Nations Unies CEDAW/C/ARE/4

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

Distr. générale
11 décembre 2020
Français
Original : arabe
Anglais, arabe, espagnol et français uniquement

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

Quatrième rapport périodique soumis par les Émirats arabes unis en application de l'article 18 de la Convention, attendu en 2019*

[Date de réception : 29 juillet 2020]

* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.

Merci de recycler

Table des matières

		Page
	Introduction	3
I.	Méthode d'établissement du rapport	3
II.	Informations générales sur les Émirats arabes unis	3
	• Situation géographique	3
	• Superficie	4
	• Population	4
	• Indicateurs du développement durable	4
III.	Politiques et stratégies en faveur de l'autonomisation des femmes aux Émirats arabes unis	4
IV.	Réponse aux principales observations et préoccupations du Comité	6
V.	Suivi de la mise en œuvre des articles de la Convention	7
	• Articles 1 à 3	7
	• Article 4. Mesures spéciales	10
	• Article 5. Stéréotypes culturels	11
	• Article 6. Violences faites aux femmes	13
	• Articles 7 et 8. Vie politique et publique	19
	• Article 9. Nationalité	20
	• Article 10. Éducation	21
	• Article 11. Emploi	22
	• Article 12. Santé	25
	• Article 13. Vie économique et sociale	27
	• Article 14. Femmes rurales	27
	• Article 15. Égalité devant la loi	27
	• Article 16. Rapports familiaux	28
	• Collecte et analyse des données	28
	• Déclaration et Programme d'action de Beijing	29
	• Programme de développement durable	29
	• Diffusion	29
	• Conclusion	29
	• Annexes	31

Introduction

1. Les Émirats arabes unis attachent une grande importance au respect de leurs obligations régionales et internationales, conformément aux orientations générales et à la stratégie du Gouvernement visant à accroître la compétitivité du pays dans tous les domaines. L'État considère l'autonomisation des femmes comme une question majeure, à laquelle il œuvre en partenariat avec les institutions fédérales et locales et les associations de la société civile afin de devenir plus compétitif.

2. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est l'un des principaux textes de référence internationaux sur lesquels l'État s'appuie lorsqu'il examine son corpus de lois, ses politiques et ses services afin de prendre en compte les questions de genre de façon équitable et de garantir l'égalité femmes-hommes. Les Émirats arabes unis sont soucieux de soumettre leurs rapports périodiques au titre de la Convention et de tenir compte des recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, afin d'améliorer les politiques et programmes nationaux dans le domaine de l'autonomisation et du pouvoir d'action des femmes.

3. Au cours de la période 2015-2019, qui a suivi la présentation de notre troisième rapport sur l'application des mesures visant à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, de nombreux progrès ont été accomplis sur le plan de l'autonomisation des femmes, tels que des directives gouvernementales progressives visant à instaurer une représentation équilibrée des genres dans tous les domaines liés à la mise en œuvre des articles de la Convention, outre le fait de tenir compte des observations finales et des recommandations formulées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes concernant les deuxième et troisième rapports valant rapport unique, soumis par les Émirats arabes unis.

I. Méthode d'établissement du rapport

4. Les Émirats arabes unis ont suivi une approche participative pour planifier le processus de développement. L'Union générale des femmes a supervisé l'équipe chargée de l'établissement du rapport et formé un groupe de travail qui comprenait 52 membres représentant 35 institutions fédérales et locales de tout le pays, ainsi que des organisations de femmes et de la société civile (voir annexe 1), qui ont tous participé à l'établissement du rapport national sur la mise en œuvre de la Convention de manière à présenter avec transparence les faits sur le terrain et les problèmes à régler, en vue de formuler des recommandations sur les domaines pouvant être améliorés.

5. Le comité chargé de l'élaboration du présent rapport a utilisé les directives concernant l'établissement des rapports fournies par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Il a également pris en compte les observations finales du Comité concernant les deuxième et troisième rapports valant rapport unique des Émirats arabes unis.

II. Informations générales sur les Émirats arabes unis

- **Situation géographique**

6. Les Émirats arabes unis sont situés dans la partie nord-est de la péninsule arabique. Ils occupent une zone triangulaire bordée par le Royaume d'Arabie saoudite au sud et à l'ouest, et par le Sultanat d'Oman au nord et à l'est. Leur côte longe le golfe Arabique et le golfe d'Oman.

• **Superficie**

7. Le pays a une superficie d'environ 71 023,6 km^2, qui comprend un groupe d'îles dans le golfe Arabique. La superficie de sa mer territoriale est d'environ 27 624,9 km^2.

• **Population**

8. Au 31 décembre 2017, les Émirats arabes unis comptaient 9 304 277 habitants, selon les registres administratifs. Les chiffres indiquent que la population totale a augmenté de 2 % depuis 2016 et que les hommes représentent 69 % de la population, soit 6 415 942 personnes, contre 31 % pour les femmes, soit 2 888 335 personnes.

• **Indicateurs du développement durable**

9. Depuis leur création, les Émirats arabes unis accordent une attention particulière aux dimensions économiques et sociales du développement durable. En 2018, ils ont grimpé de 17 rangs dans l'indice concernant les objectifs de développement durable. Ils se sont hissés au premier rang régional et au 60^e rang mondial, alors qu'ils occupaient la 77^e place sur 156 pays à l'époque de la publication du rapport de 2017. Ayant atteint un taux de performance de 69 %, ils étaient en bonne voie d'obtenir des résultats supérieurs aux attentes concernant la réalisation des objectifs de développement durable à l'horizon 2030. Ils sont au premier rang régional concernant plusieurs des 17 objectifs de développement durable, notamment l'objectif 17 sur les partenariats, l'objectif 9 sur l'industrie, l'innovation et l'infrastructure et l'objectif 16 sur la paix, la justice et des institutions efficaces. Concernant l'objectif 9, le pays a obtenu un score de 6,2 sur 7 pour les infrastructures et de 4,1 sur 5 pour la qualité des infrastructures de commerce et de transport. S'agissant de l'objectif 16, les Émirats arabes unis étaient en tête de liste des pays les plus sûrs.

