfants. Les enfants nés à l'étranger peuvent acquérir la citoyenneté singapourienne par descendance de la mère ou du père.

Partie IV

Article 10 : Éducation

10.1 La loi sur la scolarité obligatoire dispose que les six premières années de l'enseignement primaire sont obligatoires pour garantir que tous les enfants singapouriens, filles ou garçons, résidant à Singapour et en âge scolaire (plus de 6 ans et moins de 15 ans) aient un accès égal à une éducation de qualité.

10.2 Chaque enfant singapourien a la possibilité d'achever au moins 10 années d'enseignement général. Après l'achèvement de leur enseignement primaire, les élèves peuvent choisir entre une gamme d'établissements d'enseignement et de programmes qui répondent à différents intérêts et aptitudes.

Alphabétisation et résultats scolaires des femmes

10.3 Singapour a un taux d'alphabétisation élevé pour les femmes. Le taux d'alphabétisation des résidentes âgées de 15 ans et plus s'est amélioré, passant de 93,3 % en 2009 à 94,9 % en 2014. Parmi les femmes résidentes âgées de 25 à 34 ans en 2014, 78,1 % ont terminé l'enseignement supérieur (enseignement technique ou université), contre 70,4 % en 2009.

10.4 Les taux d'abandons aux niveaux du primaire et du secondaire sont généralement très faibles. En 2014, le taux d'abandons de la promotion pour les filles était de 0,0 %¹³ dans l'enseignement primaire et de 0,7 % dans l'enseignement secondaire (voir [annexe C, tableau 1](#)).

Enseignement primaire, secondaire et préuniversitaire

10.5 En 2014, 369 établissements offraient un enseignement primaire, secondaire et/ou préuniversitaire. L'effectif total des élèves inscrits dans ces établissements était de 463 403, dont près de la moitié étaient des filles (voir [annexe C, tableaux 2 et 3](#)).

10.6 En 2014, le nombre moyen d'élèves par classe pour les établissements primaires et secondaires était de 34 et 35 respectivement, alors que pour les collèges préuniversitaires/instituts centralisés il était de 23.

Institut d'enseignement technique, enseignement technique et universitaire

10.7 En 2014, les femmes représentaient 37 %, 48 % et 51 % des élèves inscrits à plein temps à l'Institut d'enseignement technique, à polytechnique et aux universités, respectivement.

10.8 Les femmes sont aussi bien représentées dans les disciplines généralement dominées par les hommes. C'est ainsi que les inscriptions des femmes dans les disciplines suivantes se présentaient comme suit en 2014 :

¹³ Le chiffre est inférieur à 0,05 %.

- 26 % aux cours d'électronique et de technologies d'info-communications à l'Institut d'enseignement technique;
- 57 % aux cours d'architecture et de bâtiment, 63 % aux cours de science et de technologies connexes et 38 % aux cours de technologies de l'information aux établissements polytechniques; et
- 60 % aux cours de sciences naturelles, physiques et mathématiques et 61 % aux cours d'architecture et de bâtiment dans les universités (voir annexe C, tableaux 4 à 6).

Établissements indépendants spécialisés

10.9 Singapour compte aussi des établissements scolaires indépendants qui offrent des programmes de plus haut niveau que les établissements ordinaires, mettant l'accent sur le développement de talents et d'aptitudes spécifiques des élèves. Ces établissements sont i) l'École des sports de Singapour; ii) l'École secondaire de mathématiques et de sciences de l'Université nationale de Singapour; iii) l'École des sciences et des technologies; et iv) l'École des arts. En 2014, les filles représentaient 48 % de l'effectif total des élèves de l'École des sports de Singapour; 30 % à l'École secondaire de mathématiques et de sciences de l'Université nationale de Singapour; 26 % à l'École des sciences et des technologies et 76 % à l'École des arts (voir annexe C, tableau 7).

10.10 Les filles de l'École des sports de Singapour ont représenté Singapour à diverses manifestations sportives nationales et internationales, décrochant plus 10 médailles entre 2009 et 2014. À l'École secondaire de mathématiques et de sciences de l'Université nationale de Singapour, les filles obtiennent également des bons résultats dans diverses compétitions locales et internationales. Les filles à l'École des arts ont aussi décroché de multiples médailles et celles de l'École des sciences et des technologies ont obtenu de bons résultats dans diverses compétitions locales et internationales (voir annexe D).

Article 11 : Emploi

11.1 Les politiques de l'emploi de Singapour visent à créer un marché de l'emploi qui offre des possibilités de travail, avec des pratiques d'emploi justes et progressistes, tout en donnant aux entreprises la flexibilité nécessaire pour organiser leurs propres activités.

11.2 L'Alliance tripartite pour des pratiques d'emplois équitables a été mise en place en 2006¹⁴. Elle élabore les directives pour des pratiques d'emploi équitables en vue de protéger les travailleurs de tous les âges. Les employeurs devraient se conformer aux directives de l'Alliance. Les travailleurs qui font l'objet de discrimination sur le lieu de travail peuvent s'adresser à l'Alliance pour obtenir des conseils et de l'aide. Les entreprises qui ne se conforment pas aux directives feront l'objet d'enquête par le Ministère de la main-d'œuvre et les avantages que leur donnent leurs permis de travail pourraient être réduits.

¹⁴ Précédemment connu sous le nom « Alliance tripartite pour des pratiques d'emploi équitables », elle a été rebaptisée à compter du 1^{er} avril 2014. L'Alliance comprend des représentants des employeurs, des syndicats et de l'État.

11.3 Singapour a formulé une réserve à l'égard du paragraphe 1 de l'article 11 pour préserver le bien-être des femmes et de leurs enfants non encore nés de certaines occupations dangereuses, par exemple, dans l'armée. Singapour a procédé à un examen approfondi de cette réserve et estime qu'elle n'est plus nécessaire. Conformément à ses politiques nationales en matière de main-d'œuvre, ses politiques des ressources humaines dans l'armée ont évolué au fil du temps pour prendre en compte et appuyer les besoins du cycle de vie des gens, par exemple, lorsqu'ils se marient ou lorsqu'ils deviennent des parents. Grâce à ces initiatives visant à créer un cadre de travail propice, les femmes militaires peuvent avoir des carrières enrichissantes dans l'armée. Compte tenu de ces progrès et en réponse à la recommandation du paragraphe 30 a) des observations finales, Singapour a retiré sa réserve à l'égard du paragraphe 1 de l'article 11.

Participation des femmes au marché du travail

11.4 La main-d'œuvre résidente de Singapour¹⁵ comprenait 2,2 millions de personnes en 2014. Le taux de participation de la main-d'œuvre résidente¹⁶ était de 67,0 % en 2014, contre 65,4 % en 2009. Il était de 58,6 % pour les femmes en 2014, contre 55,2 % en 2009. Ces taux étaient certes inférieurs à celui des hommes (75,9 % en 2014 et 76,3 % en 2009), mais ils ont progressé au fil du temps. Le taux d'emploi des résidents pour les femmes dans la force de l'âge (25 à 50 ans) est passé de 69,4 % en 2009 à 76,0 % en 2014.

11.5 Par rapport au passé, un plus grand nombre de femmes se trouvent dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes (voir [annexe B](#)). Par exemple :

- a) La proportion de femmes juristes est passée de 41 % en 2009 à 43 % en 2014;
- b) La proportion de femmes docteurs est passée de 34 % en 2009 à 39 % en 2014; et
- c) Les femmes représentaient 28,4 % de chercheurs et d'ingénieurs en 2013, contre 26,5 % en 2009. Entre 2012 et 2013, le nombre de chercheurs et ingénieurs a augmenté de 7,3 % parmi les femmes, contre 5,6 % parmi les hommes.

11.6 Les femmes représentent également une proportion croissante d'employeurs du secteur privé à Singapour – 28 % en 2014, contre 24 % en 2009.

11.7 Le ratio femmes-hommes du revenu mensuel brut médian des résidents employés à plein temps est resté généralement stable de 2009 à 2014, à environ 0,9. À l'instar de nombreux autres pays, à Singapour les femmes perçoivent généralement un salaire inférieur à celui des hommes. Plus de femmes que d'hommes ont tendance à quitter le marché du travail par choix pour prendre soin des membres de la famille. Cette tendance réduit le nombre moyen de leurs années de travail et leur expérience professionnelle, ce qui se reflète dans les salaires globaux moins élevés. En outre, le faible profil scolaire des femmes âgées dans la population active se traduit par des salaires moins élevés. La différence des salaires est plus faible pour la jeune génération des travailleurs singapouriens. En fait, les femmes du groupe d'âge plus jeune (15 à 29 ans) gagnent un revenu mensuel brut médian plus élevé que leurs homologues masculins car elles entrent généralement

¹⁵ Âgés de 15 ans et plus.

¹⁶ Âgés de 15 ans et plus.

plus tôt sur le marché du travail que les hommes qui sont tenus de faire deux années de service national.

11.8 Voir à l'annexe E les statistiques liées à la main-d'œuvre.

Fonds central de prévoyance

11.9 Le Fonds central de prévoyance est le fonds du mécanisme de sécurité sociale de Singapour qui aide les Singapouriens à constituer un revenu de retraite adéquat (voir annexe F). Les travailleurs singapouriens et leurs employeurs effectuent des contributions mensuelles aux comptes du Fonds des travailleurs pour répondre aux besoins suivants :

- a) Compte ordinaire : retraite et logement;
- b) Compte spécial : retraite;
- c) Compte d'épargne-maladie : soins de santé.