III. Politiques et stratégies en faveur de l'autonomisation des femmes aux Émirats arabes unis

10. La Stratégie nationale d'autonomisation des femmes émiriennes (2015-2021) constitue le cadre de référence des institutions publiques et des associations de la société civile dans le domaine de l'application des meilleures pratiques en vue de l'autonomisation des femmes. Le Conseil des ministres s'est d'ailleurs réuni en session extraordinaire au siège de l'Union générale des femmes le 4 décembre 2018 et annoncé un ensemble d'initiatives qui s'articulaient autour de trois axes principaux : les lois et les mesures politiques, les services et la représentation internationale, en vue d'accroître la participation et la représentation des femmes dans tous les domaines aux niveaux local, régional et international[1]. Le Cabinet du Premier Ministre a été chargé, en coordination avec l'Union générale des femmes, d'accélérer la mise en œuvre de ces initiatives, comme suit :

a) Envisager d'augmenter le taux de représentation des femmes dans le corps diplomatique et les missions d'État auprès des organisations internationales ;

b) Envisager d'augmenter le taux de participation des femmes à l'activité judiciaire au niveau des tribunaux fédéraux de l'État ;

c) Promulguer une loi fédérale sur la lutte contre la violence domestique et notamment celle visant les femmes et les enfants, en application de la décision prise

[1] Journal Al-Bayan ; https://www.albayan.ae/across-the-uae/news-and-reports/2018-12-04-1.3426091.

par le Cabinet d'adopter des modalités de mise en œuvre du plan d'action en faveur des droits humains et de la recommandation y relative ;

d) Envisager une série de mesures incitatives visant à accroître la présence des femmes dans le secteur des affaires, élaborer notamment une politique nationale en faveur de l'entrepreneuriat pour les femmes émiriennes, avec l'assouplissement des conditions d'obtention de licences d'entrepreneuriat et de travail indépendant et la révision de la loi sur la kafala (parrainage) en vue de permettre à ces dernières de délivrer des licences et des visas de travail, et encourager la création d'entreprises privées ;

e) Modifier la politique nationale relative à la présence des femmes sur le marché du travail, afin de tirer parti des capacités de celles qui ne travaillent pas, de régler les problèmes et de remédier aux causes relatives à leur non-intégration au marché du travail ;

f) Envisager une politique de représentation équilibrée des genres afin de renforcer ce principe à l'échelon mondial, en collaboration avec le Fonds monétaire international, en vue de mettre en place des normes et des pratiques optimales au niveau international ;

g) Promouvoir la participation des femmes aux sciences avancées ;

h) Fournir des services de soins de santé spécialisés obligatoires pour les femmes avant, pendant et après l'accouchement, notamment des services de suivi et de soins post-partum, ainsi qu'une plateforme en ligne proposant aux femmes venant d'accoucher des informations sur la manière de prendre soin de leur santé et de celle de leur enfant après l'accouchement et à toutes les étapes de la vie ;

i) Envisager des mesures visant à garantir que les services de santé destinés aux femmes recouvrent les femmes âgées ayant des besoins particuliers et que celles-ci aient accès aux traitements et aux services de santé dans tous les Émirats au moyen des services infirmiers et de prestataires de soins à domicile, à l'instar du service « My Care » et des soins à domicile pour les personnes âgées ;

j) Envisager la possibilité de fournir des services de conseil familial et de santé mentale aux femmes à tous les stades de la vie par l'intermédiaire de centres de soins primaires et d'établissements de santé ;

k) Augmenter la proportion de femmes ambassadrices dans le corps diplomatique et les missions d'État à l'étranger en désignant davantage d'ambassadrices pour l'égalité des genres à l'ONU et d'ambassadrices pour la paix, au moyen de l'initiative de l'ONU relative aux femmes dans le maintien de la paix, et en proposant la participation de femmes émiriennes aux missions internationales de maintien de la paix ;

l) Créer un observatoire international des médias chargé de mettre l'accent sur la réussite des femmes émiriennes dans les médias étrangers ;

m) Constituer un conseil de coordination des politiques familiales afin de jeter les bases d'une bonne qualité de vie dans la société émirienne et de favoriser l'intégration nécessaire à l'élaboration et à l'application des politiques et projets familiaux dans le pays.

Une vision et une stratégie nationales unifiées pour la famille ont été établies dans le pays afin de régler les problèmes actuels et ceux qui pourraient surgir à l'avenir et de nouer des liens en vue de garantir une coordination entre toutes les parties intéressées par l'élaboration et la mise en œuvre des politiques familiales.

11. Les Émirats arabes unis ont publié leur premier guide sur la représentation équilibrée des genres sur le lieu de travail (voir annexe), afin de sensibiliser, à tous les niveaux, à l'importance d'atteindre un tel équilibre et de mettre fin à la discrimination. Ils ont également créé l'indice de la représentation équilibrée des genres, qui mesure le degré d'attachement des employeurs à cette représentation équilibrée et à la non-discrimination. Trois dispositifs ont été mis en place pour récompenser les entités fédérales, locales et privées afin d'inciter les entités et les personnes à soutenir la représentation équilibrée des genres aux Émirats arabes unis. Il s'agit du Sceau de l'égalité des genres des Émirats, qui certifie l'action de soutien, de la Médaille de la représentation équilibrée et du Prix de la meilleure initiative en faveur de la représentation équilibrée des genres.

12. Conformément au décret n° 14 de 2017 relatif à la maternité, au congé de maternité et au congé de garde d'enfants pour les employées du Gouvernement fédéral et des pouvoirs locaux d'Abou Dhabi et de Doubaï, le congé de maternité aux Émirats arabes unis a été modifié et est désormais de 90 jours payés, à compter de la date prévue de l'accouchement. Une employée peut demander que ce congé commence jusqu'à 30 jours avant la date prévue de l'accouchement, à condition que la période soit continue[2]. Le congé de maternité peut être associé à un congé périodique et un congé sans solde pour atteindre jusqu'à 120 jours à compter du début du congé de maternité. En outre, les pauses pour l'allaitement ont été étendues à deux heures au lieu d'une pendant la première année. Un congé de paternité de trois jours a été adopté. Le recours au travail à temps partiel et au télétravail a été approuvé pour les femmes, afin de leur permettre de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles et d'accroître leur participation au marché du travail.

13. En 2019, le Conseil des ministres a adopté une politique de protection familiale visant à protéger et à maintenir l'intégrité de la famille. Elle s'adresse spécialement aux femmes, aux enfants, aux personnes âgées ainsi qu'aux hommes et aux personnes ayant des besoins particuliers, et les protège tous contre la violence et les maltraitances sous toutes leurs formes (voir annexe 5)[3].

IV. Réponse aux principales observations et préoccupations du Comité

14. Les Émirats arabes unis ont accueilli favorablement les observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes concernant les deuxième et troisième rapports valant rapport unique. Le pays les a diffusées auprès des institutions concernées pour les aider à continuer de se développer et de s'améliorer. Il envisage de lever ses réserves dans la mesure où ces observations n'entrent pas en conflit avec la souveraineté nationale ni avec les principes de la charia. Le Comité a confirmé que les pratiques de l'État garantissent les droits des femmes et la non-discrimination à leur égard et font partie intégrante d'une stratégie publique qui a conduit à la création du Conseil des Émirats arabes unis pour la représentation équilibrée des genres et à l'instauration de l'indice de la représentation équilibrée des genres dans les organismes gouvernementaux, afin de mesurer leur performance au moyen d'un ensemble de critères comprenant l'élaboration et l'application optimale de politiques soutenant les femmes et l'égalité des chances entre les genres dans les postes de direction et de décision, ainsi que le lancement

[2] Autorité fédérale chargée des ressources humaines, voir www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/fb6e2823.pdf.

[3] Emirates Today, voir https://www.emaratalyoum.com/online/follow-ups/2019-11-11-1.1272463.

d'initiatives visant à fournir des services exceptionnels sur le lieu de travail, comme la formation de comités féminins au service des femmes.

V. Suivi de la mise en œuvre des articles de la Convention

15. Depuis qu'ils ont ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les Émirats arabes unis se sont attachés à tenir compte des dispositions de la Convention et des observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et à promouvoir l'autonomisation des femmes. Les avancées les plus importantes réalisées dans le pays en application des dispositions de la Convention et à la suite des observations finales sur les deuxième et troisième rapports valant rapport unique sont présentées ci-dessous.

Articles 1 à 3

16. Ces articles portent exclusivement sur la définition de la discrimination à l'égard des femmes et sur les cadres législatifs visant à garantir la non-discrimination à l'égard des femmes dans tous les domaines, en particulier social, économique et politique.

17. La législation nationale n'établit aucune discrimination entre les citoyens fondée sur le sexe. En 2015, le pays a créé le Conseil émirien pour la représentation équilibrée des genres afin de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans toutes les institutions. Il a recouru également à des méthodes d'accélération pour trouver et appliquer des solutions aux problèmes exigeant une intervention rapide.

18. Au cours de la période 2015-2019, le cadre législatif a été examiné afin d'aider et d'autonomiser davantage les femmes, au moyen de la modification des lois existantes ou de la promulgation de nouvelles lois, comme suit :

a) Adoption le 10 avril 2018 par le Conseil des ministres d'un projet de loi sur l'égalité salariale, le premier de ce type, qui démontre qu'il n'existe pas d'exception en matière d'égalité des chances entre les sexes dans la Constitution émirienne, laquelle garantit l'égalité des droits et des devoirs entre les femmes et les hommes ;

b) Abrogation de l'article 53 du Code pénal, portant sur l'administration d'une correction par le mari à sa femme, ce qui élimine toute justification légale dans les cas de violence domestique ;

c) Promulgation de la loi fédérale nº 10 de 2019 sur la protection contre la violence domestique, visant à mettre un terme aux comportements préjudiciables et à protéger la famille, les femmes et les enfants ;

d) Modification des dispositions de la loi fédérale sur la lutte contre la discrimination et la haine, qui définit la discrimination comme toute distinction, restriction, exception ou préférence entre des personnes ou des groupes sur la base de la religion, de la croyance, de la confession, du rite ou de la secte, de la race, de l'origine, de l'appartenance ethnique ou du sexe ;

e) Modification de l'article 7 de la loi fédérale régissant les relations de travail, qui énonce ce qui suit : « Il est interdit de se livrer à toute discrimination limitant l'égalité des chances ou compromettant l'égalité d'accès à l'emploi, le maintien à un poste ou le droit à prestations, et de faire preuve de discrimination dans les tâches assignées pour un même poste ». L'article 30 a été modifié comme suit : « Un employeur ne peut mettre fin aux services d'une employée ou la licencier au

motif qu'elle est enceinte et la cessation de service dans de telles circonstances est considérée comme arbitraire au titre de l'article 122 de la présente loi » ;

f) Modification du Code du statut personnel, notamment l'article 30, qui énonce ce qui suit : « 1) La capacité matrimoniale comprend le fait d'être sain d'esprit et d'avoir atteint l'âge de la puberté. L'âge minimum du mariage est fixé à 18 ans pour toute personne dont il n'a pas été légalement attesté qu'elle a atteint la puberté plus tôt. 2) Une personne dont la puberté a été légalement attestée mais qui n'a pas encore 18 ans ne peut se marier que conformément aux directives qui seront émises par décision du Conseil des ministres sur proposition du Ministre de la justice ».