Aider les femmes à revenir ou à rester sur le marché du travail

11.10 Diverses initiatives sont prises à Singapour pour aider les femmes qui souhaitent revenir ou rester sur le marché du travail, afin de renforcer l'adéquation de leurs revenus de retraite.

Promotion de l'harmonie entre vie professionnelle et vie privée

11.11 Singapour reconnaît l'importance de l'harmonie entre vie professionnelle et vie privée et elle encourage les initiatives favorables à la vie de famille comme les formules de travail flexibles, pour permettre aux femmes et aux hommes de passer du temps de qualité avec leur famille et de partager les responsabilités familiales, tout en contribuant sur le lieu de travail.

11.12 En 2013, le Gouvernement a introduit le programme **WorkPro Scheme**¹⁷. Ce programme offre des incitations financières aux employeurs afin qu'ils appliquent des formules de travail flexibles et réaménagent les emplois pour encourager les Singapouriens économiquement inactifs à réintégrer le marché du travail.

11.13 Le **Comité tripartite sur la stratégie de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**, qui comprend le Gouvernement, les syndicats, les employeurs et les associations de ressources humaines, favorise l'adoption de formules de travail flexibles par les employeurs.

11.14 Les initiatives du Comité consistent notamment à organiser :

- a) Une conférence biennale sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale à l'intention des employeurs et des praticiens des ressources humaines pour leur permettre d'apprendre les pratiques exemplaires et échanger les idées avec les chercheurs et experts internationaux sur les moyens de concilier vie professionnelle et vie privée;
- b) Un prix d'excellence bisannuel de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour distinguer les employeurs qui appliquent des stratégies d'équilibre

¹⁷ Un programme tripartite élaboré par le Gouvernement, la Fédération nationale des employeurs de Singapour et la Confédération nationale des syndicats.

entre vie professionnelle et vie privée en tant qu'une stratégie opérationnelle holistique et efficace profitant aussi bien à l'entreprise qu'aux employeurs; et

c) Une campagne d'une semaine sur l'équilibre vie professionnelle et vie privée en novembre 2014, en vue de sensibiliser aux avantages des formules de travail flexibles. Conjointement avec la campagne, le Comité a publié des conseils consultatifs tripartites pour guider les employeurs, les superviseurs et les employés dans la mise en œuvre et l'utilisation des formules de travail flexibles.

11.15 Un plus grand nombre d'employeurs offrent des modes de travail flexibles à leurs employés – 47 % des entreprises à Singapour offraient au moins une forme de mode de travail flexible à leurs employés en 2014, contre 38 % en 2011.

11.16 Le **Secrétariat pour l'épanouissement des femmes de la Confédération nationale des syndicats** est un autre organisme essentiel qui favorise activement l'harmonie entre vie professionnelle et vie privée (voir [art. 7](#)).

11.17 Afin d'aider les couples qui travaillent à réaliser l'équilibre entre leur vie professionnelle et leurs engagements familiaux et d'encourager une plus grande responsabilité familiale partagée, le Gouvernement a amélioré les **programmes de congés** pour soutenir les parents, à partir de mai 2013 (voir [art. 16](#)).

11.18 Pour aider les parents à s'acquitter de leurs obligations familiales tout en travaillant, le Gouvernement planifie et facilite la création de **garderies d'enfants** en vue d'assurer l'accessibilité et l'abordabilité de ces services. Les familles bénéficient de subventions mensuelles pour les services de garderie en établissement. Une aide financière plus importante est accordée aux familles avec des mères qui travaillent et aux familles à faible revenu. Environ 20 000 nouvelles places devraient être ajoutées entre 2013 et 2017, ce qui créera une place pour un enfant sur deux dans chaque complexe résidentiel.

Renforcement des capacités

11.19 La **loi sur la retraite et le réemploi**¹⁸ est entrée en vigueur à compter de janvier 2012 pour permettre à davantage de personnes de travailler au-delà de l'âge minimum du départ obligatoire à la retraite. Grâce à cette loi, les personnes âgées qui tiennent à continuer de travailler après la retraite et en ont la capacité peuvent le faire pour augmenter leur épargne-retraite. Cette mesure est plus particulièrement importante pour les femmes qui ont généralement une espérance de vie plus longue que les hommes.

11.20 Le **crédit spécial pour l'emploi** améliore l'employabilité des Singapouriens âgés en fournissant aux employeurs une aide financière pour qu'ils recrutent ces personnes. Grâce au **Programme de supplément de revenu**, le Gouvernement complète également les comptes du Fonds central de prévoyance des travailleurs âgés et à faible revenu s'ils travaillent régulièrement, renforçant ainsi leur revenu de retraite (voir [annexe G](#)). En outre, le Gouvernement a relevé les **taux de contributions au Fonds central de prévoyance** des travailleurs âgés pour leur permettre d'épargner pour leurs besoins de santé et la retraite (voir [annexe F](#)).

11.21 Les Singapouriens, y compris les femmes qui ne travaillent pas, peuvent profiter à partir de 2015 des **programmes et initiatives SkillsFuture** pour tenir leurs

¹⁸ A remplacé la loi sur l'âge de la retraite.

compétences à jour s'ils décident de retourner sur le marché du travail. Ce programme fait partie d'un large éventail de formations subventionnées par l'Agence singapourienne de perfectionnement de la main-d'œuvre (voir [annexe G](#)).

11.22 Les Singapouriens qui reviennent sur le marché du travail peuvent aussi tirer parti du **Programme de stages**, un programme de formation en cours d'emploi de courte durée pour leur permettre d'acquérir des compétences professionnelles de base pratiques, avec la possibilité que l'entreprise hôte leur offre un emploi. Les participants reçoivent des indemnités et des incitatifs lorsqu'ils terminent le programme et s'ils restent employés par l'entreprise ou dans le secteur.

Meilleure protection pour les employés

Protection de la maternité

11.23 En réponse à la recommandation du paragraphe 30 b) des observations finales, la loi sur l'emploi permet à tous les employés couverts par la loi (indépendamment de la citoyenneté ou du statut marital) de réclamer les prestations de congé de maternité. La loi relative au cofinancement du développement des enfants permet en outre aux parents mariés des enfants singapouriens, y compris ceux qui ne sont pas couverts par la loi sur l'emploi, de demander le congé de maternité payé. Le programme de congé de maternité payé par l'État a été introduit en 2013, pour permettre aux employées qui ne remplissent pas les conditions d'admissibilité aux prestations de congé de maternité (par exemple, n'ont pas travaillé pour le même employeur pendant trois mois consécutifs avant l'accouchement), de recevoir des prestations en espèces tant qu'elles ont travaillé au moins 90 jours (même s'ils n'étaient pas consécutifs ou pour différents employeurs) l'année précédant la naissance de l'enfant.

11.24 Singapour a renforcé sa protection de la maternité en mai 2013 en vue de couvrir toutes les employées au titre de la loi sur l'emploi et de la loi sur l'épargne conjointe pour le développement de l'enfant. Les employeurs qui renvoient leurs employées par suppression de poste ou les licencient sans motif suffisant à tout moment durant leur grossesse sont tenus de payer les prestations de congé de maternité de leurs employées, si celles-ci ont travaillé au moins trois mois consécutifs pour leurs employeurs. Auparavant, les employeurs n'étaient tenus de le faire que si les employées étaient renvoyées par suppression de poste au cours du dernier trimestre de leur grossesse, ou licenciées sans motif suffisant au cours des deuxième et troisième trimestres. En outre, les employées enceintes qui estiment qu'elles ont été renvoyées injustement peuvent faire appel au Ministre de la main-d'œuvre, qui peut ordonner à l'employeur de réengager ou d'indemniser l'employée, si le renvoi est considéré injuste. Il est également interdit de renvoyer une employée au cours de la période de son congé de maternité.

Protection contre le harcèlement sexuel

11.25 Singapour prend une position très ferme contre le harcèlement sexuel, notamment le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La loi sur la protection contre le harcèlement est entrée en vigueur en novembre 2014 et offre un cadre juridique pour les normes de comportement socialement acceptables sur le lieu de travail et en dehors. Les dispositions de cette loi portent sur un large éventail de comportements, notamment les cyberbrimades, le harcèlement criminel et le harcèlement sexuel. Toute violation de ces dispositions constitue une infraction. La

loi prévoit également des recours comme les ordonnances de protection et permet des actions au civil pour dommages. Cette loi met en œuvre la recommandation du paragraphe 30 d) des observations finales. Le Gouvernement a reçu des membres du public, notamment des groupes de défense des femmes, des réactions accueillant positivement cette loi.

11.26 Singapour prend également des mesures non législatives pour protéger les femmes contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Depuis 2009, l'Alliance tripartite pour des pratiques d'emploi équitables et la Fédération nationale des employeurs de Singapour organisent des ateliers pour sensibiliser les employeurs aux questions de harcèlement sur le lieu de travail et à la mise en place de procédures de traitement des plaintes. Ces ateliers ont été complétés par un manuel de l'Alliance publié en janvier 2011 pour guider les employeurs dans le processus de traitement des plaintes.

11.27 Ces initiatives permettent aux travailleurs de chercher réparation directement auprès de leur direction par le biais des procédures internes de traitement des plaintes sur le lieu de travail de leurs sociétés ou par l'intermédiaire de leurs syndicats. Ils peuvent aussi s'adresser à l'Alliance pour obtenir des conseils et de l'aide. En outre, le Ministère de la justice collabore avec le Ministère de la main-d'œuvre à l'élaboration des documents d'orientation pour aider les employeurs et les employés à gérer le harcèlement sur le lieu de travail dans le cadre de la loi sur la protection contre le harcèlement.

Travailleurs domestiques étrangers

11.28 Singapour adopte une approche à plusieurs volets pour protéger les intérêts des travailleurs domestiques étrangers, qui sont pour la plupart des femmes.

Protection juridique

11.29 Tous les travailleurs domestiques étrangers sont protégés par le Code pénal et la loi sur l'emploi de main-d'œuvre étrangère.

11.30 Aux termes du Code pénal, les employeurs condamnés pour traitement abusif de travailleurs domestiques étrangers sont privés pour toujours du droit d'en recruter un autre. Compte tenu de notre position ferme en matière d'application de la loi, le nombre de cas avérés de mauvais traitement de travailleurs domestiques étrangers a diminué de 60 cas en 2009 à 54 en 2014, cinq employeurs ou membres de ménages étant condamnés et emprisonnés entre 2009 et 2014. Il en est ainsi malgré un accroissement de la population de travailleurs domestiques étrangers de 13,5 % depuis 2009.

11.31 La loi sur l'emploi de main-d'œuvre étrangère impose des conditions relatives au permis de travail qui obligent tous les employeurs à s'occuper du bien-être de leurs travailleurs domestiques étrangers, par exemple, en assurant leur sécurité personnelle, en leur offrant un logement approprié, une alimentation et un repos suffisants, en réglant rapidement leurs salaires et en leur fournissant un traitement médical. La loi a été modifiée en novembre 2012 pour doubler les pénalités (à une amende maximale de 10 000 dollars singapouriens et/ou un emprisonnement maximum d'un an par accusation) pour les employeurs qui violent les conditions du permis de travail.

11.32 En août 2012, le Ministère de la main-d'œuvre a imposé des conditions plus rigoureuses pour assurer la sécurité des travailleurs domestiques étrangers en

service dans l'environnement hautement urbanisé de Singapour. C'est ainsi qu'il est interdit aux employeurs de demander à leurs travailleurs domestiques étrangers de nettoyer l'extérieur des fenêtres au-dessus du niveau du sol, à moins que le travailleur ne soit supervisé et que les grillages de la fenêtre ne soient installés et fermés durant le processus de nettoyage. En plus d'encourir des sanctions plus sévères, les employeurs fautifs peuvent se voir privés définitivement du droit de recruter un travailleur domestique étranger.

11.33 Depuis janvier 2013, le Ministère de la main-d'œuvre demande aux employeurs d'accorder à leurs travailleurs domestiques étrangers un jour de repos hebdomadaire ou une rémunération en lieu et place. S'il est convenu par écrit que le travailleur doit travailler durant son jour de repos, celui-ci a droit à une compensation sous la forme d'un jour de repos de remplacement ou d'une rémunération financière correspondant à son salaire journalier. Singapour a examiné sérieusement la recommandation du Rapporteur que la rémunération financière ne peut pas remplacer un jour de repos hebdomadaire. Toutefois, il ressort de larges consultations avec les employeurs et les travailleurs domestiques étrangers que les deux parties préfèrent avoir la latitude de fixer de commun accord les modalités de jour de repos.

11.34 Pendant que se poursuit l'enquête sur l'infraction (ou les infractions) alléguée(s) par un travailleur domestique étranger, le Ministère de la main-d'œuvre veille à ce que celui-ci soit logé et nourri. Le travailleur est autorisé à chercher un emploi pendant ce temps.

Éducation

11.35 Le Ministère de la main-d'œuvre a introduit, en 2012, un programme d'appui à l'installation pour aider les travailleurs domestiques étrangers embauchés 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 travailleurs les règles élémentaires de sécurité pour les travaux ménagers dans les immeubles de grande 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 travailleurs.

11.36 Le Ministère de la main-d'œuvre publie également des guides et des publications à l'intention des travailleurs domestiques étrangers (dans leur langue maternelle) et des employeurs en vue de les sensibiliser à leurs droits et à leurs responsabilités, aux normes sociales et au développement de bonnes relations avec les employeurs et les travailleurs, respectivement, ainsi qu'aux voies et moyens de faire connaître leurs préoccupations ou leurs réactions.

11.37 Tous les nouveaux employeurs et les employeurs qui changent d'employé plus de quatre fois par an sont tenus de suivre un programme d'orientation. Ce programme les informe sur les bonnes pratiques en matière d'emploi et sur leurs obligations à l'égard de leurs employés de maison étrangers.

11.38 Les travailleurs domestiques étrangers peuvent présenter des plaintes par divers moyens, par exemple, un numéro vert dont la permanence est assurée par des fonctionnaires du Ministère de la main-d'œuvre et des organisations non gouvernementales. Dans le cadre du programme d'appui à l'installation, le numéro

vert est communiqué à tous les travailleurs domestiques étrangers, ainsi que des formulaires d'information en retour dans des enveloppes déjà affranchies adressées au Ministère de la main-d'œuvre et d'autres numéros de contact importants (par exemple, ceux de leurs ambassades, des organisations non gouvernementales et de la police). Le Ministère de la main-d'œuvre procède également à des entrevues avec des travailleurs domestiques étrangers qui travaillent pour la première fois à Singapour et sont choisis de manière aléatoire pendant les premiers mois de leur emploi. Ces entrevues et visites permettent également au Ministère de la main-d'œuvre de déterminer si les travailleurs se sont adaptés à l'environnement de travail de Singapour et de leur rappeler l'importance de la sécurité des conditions de travail ainsi que leurs droits et responsabilités. Ces mesures sont conformes à la recommandation du Rapporteur que les travailleurs domestiques étrangers aient accès aux mécanismes de gestion des plaintes et de recours.

Réglementation des agences de placement

11.39 Le Gouvernement réglemente les pratiques des agences de placement, qui servent d'intermédiaires entre les employeurs et les travailleurs, notamment les travailleurs domestiques étrangers. Le cadre législatif comprend la loi sur les agences de placement, les règles et les conditions administratives des agences de placement (par exemple, les conditions d'obtention de la licence, qui stipulent les responsabilités des agences de placement). Le cadre législatif stipule que les agences de placement ont envers les employeurs et les travailleurs un devoir de diligence, qui consiste notamment à aider les deux parties à établir des conditions et modalités d'emploi mutuellement acceptables (par exemple, un jour de repos hebdomadaire ou le paiement en tenant lieu), et à préserver le bien-être des travailleurs.

11.40 La loi relative aux agences de placement a été modifiée en 2012 pour améliorer leur compétence professionnelle et pour remédier aux négligences professionnelles en matière de recrutement. Certains des changements importants consistaient notamment à plafonner les frais payables par les employés à deux mois de salaire pour chaque année de la période du contrat d'emploi, l'introduction du remboursement des frais pour les employés qui seraient prématurément licenciés, le renforcement de la sanction dont sont passibles les agences de placement qui opèrent sans licence et l'augmentation du montant du dépôt de garantie payable par une agence de placement.

11.41 Le Ministère de la main-d'œuvre a un mécanisme complet d'application et de suivi de la réglementation des agences de placement. En dehors des enquêtes proactives, le Ministère enquête également sur les plaintes ou les réactions concernant les fautes professionnelles commises par une agence de placement, par exemple, surfacturer un travailleur domestique étranger ou mettre en danger son bien-être avant qu'il ne rejoigne le ménage de son employeur. L'agence de placement qui viole la loi relative aux agences de placement ou les conditions d'obtention de licence peut se voir infliger des points d'inaptitude, faire l'objet d'une amende, de poursuites, ou même avoir sa licence suspendue ou annulée. Le Ministère de la main-d'œuvre continue d'explorer les voies et moyens de resserrer davantage le cadre de réglementation des agences de placement.

Partenariat

11.42 Le Ministère de la main-d'œuvre procède à de larges consultations avec les organisations non gouvernementales lorsqu'il examine la législation et les mesures administratives et s'entretient régulièrement avec elles pour le suivi des problèmes et des cas liés aux travailleurs domestiques étrangers.

11.43 Dans l'ensemble, Singapour a un solide mécanisme de réglementation pour protéger les travailleurs domestiques étrangers et leur offrir de bonnes conditions d'emploi, ce qui en fait une destination intéressante pour ces travailleurs. Dans des entretiens avec plus de 900 travailleurs en 2010, 90 % étaient satisfaits du travail à Singapour et 70 % avaient l'intention de continuer de travailler dans ce pays. Plus de 90 % étaient au courant de leurs droits et obligations concernant l'emploi.

Tests de grossesse et diagnostic des maladies sexuellement transmises

11.44 En ce qui concerne la recommandation du Rapporteur d'abroger la loi exigeant de déporter les détenteurs de permis de travail du fait de la grossesse, Singapour gère attentivement l'accroissement de sa population pour s'assurer qu'elle reste soutenable. Les tests de grossesse profitent également aux travailleuses car ils leur fournissent des informations sur leur grossesse et leur aptitude à exécuter des types précis de travail.

11.45 Il n'existe pas de loi exigeant la déportation des étrangers atteints de maladies sexuellement transmissibles, à moins qu'ils ne soient infectés par le virus de l'immunodéficience humaine. Le Gouvernement a examiné avec attention la recommandation du Rapporteur d'abroger cette loi, mais considère cette exception nécessaire pour des raisons de santé publique. Cette exception s'applique également aux deux sexes.

Article 12 : Santé

Le système de soins de santé de Singapour

12.1 Singapour ambitionne d'offrir des services médicaux de base de bonne qualité et accessibles à tous. Le Ministère de la santé réglemente les fournisseurs de soins de santé du secteur public comme du secteur privé, et favorise les programmes de promotion de saines habitudes de vie et de santé préventive.