19. La loi fédérale n° 10 de 2017 garantit aux travailleuses domestiques le droit de recourir à la justice et à des mécanismes de réparation efficaces, comme suit[4] :

a) Le droit, en cas de litige avec leur employeur, des travailleurs domestiques de déposer une plainte auprès du Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation, qui est responsable de la réglementation du travail domestique à l'échelle nationale. Sont visées par la présente loi les plaintes pour toute forme de violence, de discrimination ou de travail forcé, pratiques que la loi érige en infraction pénale au paragraphe 3 de son article 3, qui prévoit de lourdes amendes pouvant aller jusqu'à 100 000 dirhams (plus de 27 000 dollars), ainsi que les plaintes pour non-respect des droits prévus par la loi ;

b) L'instauration d'un nouveau cadre institutionnel par le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation et la création d'une entité consacrée à l'administration des relations de travail domestique, appelée Division de l'emploi domestique, qui comprend des services chargés des relations de travail, des conflits du travail et de l'inspection du travail, tant pour les travailleurs domestiques, conformément aux dispositions de la loi, que pour les bureaux de recrutement, ainsi que des services chargés des permis de travail ;

c) La mise en place de centres de services de « conciliation » pour recevoir et examiner les plaintes des travailleurs du secteur privé et des travailleurs domestiques et pour essayer de servir de médiateur et d'aboutir à une réconciliation entre travailleur et employeur. Ces centres sont tenus de convoquer les parties (travailleur et employeur) dans un délai de deux semaines à compter de la date de dépôt de la plainte et de fournir des services de traduction et d'assistance juridictionnelle aux travailleurs à des fins de médiation en vue de régler les différends à l'amiable. Si le centre ne parvient pas à un règlement à l'amiable ou si le litige porte sur des montants inférieurs à 5 000 dollars, la plainte est transmise au tribunal compétent, où le juge du travail entend la plainte et rend une décision le jour même. Si les prestations ou les réclamations du travailleur dépassent 5 000 dollars, l'affaire est portée devant le tribunal du travail compétent, où une action peut être engagée sans frais et où des services de traduction et d'aide juridique sont disponibles gratuitement sur demande ;

d) L'autorisation conférée par cette loi aux inspecteurs du travail d'entrer dans la résidence des employeurs (leur domicile) en cas de plainte du travailleur ou de preuve raisonnable de violation des dispositions de la loi et des décisions d'application y afférentes. La loi sanctionne également l'employeur ou toute autre personne qui cherche à entraver ou empêche un fonctionnaire chargé de faire respecter les dispositions de la loi d'effectuer son travail, que ce fonctionnaire soit un inspecteur du travail ou une autre autorité chargée de faire respecter la loi. La peine encourue est de six mois de prison au maximum et d'une amende allant de 10 000 à 100 000 dirhams.

[4] Rapport du Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation.

20. Le Ministère d'État aux affaires du Conseil national fédéral et le secrétariat du Conseil sont des partenaires stratégiques pour ce qui est d'assurer le suivi de la mise en œuvre de la Convention. En vertu des pouvoirs qui leur sont conférés, ils examinent les lois pertinentes et soumettent leurs questions aux ministres afin de garantir le respect des droits des femmes. À la nouvelle session du Conseil national fédéral, la proportion de femmes est passée à 50 %, ce qui augmentera la participation des femmes aux prises de décisions.

21. Les Émirats arabes unis sont soucieux de protéger les femmes et les groupes vulnérables de la société en instaurant des mécanismes qui permettent à ces derniers d'accéder à la justice, qu'il s'agisse de mettre en place des lignes d'assistance téléphonique et des refuges ou de garantir le recours à la justice.

22. Les institutions concernées fournissent, pour les groupes de la population financièrement démunis, des services de conseil juridique gratuits ainsi qu'une assistance pour les frais de justice. Par exemple, l'article 13 de la loi sur la traite des êtres humains exempte de frais les victimes de traite dans les affaires civiles. Par l'intermédiaire de centres spéciaux, les Émirats arabes unis s'attachent à fournir aux victimes des moyens de subsistance ainsi que des services de santé et de réadaptation.

23. Conformément à la loi de 1975 qui en a porté création, l'Union générale des femmes représente officiellement les femmes et est chargée d'élaborer des stratégies et des programmes en faveur de leur promotion et de leur autonomisation. L'Union collabore avec les institutions fédérales et locales, la société civile et le secteur privé. Le Conseil des ministres a adopté une stratégie pour renforcer le mandat de l'Union, qui est appliquée par les institutions publiques compétentes. Au cours de sa session extraordinaire tenue au siège de l'Union générale des femmes le 4 décembre 2018, le Conseil des ministres a insisté sur le mandat conféré à l'Union et l'importance du rôle qu'elle joue dans la société émirienne.

24. L'Union générale des femmes suit l'exécution des mesures prises par les institutions en vue d'appliquer la stratégie au moyen d'un portail électronique et tient des réunions de suivi régulières avec les institutions. Il convient de noter que le Conseil des ministres a chargé son cabinet de collaborer directement avec l'Union générale des femmes pour mettre en œuvre et accélérer les initiatives d'autonomisation des femmes. Le Ministère d'État chargé des affaires présidentielles a autorisé le Ministère d'État aux affaires du Conseil national fédéral à collaborer avec l'Union générale des femmes en vue de renforcer la participation de ces dernières au Conseil national fédéral et au Ministère des affaires étrangères et de la coopération internationale. L'Union générale des femmes préside également l'équipe chargée d'établir les rapports nationaux relatifs à la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Tous ces éléments renforcent le mandat de l'Union générale des femmes en tant qu'organisme public officiel de représentation des femmes.

25. Il a été décidé que la stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes émiriennes serait exécutée durant la période 2015-2021 en deux phases (la première en 2016-2018 et la seconde en 2019-2021). La stratégie comprend quatre priorités et définit 14 objectifs stratégiques que sont tenues d'atteindre les institutions. La responsabilité de chaque objectif stratégique est assumée par une institution principale, ainsi que par des institutions d'appui aux niveaux fédéral et local. Les institutions concernées s'engagent à élaborer des plans opérationnels tous les trois ans et à les intégrer dans leurs plans stratégiques selon un calendrier comprenant des indicateurs de performance. Les plans et programmes ainsi élaborés sont ensuite adoptés par le Conseil des ministres et les conseils d'exécution de chaque Émirat. L'Union générale des femmes organise des réunions périodiques avec les organismes concernés pour suivre et évaluer les progrès de l'exécution des plans et proposer des

modifications, si nécessaire, pour veiller à ce que les objectifs souhaités soient atteints dans les délais impartis. Un portail électronique et un observatoire ont été créés pour suivre la mise en œuvre de la stratégie[5].