12.2 Les résultats de cette politique élargie et globale sont :

- L'espérance de vie à la naissance pour la population résidente continue d'augmenter, passant de 81,4 ans en 2009 à 82,8 ans en 2014. Pour les femmes, elle est passée de 83,7 ans en 2009 à 84,9 ans (80,5 ans pour les hommes) en 2014;
- Le taux de mortalité maternelle est resté faible. Pas de mortalité maternelle enregistrée en 2009, et 2,4 décès maternels pour 100 000 cas de naissances vivantes et de mortinatalité ont été observés en 2014 (parmi les plus bas au monde);
- Le taux de mortalité infantile a chuté de 2,2 à 1,8 pour 1 000 naissances vivantes chez les personnes résidentes en 2014; et

- Le taux de mortalité pour les enfants âgés de moins de 5 ans est passé de 2,8 en 2009 à 2,6 pour 1 000 naissances vivantes chez les personnes résidentes en 2014.

12.3 Dans une étude réalisée en 2012 par Bloomberg, Singapour occupait le premier rang des pays dont la population se porte le mieux au monde. Le Rapport de 2015 sur la situation des mères dans le monde a classé Singapour au quatorzième rang sur 179 pays et le meilleur endroit en Asie pour être mère¹⁹. Ce classement est basé sur la santé, l'éducation et la situation économique de la mère.

Prise en charge de la santé des femmes

Comité consultatif sur la santé des femmes

12.4 Pour apprendre aux femmes à prendre leur santé en charge, le Conseil de promotion de la santé, relevant du Ministère de la santé, a créé en mai 2012 le Comité consultatif sur la santé des femmes.

12.5 Une feuille de route triennale a été élaborée pour :

- a) Rendre le dépistage du cancer plus accessible pour les femmes à faible revenu;
- b) Faire de la santé une priorité pour les femmes qui travaillent;
- c) Inculquer aux soignantes âgées de 40 ans et plus les compétences nécessaires leur permettant de prendre soin d'elles-mêmes et des personnes à leur charge.

12.6 Depuis lors, plusieurs initiatives sont prises, comme la subvention pour la promotion de la santé au travail qui finance les entretiens sur la santé des femmes, ainsi que le dépistage du cancer du sein et du cancer du col de l'utérus chez les femmes qui travaillent. Le Conseil de promotion de la santé a noué un partenariat avec la Fondation du cancer du sein pour offrir, à partir de mars 2013, des séances de mammographie gratuites aux femmes à faible revenu. À la fin de mai 2015, près de 14 000 femmes avaient bénéficié de ces séances de mammographie.

Services et prestations aux femmes enceintes

12.7 En améliorant en 2013 (voir [art. 16](#) et [annexe K](#)) le train de mesures tendant à promouvoir le mariage et la parentalité, le Gouvernement a multiplié les avantages en faveur des femmes enceintes et augmenté les subventions aux femmes mariées qui ont recours à la technologie de la procréation assistée.

12.8 Le Ministère de la santé a examiné et diffusé à grande échelle des documents sur divers aspects des soins de santé au profit des mères, de la grossesse à la naissance et au-delà, y compris sur la santé mentale. À titre d'exemple, sur son portail en ligne, le Conseil de promotion de la santé publie des documents sur les soins prénatals et l'allaitement au sein et des trousseaux d'outils pour les parents d'enfants de moins de 6 ans. Le Conseil de promotion de la santé organise aussi des ateliers sur les lieux de travail et dans les communautés en vue de permettre aux futurs parents et aux personnes qui sont déjà des parents d'acquiescer les

¹⁹ Source : Situation des mères dans le monde en 2015, Save the Children.

connaissances nécessaires pour adopter les bonnes pratiques de santé, de la période prénatale au moment où l'enfant atteint l'âge de 6 ans.

Renforcement de l'appui aux soignants familiaux

12.9 Les femmes sont habituellement les principales dispensatrices de soins dans les familles. 11,3 % des résidentes qui ne font pas partie de la main-d'œuvre dans la force de l'âge (25 à 54 ans)²⁰ ont indiqué que le fait qu'elles s'occupent de leur famille ou de leurs parents est l'une des raisons majeures pour laquelle elles ne travaillent pas ou ne cherchent pas à le faire. Étant donné que la population à Singapour est vieillissante, la pression sur les soignants va probablement augmenter au fil du temps.

12.10 Face à cette situation, le Ministère de la santé a mis au point une panoplie de services de prise en charge des personnes âgées, présentés ci-après. Ces services appuient les soignants familiaux et pourraient permettre, surtout aux soignantes qui désirent revenir sur le marché du travail, de réaliser un équilibre entre leurs obligations de soignantes et leurs obligations professionnelles. Pour les soignantes qui choisissent de rester en dehors du marché du travail, l'appui fourni par les services de prise en charge des personnes âgées libéreront cependant une partie du temps qu'elles consacrent aux soins, ce qui leur permettrait de se consacrer à d'autres activités qui les intéressent.

12.11 En outre, les services de prise en charge des personnes âgées profitent directement aux soignantes en particulier, étant donné qu'en 2014 la population de Singapour, âgée de 65 ans et plus, était constituée à 55,1 % de femmes.

Services de relève

12.12 En 2012, le Ministère de la santé a mis en place le Service de prise en charge intérimaire qui fournit aux malades sortant de l'hôpital un(e) soignant(e) à plein temps dans la journée en attendant la mise en place des dispositions nécessaires pour une prise en charge à long terme, ce qui permet aux membres de la famille de continuer de travailler.

12.13 En juillet 2014, le Ministère de la santé a également lancé un programme de prise en charge temporaire en fin de semaine dans neuf des centres de prise en charge des personnes âgées à Singapour. Le nombre de maisons de retraite offrant la prise en charge temporaire est également passé à 17 depuis que cette innovation a été lancée en mai 2013. Les soignants peuvent ainsi laisser leurs patients pour quelques heures en fin de semaine dans un centre de prise en charge des personnes âgées, ou pour y passer la nuit durant une courte période.

Appui financier

12.14 La bourse de formation pour les soignants subventionne la formation suivie par ceux-ci pour acquérir les compétences nécessaires à la satisfaction des besoins physiques et émotionnels des personnes dont ils s'occupent. Les soignants sont des membres de la famille et des travailleurs domestiques étrangers employés par les familles qui s'occupent des personnes âgées et des handicapés. Entre 2011 et 2014,

²⁰ Source : Enquête approfondie sur la main-d'œuvre. Basée sur 190 900 résidentes âgées de 25 à 54 ans qui ne faisaient pas partie de la population active en 2014.

environ 87 % des bénéficiaires de la bourse étaient des femmes. En outre, le programme de don au titre de l'emploi de travailleurs domestiques étrangers a été institué en octobre 2012 pour aider les familles à couvrir les frais d'engagement de ces travailleurs qui s'occupent des personnes âgées fragiles ou des personnes vivant avec au moins un handicap modéré. Jusqu'en mai 2015, 55 % des bénéficiaires du don étaient des femmes. Les familles dont les membres sont âgés de plus de 65 ans ou qui vivent avec des handicaps peuvent aussi bénéficier de l'allègement de la taxe sur les travailleurs domestiques étrangers. Depuis mai 2015, le prélèvement a été réduit de 120 dollars singapouriens à 60 dollars singapouriens par mois.

Appui à la prise en charge des personnes âgées

12.15 Les soignants des personnes âgées peuvent s'adresser à l'Agence des soins intégrés du Ministère de la santé pour obtenir des informations et des orientations vers des services dans les secteurs de la santé et des secteurs sociaux de prise en charge des personnes âgées. Pour améliorer ses prestations, l'Agence a créé en septembre 2014 un centre d'appels à guichet unique.

12.16 Voir [annexe H](#) pour d'autres services de soins aux personnes âgées, pour des initiatives visant à répondre aux besoins de soins de santé des personnes âgées, et pour des initiatives de financement des soins de santé.

Article 13 : Vie économique et sociale

Bâtir une nation qui offre de réelles possibilités

13.1 Singapour tient à créer une nation qui offre des possibilités et une société inclusive où chaque citoyen bénéficie de la prospérité nationale. Cette vision s'articule autour des principaux thèmes comme la construction d'une société juste et équitable, d'une communauté homogène et d'une demeure habitable et attachante pour sa population. Nous continuons à nous inspirer des initiatives passées pour transformer notre économie et renforcer le soutien social. Les initiatives sont généralement non sexistes et elles profitent aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Soutien aux femmes âgées à faible revenu

Aide aux personnes âgées

13.2 Le Gouvernement soutient les Singapouriens du troisième âge par le biais de multiples initiatives. À titre d'exemple, le train de mesures en faveur de la génération des pionniers accorde des dons pour soins de santé aux Singapouriens nés le 31 décembre 1949 ou avant cette date (voir [annexe H](#)). À partir de 2016, le Plan d'aide aux personnes âgées accorde des allocations trimestrielles variant entre 300 et 750 dollars singapouriens aux 30 % de Singapouriens au bas de l'échelle, âgés de 65 ans et plus et qui ont moins de moyens pour compléter leur pension de retraite (voir [annexe F](#)). Les femmes en particulier profiteront de ces initiatives, puisque leur espérance de vie est supérieure à celle des hommes.

Efforts visant à rendre la pension de retraite suffisante

13.3 Il existe plusieurs initiatives visant à encourager les femmes à revenir sur le marché du travail ou à y rester. Ces initiatives visent à aider à constituer un niveau de revenu suffisant pour leur retraite. (voir [art. 11](#)).

13.4 Le Gouvernement encourage aussi les Singapouriens à économiser davantage pour leur pension aussi bien pour eux-mêmes que pour leurs proches (y compris les femmes au foyer, qui ont tendance à avoir un compte d'épargne moins garni au Fonds central de prévoyance). À cet effet, il accorde un allègement fiscal aux membres du Fonds qui effectuent des versements complémentaires à leurs propres comptes du Fonds ou aux comptes du Fonds des membres de leur famille (voir [annexe F](#)).

13.5 À partir de 2016, le Gouvernement diminuera le montant minimum que les membres doivent épargner dans leurs propres comptes du Fonds central de prévoyance. Les membres peuvent transférer les montants en sus de ce minimum vers des comptes spéciaux ou des comptes de retraite²¹ de leurs conjoints au Fonds. De nombreuses femmes au foyer ont dû s'occuper de leurs jeunes enfants ou étaient les principales soignantes pour leurs parents âgés. Étant donné qu'elles ont été économiquement inactives durant de nombreuses années, elles ont tendance à avoir des comptes au Fonds moins garnis. Dans la mesure également où les femmes ont tendance à survivre à leurs époux, la nouvelle politique (qui permet plus facilement aux époux de femmes au foyer de compléter les comptes de ces dernières au Fonds), améliorera le revenu de retraite de ces femmes.

13.6 D'autres initiatives, comme celles qui permettent à des propriétaires fonciers de monétiser leurs actifs immobiliers pour compléter leur pension de retraite, s'appliquent également aux deux sexes. Les propriétaires peuvent sous-louer leurs appartements ou des chambres vides; peuvent déménager dans des appartements moins grands; ou vendre à l'État une partie du solde du crédit-bail de leurs appartements (voir [annexe F](#)).

13.7 Une autre initiative est celle du CPF LIFE, un régime national de rente institué en 2009, qui fournit aux membres du Fonds central de prévoyance à la retraite un revenu à vie prélevé sur leur épargne du Fonds (voir [annexe F](#)).

13.8 Le taux de contribution au Fonds central de prévoyance pour les travailleurs plus âgés et les travailleurs à bas salaire a également été relevé pour rendre leur revenu de retraite suffisant. De plus, à compter de janvier 2016, le Gouvernement appliquera un taux d'intérêt plus élevé, allant jusqu'à 6 % (contre un maximum de 5 % actuellement) aux premiers 30 000 dollars singapouriens des comptes du Fonds des membres âgés de 55 ans et plus. (voir [annexe F](#)).

Aide aux personnes qui n'ont pas de parents proches

13.9 Les femmes âgées qui n'ont ni épargne ni parent proche sur qui compter, peuvent s'adresser au Bureau du service social²² le plus proche, au Réseau de regroupement des personnes âgées²³ ou au Centre des services familiaux²⁴. Les

²¹ Lorsque le membre du Fonds central de prévoyance atteint l'âge de 55 ans, l'épargne sur son compte spécial et sur son compte ordinaire sera transférée sur un nouveau compte de retraite.

²² Des bureaux de services sociaux sont installés sur toute l'île à Singapour de manière à se rapprocher des résidents nécessitant qu'ils servent. Ces bureaux administrent l'assistance sociale et orientent les résidents vers d'autres formes d'assistance, comme le rapprochement des offres et des demandes d'emploi et les services à la famille.

²³ Les réseaux de regroupements de personnes âgées sont créés pour aider les personnes âgées vulnérables à vieillir sur place. Constitués de centres d'activités pour personnes âgées, d'assistants sociaux et de bénévoles, ces réseaux vont au-devant des personnes âgées vulnérables pour les encourager à rester engagées dans la communauté et à recevoir

services d'assistance financière et d'orientation sont également disponibles à ces endroits. Les personnes qui ont besoin d'assistance médicale peuvent aussi bénéficier des services de Medifund et du Plan d'assistance médicale communautaire pour couvrir ou payer leurs frais médicaux, et des services des différents programmes d'aide ComCare pour l'assistance sociale. Il existe aussi des services d'amitié qui fournissent un appui social aux personnes âgées, isolées et vulnérables (voir [annexe F](#)).

13.10 Pour mieux répondre aux besoins de soins des personnes âgées, le Ministère de la santé s'emploie à renforcer ses capacités dans les secteurs des soins à domicile et en établissement. S'agissant de soins à domicile, le personnel soignant prodigue des soins médicaux et des services de soins personnels aux domiciles des personnes âgées. Quant aux soins en établissement, les personnes se rendent à l'établissement dans la journée pour y recevoir une gamme de soins médicaux, sociaux et personnels (voir [annexe H](#)).

Protection des adultes vulnérables

13.11 Le Gouvernement envisage d'adopter à la fin de 2015 une loi sur les adultes vulnérables pour renforcer la protection des adultes (18 ans et plus) qui souffrent d'infirmités mentales ou physiques. Ces personnes courent le risque de se négliger ou d'être mal traitées ou négligées par les membres de leur propre famille ou le personnel soignant, dans la mesure où elles sont souvent incapables de se prendre en charge.

Participation et résultats dans les disciplines sportives et les activités culturelles

13.12 Voir l'[annexe I](#) en ce qui concerne la participation et les résultats des femmes dans les disciplines sportives et les activités culturelles.

Article 14 : Femmes rurales

14.1 Cet article n'est pas applicable à Singapour qui est une ville-État.

Partie V

Article 15 : Égalité devant la loi

Égalité pour les hommes et les femmes

15.1 Le principe de l'égalité de toutes les personnes devant la loi est consacré dans la Constitution (voir [art. 2](#)).

Lois récemment promulguées

15.2 Les nouvelles lois promulguées entre 2009 et 2015 sont les suivantes :

des soins coordonnés. Les personnes âgées trop fragiles pour vivre seules peuvent vivre dans des foyers pour groupes conviviaux de personnes âgées.

²⁴ Les centres des services familiaux sont des structures d'assistance sociale axées sur la communauté, qui fournissent des services sociaux en privilégiant les personnes et les familles à faible revenu et vulnérables pour les aider à devenir autonomes, stables et résilientes.

a) La loi sur la prévention de la traite d'êtres humains, qui vise à ériger en infraction la traite sexuelle, le trafic de la main-d'œuvre et le trafic d'organes (voir [art. 6](#));

b) La loi sur la capacité mentale, qui vise à protéger les intérêts des personnes dont la capacité mentale est diminuée (voir [annexe J](#));

c) La loi sur la justice familiale, qui vise à centraliser l'administration de procédures judiciaires relatives à la famille et à renforcer l'expertise en matière de gestion et de résolution des conflits liés à la famille (voir ci-dessous); et

d) La loi sur la protection contre le harcèlement, qui vise à renforcer la protection contre le harcèlement sur le lieu de travail et en dehors (voir [art. 11](#)).

Lois récemment modifiées

15.3 Quelques lois ont été modifiées entre 2009 et 2015, dont :

a) La loi sur les enfants et les jeunes, qui vise à mieux protéger les enfants et les jeunes contre l'exploitation sexuelle (voir [art. 6](#));

b) La loi sur les agences de placement, qui vise à empêcher l'exploitation des employés, notamment les travailleurs domestiques étrangers (voir [art. 11](#));

c) La loi sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, qui vise à infliger des peines plus sévères aux employeurs qui violent les conditions du permis de travail (voir [art. 11](#));

d) La loi sur l'emploi, qui vise à étendre la protection de la maternité à toute la durée de la grossesse, de sorte que les employeurs soient tenus de payer les indemnités pour congé de maternité aux employées qui sont renvoyées sans motif suffisant ou qui sont licenciées par suppression de postes à n'importe quel stade de la grossesse. (voir [art. 11](#));

e) La Charte des droits de la femme, qui vise à faciliter les mariages, traite du divorce et de son impact et renforce l'application des ordonnances de versement de la pension alimentaire (voir [art. 16](#)); et

f) La loi sur l'épargne conjointe pour le développement de l'enfant, qui vise à mettre en application les régimes de congé améliorés dans le cadre du train de mesures de 2013 tendant à promouvoir le mariage et la parentalité (voir [art. 16](#)).

Loi sur le droit de la famille

15.4 La loi sur le droit de la famille est entrée en vigueur en octobre 2014 pour appliquer les recommandations de la Commission du droit de la famille concernant la création de tribunaux du droit de la famille. La Commission a été mise en place en 2013 suite à l'accroissement des taux de divorces et d'annulations de mariage.

15.5 Ces nouveaux tribunaux du droit de la famille centralisent l'administration des procédures judiciaires liées aux affaires familiales et renforcent les compétences en matière de gestion et de résolution des différends familiaux. Il s'agit :

- a) Des affaires de divorce;
- b) Des affaires de garde des enfants et d'adoption;
- c) De l'application des ordonnances de protection des personnes;

- d) Des affaires de succession; et
- e) Des affaires relatives aux enfants et aux jeunes.

15.6 Ces tribunaux sont habilités à statuer plus efficacement sur des différends familiaux tout en réduisant le traumatisme et l'agressivité liés au processus, ce qui profite généralement aux familles concernées. Une approche dirigée par le juge place celui-ci au centre du processus, ce qui constitue une amélioration par rapport à la précédente approche conflictuelle. Les procédures judiciaires sont également simplifiées pour réduire les frais de justice et les lenteurs inutiles.

Systeme judiciaire de Singapour

15.7 Singapour est bien connue comme un pays au système judiciaire exempt de corruption et efficace. C'est ainsi que Singapour se classe à la première place dans la catégorie « Cadre judiciaire et réglementaire » dans le World Competitiveness Yearbook 2014 de l'Institute for Management Development et à la neuvième place dans le classement de 2015 du World Justice Project Rule of Law (qui contient une évaluation des systèmes de justice civile et pénale d'un pays en termes d'impartialité, d'efficacité et d'efficience). Singapour était le seul pays asiatique parmi les 10 premiers de ce classement. Dans le numéro de mars 2014 de son Asian Intelligence Report, Political and Economic Risk Consultancy Ltd a indiqué que le taux de corruption perçue dans le système judiciaire de Singapour était relativement faible, à 0,95 (sur une échelle de 0 à 10).