26. La Fondation NAMA pour la promotion de la femme a été créée en décembre 2015 par un décret princier promulgué par S. A. le cheikh Sultan bin Muhammad Al Qasimi, membre du Conseil suprême et dirigeant de Charja. Elle s'attache à la promotion et à la progression du rôle des femmes dans les secteurs économique, professionnel et social. Les Émirats arabes unis envisagent de constituer une commission nationale indépendante des droits humains, conformément aux Principes de Paris, au moyen d' un projet de loi portant création de ladite commission.

27. La loi fédérale n° 2 de 2008 sur les associations civiques et les institutions d'intérêt public régit le processus de création et de mise en place des organisations de la société civile, notamment les associations de femmes et de défense des droits humains et, en vertu de cette loi, les associations visées peuvent mener leurs activités conformément à leurs statuts. Aux Émirats arabes unis, on compte une association de défense des droits humains, cinq associations de femmes, des associations de communautés d'expatriés et des associations de professionnels et de travailleurs spécialisés.

Article 4. Mesures spéciales

28. Les Émirats arabes unis se sont appuyés sur l'article 4 de la Convention pour promouvoir l'égalité des chances entre les sexes. Le pays a pris un certain nombre de mesures, notamment celles présentées ci-après.

29. Les Émirats arabes unis s'emploient en permanence à créer un système de politiques, de lois et de services destinés aux femmes, afin de garantir l'égalité des chances entre elles et les hommes. Le Conseil des Émirats arabes unis pour la représentation équilibrée des genres a été créé en 2005 afin de réduire l'écart entre les hommes et les femmes dans le secteur public, d'œuvrer en faveur d'une représentation équilibrée des genres dans les postes décisionnels et de renforcer le rôle des femmes dans tous les domaines de la vie en tant que partenaires clefs dans les secteurs d'avenir. Il a lancé notamment la publication, en 2017, d'un guide sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes qui définissait des mesures pratiques à destination des institutions du pays et était le premier de ce type dans le monde. Il s'agit d'un outil complet qui décrit les mesures que les secteurs public et privé doivent prendre pour parvenir à une représentation équilibrée des genres et réduire l' inégalité de genre[6].

30. L'État croit en l'importance des mesures spéciales visant à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Outre la décision du Conseil des ministres relative au renforcement de la présence des femmes dans les conseils d'administration, les entreprises et les institutions fédérales, ainsi qu'au caractère obligatoire de la création de garderies dans les administrations publiques en vue d'aider les femmes fonctionnaires, S. A. le Cheik Khalifa bin Zayed Al Nahyan, Président des Émirats arabes unis, a demandé le 8 décembre 2018 une représentation de 50 % de femmes émiriennes au Conseil national fédéral d'ici sa session de 2019, afin d'encourager la participation de ces dernières à la vie politique. Le 10 avril 2018, le Conseil des ministres a adopté le projet de la toute première loi portant sur l'égalité salariale femmes-hommes, démontrant ainsi qu'il n'existe aucune exception à

[5] Union générale des femmes ; https://www.uaew.ae/#page5.

[6] Le Conseil émirien pour la représentation équilibrée des genres a collaboré avec l'Organisation de coopération et de développement économiques aux fins de l'établissement du guide : file:///C:/Users/al-lamki/Downloads/OECD%20Gender%20Guide-Arabic.pdf.

l'égalité des chances entre les sexes dans la Constitution émirienne, laquelle garantit l'égalité des droits et des devoirs des deux sexes, et faisant du pays l'un des premiers au monde à agir en faveur de l'égalité des salaires et de l'emploi.

31. La série d'initiatives lancée par le Conseil des ministres le 4 décembre 2018 comprenait l'étude des moyens d'accroître la représentation des femmes sur le plan diplomatique et dans les missions d'État auprès des organisations internationales, et leur activité judiciaire au niveau des tribunaux fédéraux, et d'augmenter la proportion de femmes ambassadrices dans le corps diplomatique et la représentation à l'étranger au sein des missions d'État, notamment en nommant des ambassadrices pour l'égalité femmes-hommes auprès de l'ONU et des ambassadrices pour la paix dans le cadre de l'initiative de l'ONU relative au rôle des femmes dans les opérations de maintien de la paix, et en incluant des Émiriennes dans les missions internationales de maintien de la paix. Le Cabinet du Conseil des ministres coopère avec l'Union générale des femmes en vue d'accélérer la mise en œuvre de ces initiatives, qui peuvent être considérées comme des mesures spéciales visant à promouvoir l'égalité des genres.

32. Le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation a lancé une initiative d'application de la stratégie nationale pour l'emploi et les ressources humaines (2017-2021), qui a été adoptée par le Premier Ministre et a mis l'accent sur une politique de télétravail durant l'année 2017, afin d'aider les Émiriennes au moyen de la création de possibilités d'emploi pour celles qui n'en ont pas et vivent dans des régions reculées, ainsi qu'à encourager les employeurs du secteur privé à proposer diverses perspectives de télétravail à des femmes qualifiées. Les employeurs sont également encouragés à s'ouvrir davantage aux groupes partiellement employés ou aux personnes dont les compétences ne sont pas pleinement exploitées, lorsqu'elles vivent dans des régions reculées ou s'occupent d'aider des personnes âgées et des enfants.

33. En 2018, en application du plan opérationnel stratégique mentionné au paragraphe 31, des travaux ont été menés en vue de définir une politique de réaménagement des modalités de travail afin d'intégrer des éléments convenant aux femmes émiriennes, tels que le programme d'emploi indépendant ; il s'agit d'aider les citoyens et les citoyennes à trouver un emploi correspondant à leurs aspirations, à leur expérience et à leur niveau d'éducation et de formation et qui leur permet de se lancer dans un travail indépendant au moyen d'une plateforme en ligne les mettant en relation avec différentes entreprises et institutions à la recherche de ressources humaines. Les citoyens peuvent créer leur propre dossier et mettre leur CV en ligne, afin que les entreprises puissent les consulter et choisir la personne qui répond aux exigences du poste à pourvoir.