15.8 Les avantages directs et indirects d'un bon système judiciaire, efficace et exempt de corruption sont accessibles à tous les Singapouriens, indépendamment de leur sexe, de leur âge ou de leur appartenance ethnique.

Article 16 : Mariage et vie de famille

Situation de la famille à Singapour

16.1 La cellule familiale à Singapour demeure solide. La majorité des personnes interrogées dans l'Enquête de 2013 sur les attitudes sociales des Singapouriens ont déclaré avoir une famille soudée et être satisfaites de leur vie de famille.

Appui au mariage et à la parentalité

16.2 Le Gouvernement a instauré en 2001 un train de mesures en faveur du mariage et des responsabilités parentales, mesures qu'il a renforcées en 2004, 2008 et 2013, et plus récemment en 2015 (voir l'[annexe K](#) pour plus de détails).

16.3 Les améliorations apportées au train de mesures de 2013 à 2015 visent à atteindre divers objectifs à savoir :

Objectifs

Exemples de mesures améliorées

Améliorer l'accès aux appartements subventionnés par l'État pour soutenir les mariages et les naissances précoces

Attribution prioritaire d'appartements subventionnés par l'État à des couples mariés avec enfants ou qui attendent un enfant, s'ils en sont à leur première acquisition. Les couples peuvent aussi louer ces appartements à des loyers

| <i>Objectifs</i> | <i>Exemples de mesures améliorées</i> |
|---|--|
| | abordables en attendant l'achèvement des travaux de leurs nouveaux logements. |
| Fournir une aide financière pour couvrir les frais de conception et d'accouchement | Augmentation de la subvention de l'État pour les traitements fondés sur les techniques de procréation assistée |
| Contribuer davantage au règlement des dépenses d'éducation des enfants | Don en espèces à titre de prime de nouveau-né, don pour contribuer à satisfaire les besoins médicaux des nouveau-nés, augmentation des subventions pour soins aux nouveau-nés et pour garde d'enfants et allègement de la taxe sur les travailleurs domestiques étrangers |
| Aider les couples qui travaillent à gérer leurs engagements professionnels et familiaux et les encourager à partager leurs responsabilités parentales | Congé de paternité, congé parental partagé, allongement de la durée du congé pour garde d'enfant, congé pour adoption et une allocation pour l'harmonie entre vie professionnelle et vie privée pour aider les employeurs à appliquer les stratégies d'harmonisation de la vie professionnelle et de la vie privée |

Lois régissant le mariage et le divorce

16.4 La société singapourienne étant multireligieuse, le mariage et le divorce y sont régis par deux lois distinctes – le droit civil et le droit islamique. Les législations respectives sont : la Charte des droits de la femme et la loi sur l'administration du droit islamique.

Charte des droits de la femme

16.5 Promulguée en 1961, la Charte des droits de la femme est un texte capital qui fournit la base juridique à l'égalité entre les conjoints :

- a) Monogamie : Interdit à tout Singapourien d'avoir plus d'une épouse;
- b) Administration du ménage : Donne l'égalité des droits et des responsabilités tant au mari qu'à la femme en ce qui concerne les soins à leurs enfants et le foyer;
- c) Biens matrimoniaux : Confère à la femme une part des biens matrimoniaux même si elle n'a pas contribué directement à leur financement;
- d) Pension alimentaire à la charge du mari : Fait obligation au mari de s'occuper de sa femme et de ses enfants tout au long de leur vie conjugale et après le divorce, sauf dans des circonstances exceptionnelles;
- e) Violence au foyer : Protège la femme et les enfants contre un mari violent; dans les cas extrêmes, elle expulse le mari du domicile conjugal.

16.6 L'âge minimum requis pour le mariage à Singapour est de 18 ans avec le consentement parental. Une personne âgée de moins de 18 ans qui souhaite se marier doit, au préalable, demander une autorisation spéciale au Ministère du

développement social et de la famille et suivre un programme obligatoire de préparation au mariage avant de pouvoir se marier.

16.7 La Charte des droits de la femme a été modifiée en janvier 2011 :

a) La condition faisant obligation au couple de résider une quinzaine de jours à Singapour avant de se marier a été éliminée pour les couples dont les deux partenaires sont des citoyens singapouriens et/ou des résidents permanents. Auparavant, au moins une des deux parties devait avoir résidé à Singapour pendant au moins 15 jours avant la date de publication du mariage. Cette modification facilite le mariage, puisque les couples n'ont plus besoin de prendre des congés de longue durée pour satisfaire à cette condition réglementaire; et

b) Plusieurs mesures relatives au divorce et à d'autres questions connexes ont été mises en application (voir l'annexe L). Les mesures qui ont renforcé l'exécution des ordonnances afférentes au versement de la pension alimentaire ont surtout profité aux femmes et consistent notamment à :

i) Habilitier le tribunal à imposer une gamme plus élargie de mesures à l'encontre des contrevenants, en plus des sanctions comme les ordres de saisie-arrêt, l'amende et l'emprisonnement – le tribunal peut contraindre le contrevenant à déposer une garantie bancaire en prévision des défaillances futures, à assister à des sessions de conseils financiers et/ou à effectuer des travaux communautaires. Le tribunal peut également demander au Conseil d'administration du Fonds central de prévoyance des informations sur le contrevenant en vue de faciliter les déductions directes des montants de la pension alimentaire sur le salaire de l'intéressé;

ii) Si les femmes concernées signalent au(x) bureau(x) de renseignements sur la solvabilité le montant de la pension alimentaire – cela influe sur la note de solvabilité du contrevenant et le décourage de manquer à son obligation de versement de la pension alimentaire; et

iii) Obliger les hommes de signaler à leurs futures épouses (avant le remariage), leurs dettes et obligations de pension alimentaire envers leurs ex-épouses et/ou de leurs enfants – ceci permet à leurs futures épouses d'être au courant des obligations de pension alimentaire de leurs futurs maris avant de les épouser.

16.8 Quatre organisations de prévoyance sociale bénévoles ont été créées en janvier 2015 pour servir d'agences spécialisées d'aide au divorce. Leurs assistants sociaux et conseillers donnent aux familles divorcées des informations et des conseils non juridiques, des services de gestion des différends familiaux, de traitement de dossiers, de conseils et d'autres services d'assistance sociale. Ces organisations offrent également une variété de programmes qui apprennent aux personnes en instance de divorce/divorcées l'art d'être coparents et les aident, eux et leurs enfants, à composer avec leur divorce.

Droit islamique

16.9 La pratique du droit islamique varie selon les pays et le Majlis Ugama Islam Singapura suit ces évolutions. Le Comité de la fatwa²⁵ du Majlis Ugama Islam Singapura se réunit régulièrement pour débattre des points du droit islamique, examiner les pratiques actuelles et recommander de nouvelles mesures visant à faire en sorte que nos pratiques religieuses demeurent progressistes.

Réserve à l'égard des articles 2 et 16

16.10 En juin 2011, Singapour a retiré partiellement sa réserve à l'égard des articles 2 et 16²⁶.

16.11 Singapour continue d'être réservée à l'égard de certains points spécifiques des articles 2 et 16, afin de protéger les droits des minorités dans la pratique de leurs lois personnelles et religieuses. Ceci permet surtout d'exercer le droit islamique à Singapour. Le droit islamique, tel qu'énoncé dans la loi sur l'administration du droit islamique, est administré par plusieurs organes notamment le Majlis Ugama Islam Singapura, le tribunal de la charia et le Registre des mariages musulmans.

Article 16, paragraphe 1 a)

16.12 Bien que la loi sur l'administration du droit islamique prévoit la polygamie, les mariages polygames ne représentent que 0,3 %²⁷ des mariages musulmans enregistrés de 2009 à 2014 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 rigoureux²⁸. La première épouse peut formuler des objections 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. Après le second mariage, la première épouse peut demander le divorce en faisant valoir que son mari ne la traiterait pas équitablement.

16.13 Si en vertu de la loi sur l'administration du droit islamique une femme est tenue d'avoir un *wali* (tuteur légal) pour son mariage, celui-ci peut être officialisé par un *kadi*²⁹ si ce dernier considère que les motifs invoqués par le *wali* pour refuser de consentir au mariage sont insuffisants. Le Registre des mariages musulmans s'assure que le droit de la femme à être entendue sur les exigences du *wali* soit intégré dans ses procédures administratives.

²⁵ Il s'agit d'un organe indépendant d'universitaires musulmans, nommés par le Président de Singapour pour se pencher sur des questions qui affectent l'administration du droit islamique.

²⁶ Les sous-paragraphes précis pour lesquels la réserve de Singapour a été levée sont : article 2, paragraphe 1 g) et article 16, paragraphes 1 b), 1 d), 1 e), 1 f) et 1 g).

²⁷ 72 sur 27,992.

²⁸ Par exemple, si le mari est en mesure de subvenir aux besoins de plus d'une épouse et de traiter les deux épouses avec équité, et s'il existe des motifs raisonnables en faveur de la polygamie.

²⁹ Les *kadis* sont des 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*.