34. En 2019, le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation a commencé à élaborer une politique visant à favoriser la participation des femmes émiriennes au marché du travail privé, en application de la décision du Cabinet nº 57M/11F de 2018 relative à l'examen des difficultés auxquelles se heurtent les femmes sur le marché du travail et à la mise en place d'un mécanisme pour y faire face. Ainsi, il a lancé le service Abcher, conformément à la décision du Cabinet nº 63 M/11F de 2019. Ce service comporte un ensemble de programmes à l'appui de diverses possibilités d'emploi pour les femmes émiriennes dans le secteur privé, tout en tenant compte des besoins qui leur sont propres et en tirant partie de leurs compétences.

Article 5. Stéréotypes

35. Dans la Stratégie nationale d'autonomisation des femmes émiriennes, l'État s'attache à mettre en relief des exemples de femmes pionnières en vue de défaire les stéréotypes sur le rôle des femmes dans la société. L'Union générale des femmes a créé l'Encyclopédie des femmes émiriennes, ainsi qu'un observatoire des médias sur

les réalisations des femmes émiriennes, dont le contenu est diffusé dans les médias sociaux[7].

36. En 2015, les Émirats arabes unis ont instauré, pour la première fois, une Journée de la femme émirienne, qui est célébrée le 28 août de chaque année, afin de mettre en lumière les réalisations des femmes émiriennes dans divers domaines, de soutenir la stratégie d'autonomisation des femmes dans le cadre du processus de développement, ainsi que de souligner leur rôle important dans la communauté et les réalisations accomplies au moyen d'un encadrement avisé.

37. Les Émirats arabes unis ont su surmonter les stéréotypes sur les femmes. Des Émiriennes ont occupé des postes de direction en s'écartant de la tradition, comme suit :

a) Des femmes émiriennes ont occupé ou supervisé d'importants postes ministériels tels que Ministre d'État à la coopération internationale, Ministre d'État à la sécurité alimentaire, Ministre d'État chargée des sciences avancées, Ministre d'État au bonheur et à la qualité de vie, Ministre d'État à la jeunesse, Ministre de la culture et du développement des connaissances, Ministre du développement communautaire et Ministre d'État à l'éducation publique ;

b) Outre le fait d'être membres du Conseil, des femmes émiriennes ont présidé le Conseil national fédéral (Parlement) ;

c) Le corps diplomatique compte des femmes qui représentent les Émirats arabes unis à l'étranger ;

d) Des femmes sont chefs ou cadres d'entreprise et peuvent tirer profit de l'aide accordée aux petites entreprises ;

e) Les femmes émiriennes représentent 40 % de l'ensemble du personnel de l'Agence spatiale des Émirats, où elles occupent des postes de direction, de gestion de projet, d'ingénierie, d'étude, d'analyse de données, de communication, d'éducation, de formation et de réglementation. Elles participent également au développement de nombreuses disciplines dans les domaines des sciences, des technologies et de l'astronomie spatiales ;

f) Les Émiriennes constituent 78 % des effectifs de la Direction générale de l'aviation civile ;

g) Depuis sa création, le Ministère de la culture et du développement des connaissances s'est attaché à soutenir et à autonomiser les femmes qui sont des éléments importants et actifs de la société, de la même manière qu'il collabore avec les hommes pour favoriser le développement du pays. Il aide les écrivaines en leur fournissant un service d'impression et de publication qui leur permet de mettre à profit leurs talents littéraires, de renforcer leurs capacités créatives et de les aider à développer leurs dons littéraires pour en faire une profession. Il a publié en 2016 une collection de livres et d'ouvrages littéraires de 16 écrivaines et auteures émiriennes et, en 2017, 10 ouvrages d'auteures émiriennes.

38. Les Émirats arabes unis estiment que les programmes d'enseignement constituent un élément crucial de l'éducation. Le Ministère s'est efforcé d'unifier les cursus scolaires et les programmes éducatifs utilisés dans les écoles pour garçons et pour filles, en les articulant autour de trois composantes : connaissances, valeurs et compétences. Il utilise des exemples et des modèles qui témoignent d'une représentation équilibrée des genres. Les dessins et images choisis montrent autant de

[7] Le portail électronique de l'Encyclopédie des femmes émiriennes est disponible à l'adresse suivante : https://www.uaew.ae/#page1 et son compte Instagram https://www.instagram.com/euaew/.

femmes que d'hommes, sans qu'aucun des deux sexes ne prédomine. De même, les textes, articles et contenus sélectionnés traitent de sujets scientifiques et humains qui concernent les femmes et les hommes. Les auteurs sont choisis en fonction de la qualité de leur production, indépendamment du sexe.

39. L'État estime que les médias ont un rôle important à jouer pour faire évoluer les mentalités sur le rôle des femmes dans la société. Ainsi, les différents médias (écrits ou audiovisuels) présentent de nombreux programmes qui mettent en évidence des modèles de pionnières dans différents secteurs. Toute personne observant le secteur des médias aux Émirats arabes unis remarquera l'attention accordée aux Émiriennes dans les médias et les réseaux sociaux. De nombreuses femmes occupent des postes influents dans le secteur des médias, sont membres actifs de cercles et d'associations de médias et participent à l'élaboration de politiques dans ce domaine.

40. L'Union générale des femmes, chargée de représenter officiellement les femmes dans le pays, a mis en place un programme de coopération avec le Conseil national des médias, a signé un mémorandum d'accord avec la société des médias d'Abou Dhabi et est sur le point de signer un mémorandum d'accord avec le Conseil des médias de Doubaï pour mettre en lumière les réalisations des femmes émiriennes dans les médias locaux, régionaux et étrangers, afin notamment de lutter contre les stéréotypes.