Article 16, paragraphe 1 c)

16.14 En vertu de la loi sur l'administration du droit islamique, les hommes peuvent demander le divorce par le *talak* (mot prononcé par l'époux pour indiquer le divorce). Quant aux femmes qui cherchent à divorcer, elles disposent des voies suivantes :

a) *Taklik* : Le tribunal de la charia le permet suite à une plainte portée par une femme et reposant sur la preuve que son mari a violé l'une ou plusieurs des conditions du mariage, auxquelles les deux parties se sont engagées lors du mariage; par exemple, l'abandon du domicile conjugal, le non-paiement de la pension alimentaire et les violences physiques ou verbales;

b) *Fasakh* : Le tribunal de la charia consent à dissoudre un mariage lorsque le mari ne parvient pas à s'occuper de sa femme pendant trois mois ou plus, la traite avec cruauté ou pour tout autre motif reconnu par le droit islamique; et

c) *Khuluk* : Le tribunal de la charia l'accorde si une femme veut obtenir un divorce mais n'est pas en mesure de remplir les autres conditions qu'imposent le *taklik* ou le *fasakh*, pourvu qu'elle paie une somme d'argent à son mari, telle qu'elle est convenue ou fixée par le tribunal.

16.15 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 ses obligations conjugales (y compris lorsqu'il ne subvient pas aux besoins de son épouse).

16.16 Bien que la loi sur l'administration du droit islamique prévoie 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 l'homme divorcé a 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.

Article 16, paragraphe 1 h)

16.17 Dans le cadre du *faraidh* (le droit islamique sur l'héritage), les hommes ont droit à une part plus importante de l'héritage que les femmes. Pour remédier à cette situation, le Comité de la fatwa du Majlis Ugama Islam Singapura a publié des *fatwas* (décisions religieuses) en vue de préserver la situation financière des femmes musulmanes et de leurs personnes à charge dans le cadre de la *faraidh* et d'aligner le droit islamique sur le droit civil.

16.18 La *fatwa* sur la propriété indivise, publiée en 2008, reconnaît la conjointe survivante comme propriétaire légale du bien détenu conjointement. Par le passé, la femme ne pouvait qu'administrer la part de la propriété indivise qui revient à son défunt mari et qui serait par la suite distribuée à d'autres bénéficiaires. Selon les dispositions du droit civil en matière de propriété indivise, la propriété d'un bien échoit au copropriétaire survivant à la mort de l'un des copropriétaires. Ainsi la *fatwa* sur la propriété indivise aligne le droit islamique sur le droit civil.

16.19 La *fatwa* sur les désignations de bénéficiaires au Fonds central de prévoyance, publiée en 2009, reconnaît que lorsque des détenteurs de comptes musulmans au

Fonds désignent leurs épouses ou leurs enfants en tant que bénéficiaires, le compte concerné est considéré comme un don valable entre vifs³⁰.

16.20 La *fatwa* sur la désignation de bénéficiaires révocables a été modifiée en février 2012 afin de permettre aux détenteurs musulmans de polices d'assurance de désigner leurs conjoints et personnes à charge comme bénéficiaires de l'intégralité des prestations servies par leur compagnie d'assurance, à titre de don valable entre vifs.

16.21 Auparavant, le Fonds central de prévoyance ou la personne désignée n'était qu'un administrateur et il/elle devrait reverser les fonds à l'État pour être distribués selon la *faraidh*.

16.22 Le Majlis Ugama Islam Singapura a soutenu trois conférences organisées par l'Association musulmane de planification financière (voir l'annexe M). Ces conférences ont porté sur les préoccupations concernant les injustices perçues dans le droit islamique et ont mis en exergue les instruments islamiques de planification du patrimoine qui, notamment, protègent et favorisent davantage les femmes musulmanes.

Article 16, paragraphe 2

16.23 La loi sur l'administration du droit islamique 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 ne permet à la fille de moins de 18 ans de se marier que dans des conditions particulières et avec la permission du *kadi*. Ces mariages sont rares et leur nombre a baissé de 38 %, passant de 29 en 2009 à 18 en 2014.

16.24 Le Gouvernement, en partenariat avec les organisations musulmanes malaises, continue de mettre activement en évidence, à travers des initiatives de formation du public, les effets pervers du mariage à un âge précoce.

*Choix de l'arbitrage entre le tribunal de la charia et le tribunal de la famille*³¹

16.25 Nous prenons acte de la préoccupation exprimée par le Comité au paragraphe 15 de ses observations finales. Il est à noter que, depuis 1999, les femmes et les hommes musulmans peuvent choisir de saisir le tribunal de la famille pour certaines affaires au lieu du tribunal de la charia.

16.26 Par exemple, si une femme musulmane veut faire régler des questions liées au divorce (à savoir la garde des enfants, la disposition ou le partage des biens), elle peut saisir l'un ou l'autre tribunal. Si elle choisit le tribunal de la famille, elle peut demander au tribunal de la charia l'autorisation de le faire. L'obligation de demander l'autorisation s'applique aux hommes musulmans comme aux femmes musulmanes, sauf si les deux époux conviennent de porter leurs différends devant le tribunal de la famille.

16.27 Des modifications ont également été apportées à la loi sur l'administration du droit islamique pour permettre aux femmes de faire respecter plus facilement les ordonnances du tribunal de la charia, qui n'ont plus besoin d'être enregistrées dans

³⁰ Transfert ou don qui entre en vigueur du vivant du détenteur de la police d'assurance.

³¹ Fait partie des tribunaux de la famille.

un tribunal de district avant d'être appliquées. À l'instar des femmes non musulmanes, les femmes musulmanes peuvent également engager une procédure d'exécution au tribunal de la famille sans aucune inscription préalable.

16.28 Les parties lésées peuvent porter plainte devant un juge d'instruction au tribunal de la famille pour non-respect des ordonnances du tribunal de la charia; l'accusé est passible, si la culpabilité est établie, d'une peine d'emprisonnement maximum de six mois.

Sensibilisation aux questions d'égalité des sexes

16.29 Les femmes musulmanes occupent des positions importantes dans la communauté musulmane (voir [annexe N](#)). Le Majlis Ugama Islam Singapura continue de répondre aux besoins des femmes par des consultations et la collaboration avec des groupes de femmes. Il s'intéresse également de plus en plus aux questions d'égalité des sexes dans l'islam sur lesquelles il élargit le débat par des manifestations et des programmes (voir [annexe M](#)). Ces événements visent à encourager chez les leaders religieux une réflexion réformatrice sur les rapports entre les sexes, basée sur des points de référence islamiques.

Soutien accru aux familles singapouriennes qui ont des épouses ou époux étrangers

16.30 Le Gouvernement est conscient des besoins spécifiques des épouses ou époux étrangers et de leur famille; et de leur désir de fonder des familles stables et de contribuer au développement de Singapour. Des mesures ont été prises pour aider les membres étrangers du couple, qui ont tendance à être des femmes, à s'installer à Singapour avec leur famille.

16.31 Le plus souvent l'épouse ou l'époux étranger d'une citoyenne ou citoyen singapourien reçoit un laissez-passer de visite à long terme valable pour un an dans un premier temps. En janvier 2015, la procédure de demande du laissez-passer a été renforcée pour permettre aux Singapouriennes et Singapouriens et à leurs épouses ou époux étrangers de mieux comprendre, avant le mariage, les conditions dans lesquelles les partenaires étrangers peuvent bénéficier d'un laissez-passer. Auparavant, ils ne recevaient ces informations qu'après s'être mariés, au moment de postuler pour le laissez-passer. Cette amélioration permet aux couples de prendre des décisions plus éclairées et de mieux planifier leur avenir, en leur offrant en amont une plus grande visibilité.

16.32 Le Gouvernement a besoin de plus de temps pour déterminer si le mariage est stable avant d'envisager d'accorder aux épouses et époux étrangers le statut d'immigrant à long terme, comme la résidence permanente et la citoyenneté. Les facteurs qui entrent en ligne de compte sont la durée du mariage, le fait de savoir si le couple a des enfants issus du mariage et la capacité financière de l'épouse ou époux singapouriens à subvenir aux besoins de la famille. Ces critères sont appliqués sur une base non sexiste.

16.33 Par ailleurs, Singapour a pris des mesures, présentées au paragraphe 16.34, pour réduire l'incertitude du séjour des épouses et époux étrangers à Singapour.

16.34 Le Gouvernement a introduit, en avril 2012, le permis LTVP Plus (LTVP+) pour aider davantage les familles singapouriennes qui ont des épouses ou des époux étrangers. Le LTVP+ se caractérise par une plus longue période de validité, à savoir

trois ans lorsqu'il est délivré pour la première fois, et cinq ans lors de son renouvellement. Les détenteurs du LTVP+ bénéficient des soins de santé subventionnés pour les hospitalisations dans les hôpitaux publics à un niveau similaire à celui des résidents permanents. Les conjointes et conjoints étrangers qui ont au moins un enfant singapourien issu de leur mariage peuvent demander le LTVP+. Pour ceux qui n'ont pas d'enfant singapourien, le Gouvernement 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.

16.35 Pour les épouses et époux étrangers détenteurs d'un LTVP ou d'un LTVP+, une lettre de consentement du Ministère de la main-d'œuvre leur suffit pour travailler. Leurs employeurs ne sont pas soumis aux quotas et aux impôts sur les travailleurs étrangers, contrairement aux employeurs qui recrutent les détenteurs de permis de travail. Cette mesure facilite l'emploi des épouses et époux étrangers en les plaçant sur le même pied d'égalité que les résidents permanents et les détenteurs de visa de travail, dont les employeurs ne sont pas non plus soumis aux quotas et impôts.