Article 6. Violence faite aux femmes et traite des êtres humains

41. L'État attache une grande importance à l'autonomisation des femmes, étant convaincu qu'elles sont des partenaires stratégiques du développement et sont égales aux hommes en matière de droits et de devoirs. Ce principe est affirmé dans la Constitution et la législation dans tous les domaines. L'égalité des chances est garantie dans tous les secteurs, et les Émirats arabes unis ont pris de nombreuses mesures en vue d'autonomiser et de protéger les femmes.

42. Le législateur aux Émirats arabes unis a veillé à offrir un environnement législatif favorable aux femmes et à les protéger contre la violence et la violation de leurs droits, notamment par le décret fédéral n°10 du 29 août 2019 sur la protection contre la violence domestique,.

43. La loi fédérale nº 3 de 1987, telle que modifiée par la loi nº 34 de 2005 et la loi nº 52 de 2006, est le principal texte de référence pour la pénalisation des actes portant atteinte à la famille, des infractions contre les personnes, des atteintes à la vie et à l'intégrité physique des personnes, des atteintes à la liberté, des mises en danger et des attentats à la pudeur. Il convient de noter que l'article 53 du Code pénal, portant sur l'administration d'une correction par le mari à sa femme, a été abrogé. Cette mesure élimine toute justification légale dans les cas de violence domestique.

44. Le Gouvernement émirien sait que, dans certaines circonstances, les femmes, en particulier les migrantes, peuvent être réticentes à porter plainte contre leur employeur. Cela est particulièrement vrai pour celles qui travaillent chez des particuliers et craignent d'être victimes de violences et de perdre leur emploi ou leur résidence (logement). Le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation a adopté une politique s'articulant autour des points suivants :

a) Mise en place de nombreux moyens pour recevoir les plaintes des travailleurs (dans les secteurs privé et domestique) tout en garantissant la confidentialité des plaintes, comme suit :

- standard téléphonique gratuit ;
- site Web du Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation ;

• application « My Salary » ;

• enregistrement auprès des centres de conciliation susmentionnés.

b) Mise à la disposition des travailleuses domestiques d'un refuge ou d'un logement de remplacement en cas de besoin. Elles sont protégées par la loi fédérale nº 10 de 2017 et par la décision ministérielle nº 762 de 2017 sur l'établissement et l'homologation des centres de services Tadbir pour les travailleurs domestiques. Ces centres recrutent des travailleurs domestiques auxquels ils proposent un emploi temporaire et un logement décent, tout en prenant en compte les besoins des travailleuses. Ils reçoivent trois repas par jour pendant toute la durée de leur séjour au centre. La loi impose aux centres Tadbir de loger les travailleurs domestiques en cas de conflit du travail et lorsque le travailleur a déposé une plainte ou se déclare réticent à rester sur le lieu de travail (le domicile).

45. Il existe un mécanisme efficace et gratuit de médiation et d'arbitrage entre les deux parties ayant un lien professionnel, qui vise à régler les différends dans un délai déterminé et qui s'appuie sur les centres de conciliation susmentionnés. Il convient de noter que les travailleurs se voient accorder des permis de travail temporaires pour trouver un autre emploi pendant que le tribunal du travail est saisi du litige.

46. Le chapitre 5 de la loi fédérale nº 3 de 1987 portant promulgation du Code pénal (articles 354 à 370) régit les attentats à la pudeur. Le Code pénal considère le harcèlement des femmes, en paroles ou en actes, comme une infraction, punie d'un an d'emprisonnement et d'une amende pouvant s'élever à 10 000 dirhams. En cas d'attouchements sur une femme ou de tentative d'agression physique par la force, cette infraction est considérée comme une tentative de viol, punie d'une peine d'emprisonnement à vie ou de 25 ans. Si l'acte de viol est effectivement commis, dans certains cas, la peine infligée est la mort. Le chapitre 6 (articles 371 à 380) de cette même loi vise les atteintes à la réputation, la calomnie, les insultes et la divulgation de secrets. Il définit le harcèlement obsessionnel comme une infraction qui porte atteinte à la vie privée d'une femme et dont l'auteur encourt jusqu'à 15 ans d'emprisonnement.

47. La stratégie nationale d'autonomisation des femmes aux Émirats arabes unis fournit un cadre de référence pour toutes les institutions dont l'objectif est de fournir une protection et des mesures préventives aux femmes battues et de faciliter leur accès à une assistance. L'Union générale des femmes en assure le suivi avec les institutions compétentes et organise un atelier sur cette question à l'intention des employés du Ministère de l'intérieur. L'objectif est également d'accroître les capacités des femmes de régler les problèmes et phénomènes sociaux nouveaux à différents stades, au moyen de services d'orientation et de conseil et de l'élaboration de mesures préventives et correctives pour lutter contre les problèmes les plus répandus dans la société.

48. L'État étant soucieux de protéger les femmes, la série d'initiatives présentée par le Cabinet du Premier Ministre lors de sa réunion au siège de l'Union des femmes en décembre 2018 comprenait une proposition de loi fédérale sur la lutte contre la violence domestique, conformément à la décision du Conseil des ministres d'adopter des mécanismes d'exécution du plan d'action national en faveur des droits humains, dans laquelle il recommandait l'élaboration d'une loi sur la violence domestique faite aux femmes et aux enfants. Les organes compétents à l'échelle nationale élaborent actuellement une loi sur la violence domestique qui sera soumise par voie constitutionnelle. Elle permettrait de protéger les femmes au sein de la famille. L'État a tenu à mettre en place des mécanismes institutionnels qui apportent soutien, protection et assistance aux femmes dans tous les domaines, notamment des initiatives

de sensibilisation et de conseils, entre autres, dont les plus importantes se présentent comme suit :

- le Conseil émirien pour l'égalité des genres ;
- le Haut Conseil de la maternité et de l'enfance ;
- la Fondation pour le développement de la famille ;
- la Fondation de Doubaï pour les femmes ;
- le Haut Conseil des affaires familiales ;
- des centres de refuge pour les femmes et les enfants ;
- la Fondation de Doubaï pour les femmes et les enfants et le Centre Aman pour les femmes et les enfants à Ras el-Kheïma ;
- les centres d'aide sociale du Ministère de l'intérieur ;
- la Direction générale pour la protection et la prévention de la criminalité du Ministère de l'intérieur ;
- la Direction de la protection de l'enfance du Ministère de l'intérieur ;
- la Direction de la protection des enfants et des femmes de la police de Doubaï ;
- l'Association émirienne des droits humains;
- la Fondation pour la protection des femmes et des enfants d'Ajman ;
- les associations de femmes.