16.36 Le Programme de préparation au mariage et le Programme d'appui au mariage ont été introduits en décembre 2014. Ils aident les couples à bien comprendre les questions interculturelles dans leur vie de couple, afin de mettre en place de solides bases pour leur mariage et permettent également aux épouses et époux étrangers de s'établir à Singapour. Le Programme d'appui au mariage permet aussi aux épouses et époux étrangers d'acquérir des compétences linguistiques et leur donne des conseils sur les voies et moyens de chercher du travail. Des bénévoles sont formés pour nouer des relations d'amitié avec ces couples et leur venir en aide.

Partie VI

Article 24 : Engagement des États parties

Violence à l'égard des femmes

24.1 Singapour ne tolère aucune forme de violence à l'égard des femmes. Nous luttons contre celle-ci par une stratégie qui s'articule autour de quatre axes :

i) *Cadre législatif robuste*

24.2 Dans le cadre de la *Charte des droits de la femme*, une victime de violence familiale peut saisir le tribunal pour une ordonnance de protection personnelle, une ordonnance accélérée ou une ordonnance d'exclusion du domicile³². Le non-respect de l'une quelconque de ces ordonnances est une infraction pénale.

24.3 Le tribunal peut aussi ordonner à l'auteur, à la victime et/ou aux membres de la famille de participer à des séances de soutien psychologique (dans le cadre du Programme obligatoire de soutien psychosocial). Ce programme vise à réinsérer les

³² Une ordonnance de protection personnelle empêche l'accusé de commettre des actes de violence familiale contre le plaignant. Elle peut être accordée en urgence (ordonnance accélérée) si le tribunal est convaincu de l'imminence d'un acte de violence familiale pouvant être commis contre le plaignant, même avant que la plainte ne soit signifiée à l'accusé. Une ordonnance d'exclusion du domicile empêche l'accusé d'entrer chez le plaignant.

auteurs dans la société et à soutenir et protéger les victimes et leurs enfants contre la violence.

24.4 La violence à l'égard des femmes, à l'intérieur ou en dehors du contexte familial, tombe également sous le coup du *Code pénal*, qui érige en infraction les actes entraînant la mort et des dommages physiques, les agressions, les infractions sexuelles et l'isolement injustifié; et ceux qui utilisent des mots ou des gestes qui portent atteinte à la pudeur d'une femme. Ces infractions entraînent habituellement de lourdes sanctions pour dissuader les auteurs et pour montrer à quel point la société condamne fermement de tels actes. Pour répondre au paragraphe 24 e) des observations finales, des données ventilées par sexe sur la violence à l'égard des femmes sont publiées sur le site Web du Ministère du développement social et de la famille (voir [annexe O](#)).

24.5 Voir [article 11](#) pour la nouvelle *loi sur la protection contre le harcèlement*.

ii) *Approche multipartite*

24.6 Singapour a créé en 2001 le Groupe de dialogue sur la violence familiale, conjointement dirigé par le Ministère du développement social et de la famille et la Police de Singapour. Il comprend les tribunaux du droit de la famille, les Services pénitentiaires de Singapour, le Ministère de la santé, le Ministère de l'éducation, les Présidents des Groupes de travail régionaux sur la violence familiale (voir ci-après), le Conseil national des Services sociaux³³ et les agences des services sociaux. C'est un groupe de planification et de politique stratégiques qui facilite les procédures de travail des agences prestataires de services aux familles victimes de violence. Il coordonne également les efforts de sensibilisation du public et développe de nouveaux domaines de collaboration sur la violence familiale. Les services prodigués aux familles victimes de violence comprennent l'assistance téléphonique, les centres d'accueil pour les femmes et leurs enfants, les soins médicaux, les services de conseil, la traduction, les soins aux enfants placés en foyer nourricier ou dans une famille et autres services d'assistance. Ceci répond au paragraphe 24 d) des observations finales sur l'appui et la protection suffisants à fournir aux femmes victimes de violence (voir [annexe P](#)).

24.7 Depuis 2003, six Groupes de travail régionaux sur la violence familiale, sous la direction des organisations non gouvernementales, mobilisent l'énergie des collectivités pour diriger et planifier conjointement des activités régionales. Celles-ci visent à examiner les nouvelles tendances au niveau de la population locale et rechercher de nouveaux moyens d'aider les familles touchées par la violence. Les groupes de travail comprennent des hôpitaux, la Police de Singapour, les centres d'accueil, les agences des services sociaux et les centres de services aux familles. Ces groupes de travail rendent compte aussi au Groupe de dialogue des lacunes dans la prestation de services aux familles victimes de violence.

24.8 Créé en 1996, le Réseau national pour l'élimination de la violence au foyer fournit aux victimes de nombreux points d'accès pour obtenir de l'aide. Ce système réunit la Police de Singapour, le Service pénitentiaire de Singapour, les hôpitaux, le Centre de services aux familles, les tribunaux de droit de la famille et le Ministère du développement social et de la famille pour une collaboration et un réseautage

³³ Organisme de tutelle des organes de services sociaux à Singapour.

plus étroits, et s'assure que les organismes publics ont une idée claire de leurs rôles et de la gestion des cas.

iii) Formation et compétences professionnelles

24.9 Un manuel intitulé « Gestion intégrée des cas de violence au foyer à Singapour » permet aux organismes publics d'avoir la même compréhension de la manière de traiter les cas de violence au foyer. Il décrit le protocole, les procédures, les rôles et les responsabilités de chaque organisme membre du Réseau national pour l'élimination de la violence au foyer. Ces organismes réexaminent constamment le manuel pour s'assurer de la suffisance et de la qualité des soins qu'ils fournissent.

24.10 Le Ministère du développement social et de la famille et la Police de Singapour organisent conjointement le symposium annuel du Réseau national pour l'élimination de la violence au foyer, en vue de renforcer le partenariat entre les organismes publics et d'échanger les meilleures pratiques entre eux.

24.11 Les officiers de justice du tribunal du droit de la famille ont une longue et vaste expérience des domaines du droit sur lesquels ils statuent, notamment l'application des dispositions juridiques sur la violence à l'égard des femmes. Ils reçoivent également une formation judiciaire approfondie et continue et un appui dans la gestion des connaissances.

24.12 Ils sont soutenus par un groupe de psychologues bien formés, d'assistants sociaux et de conseillers qui donnent immédiatement des conseils et autres services d'appui nécessaires aux victimes de violence familiale. Ces psychologues, assistants sociaux et conseillers suivent eux aussi une formation continue et font l'objet d'une supervision régulière.

24.13 Les agents de police sont formés et sensibilisés au traumatisme subi par les victimes et ils suivent des directives spécifiques pour aider les victimes en détresse. Les cas avérés font l'objet de poursuites judiciaires et les victimes sont orientées vers les services de prise en charge psychologique ou vers les travailleurs médico-sociaux pour plus d'assistance.

24.14 L'approche adoptée par Singapour en matière de prise en charge des victimes de violence familiale, telle qu'elle est présentée aux paragraphes 24.11 à 24.13 ci-dessus, est conforme aux recommandations du paragraphe 24 b) des observations finales concernant la formation obligatoire des juges, des procureurs et des policiers, qui traitent des cas de violence contre les femmes.

iv. Formation et sensibilisation du public

24.15 Les organismes relevant du Groupe de dialogue et des Groupes de travail organisent annuellement des programmes de formation du public sur la violence à l'égard des femmes. Ces initiatives visent à sensibiliser le public à la violence familiale et à encourager le comportement de demande d'aide, ce qui est conforme à la recommandation du paragraphe 24 c) des observations finales. Le Réseau national pour l'élimination de la violence au foyer organise aussi des tournées annuelles de présentation pour promouvoir ces connaissances.

24.16 Au titre de leurs initiatives de sensibilisation et d'éducation du public, les communautés et les organisations peuvent aussi solliciter un appui financier dans le

cadre du Plan de financement des initiatives d'éducation du public pour renforcer les moyens d'action des familles aux prises avec de multiples facteurs (voir [annexe Q](#)).

Efforts régionaux

24.17 En tant que membre de la Commission de l'ASEAN sur la promotion et la protection des droits des femmes et des enfants, Singapour a adopté, en octobre 2013, la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et l'élimination de la violence à l'égard des enfants dans la région de l'ASEAN, ce qui met en évidence notre détermination à éliminer la violence à l'égard des femmes et des enfants.

24.18 En outre, Singapour prend, au sein de la Commission de l'ASEAN sur la promotion et la protection des droits des femmes et des enfants, l'initiative pour la mise en place d'un réseau des organisations de services sociaux de la Commission. Le réseau facilite la formation et le partenariat entre les organisations de services sociaux au sein des États membres de l'ASEAN en vue de prévenir la violence à l'égard des femmes et des enfants et de protéger et d'aider les victimes.

24.19 En avril 2014, Singapour a organisé un cours de formation de trois jours à l'intention des assistants sociaux de première ligne de l'ASEAN qui travaillent avec les femmes et les enfants victimes de violence. Le cours a offert aux participants une plateforme pour discuter des signes et des symptômes de la violence et des agressions en milieu familial; pour en identifier l'impact sur les auteurs, les victimes et les témoins et pour apprendre les différents modes d'intervention qui garantissent des pratiques saines pour les familles et les assistants sociaux.

Viol conjugal

24.20 Le Code pénal a été modifié en février 2008 en vue d'ériger en infraction le fait qu'un mari ait avec sa femme des relations sexuelles non consensuelles, lorsqu'il est établi que leurs relations conjugales sont rompues (voir [annexe R](#)). Ceci constitue un signal clair que son consentement aux rapports conjugaux a été retiré et les amendements offrent aux femmes la protection nécessaire dans ces circonstances.

24.21 En réponse au paragraphe 24 a) des observations finales, Singapour continuera de réexaminer activement sa loi sur le viol conjugal.