Parallèlement aux institutions et aux refuges existants, l'Union générale des femmes, par l'intermédiaire de l'équipe gouvernementale chargée d'accélérer la mise en œuvre de la stratégie nationale d'autonomisation des femmes émiriennes, a rapidement mis en service le foyer Khalifa pour les soins familiaux, relevant du Ministère du développement communautaire. Il s'agit du premier foyer modèle de ce type au niveau fédéral ; il vise à fournir des soins, un hébergement, une réadaptation et des services de conseil psychosocial et juridique, pour faire en sorte que des services de protection et de soins soient accessibles à toutes les couches de la société émirienne, conformément aux conventions internationales sur les droits humains et indépendamment de toute considération ethnique, religieuse ou de nationalité.

49. Plusieurs numéros de téléphone gratuits ont été mis à la disposition des femmes et les jeunes filles qui subissent des violences, comme suit :

a) Des lignes directes pour signaler les atteintes à la sécurité, les infractions et les agressions les plus graves aux organismes de sécurité émiriens, notamment les lignes sécurisées des polices d'Abou Dhabi et de Doubaï et le service d'urgence de la police de Charja,

b) La ligne directe du Centre de protection des femmes du Département des services sociaux de Charja (le 800 800 700), créé en 2011 pour assurer la protection des femmes battues dans l'Émirat, leur offrir une vie décente, leur faire connaître leurs droits et leur permettre de vivre de manière indépendante et avec dignité en leur proposant un abri et des services de suivi,

c) La ligne directe du refuge pour les femmes et les enfants (8007283), créé à Abou Dhabi en 2008 pour fournir des services de secours, de soins, de réadaptation, de suivi et de prévention et notamment protéger les victimes de la traite des êtres humains ; il dispose aussi d'un bureau dans l'Émirat de Ras el-Kheïma ;

d) La ligne directe de la Fondation de Doubaï pour les femmes et les enfants (le 800111), premier centre d'hébergement et de soins humanitaires à but non lucratif agréé pour la prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence domestique, de maltraitance et de traite, fondée à la fin de 2007 pour fournir aux victimes un abri immédiat, une protection et des services d'appui, conformément aux instruments internationaux relatifs aux droits humains.

50. Il convient de noter que le Ministère du développement communautaire, au niveau fédéral, et les institutions et départements chargés du développement communautaire, au niveau local, proposent des services de soins psychologiques et sociaux, des programmes de réadaptation et d'autres activités qui visent à assurer le rétablissement des femmes battues ainsi que leur réintégration dans la société. Ils offrent des services médicaux, éducatifs et professionnels, répondent aux besoins alimentaires et personnels et proposent des programmes de loisirs ainsi qu'un soutien psychosocial.

51. Les institutions fédérales et locales publiques et les associations de la société civile se sont attachées à organiser des ateliers et des séminaires, ainsi qu'à participer à des activités régionales et internationales, afin de renforcer les capacités des travailleurs dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes. Par exemple, la Fondation de Doubaï pour les femmes et les enfants a formé des travailleurs de diverses institutions qui fournissent aux victimes des services sociaux, psychologiques, sanitaires, juridiques et autres, afin d'approfondir leurs connaissances et de les aider à acquérir les compétences nécessaires pour qu'ils puissent intervenir avec professionnalisme. De 2015 à 2017, huit ateliers ont été organisés dans les domaines suivants :

- thérapie par le jeu ;
- évaluation parentale dans les cas de rupture familiale ;
- atelier de thérapie cognitive et comportementale pour traiter la dépression ;
- premiers secours psychologiques ;
- gestion des troubles post-traumatiques ;
- thérapie cognitive et comportementale pour traiter le trouble de la personnalité émotionnellement labile.

52. Les Émirats arabes unis participent à la Campagne orange, que l'ONU mène chaque année pendant les 16 jours qui suivent la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, du 25 novembre au 10 décembre, étant soucieux de lutter contre les violences faites aux femmes, par l'intermédiaire des institutions compétentes chargées de sensibiliser le public non seulement aux manifestations de la violence tant physique que verbale ou psychologique que les femmes peuvent subir sans toutefois que les auteurs se rendent compte de leur violence, et qui peuvent être associées à des coutumes et traditions profondément ancrées dans certaines sociétés, en lien avec un mariage tardif, la procréation, l'éducation des enfants, le divorce, le poids, l'apparence physique et l'emploi des femmes. La campagne a enregistré une large participation et donné lieu à des réactions positives de la part de divers groupes de population.

53. Les Émirats arabes unis ont fait des progrès considérables dans la lutte contre la criminalité organisée en général et contre la traite des êtres humains en particulier et cela grâce aux efforts et à la persévérance des parties concernées, qui mettent tout en œuvre pour soutenir les victimes de la traite contre les trafiquants, aux niveaux tant national qu' international.

54. Le Comité national de lutte contre la traite des êtres humains a été créé en application d'une décision ministérielle de 2007 afin de faciliter la coordination des partenaires stratégiques. Il a mis en place plusieurs mécanismes institutionnels visant à coordonner et à renforcer la lutte contre les infractions liées à la traite des êtres humains. Ils s'inscrivent dans la structure d'application de la loi en tant qu'unités ou comités de réglementation visant à étayer les activités menées par le pays pour renforcer la coordination au niveau national, afin de combattre ces crimes, de renforcer les capacités du personnel compétent et de sensibiliser la société aux dangers.

55. La loi fédérale nº 51 de 2006 sur la lutte contre la traite des êtres humains, telle que modifiée par la loi nº 1 de 2015, constitue le cadre juridique pour gérer les affaires de traite. Depuis son entrée en vigueur, elle a contribué à sensibiliser les membres de la société à ce crime, permettant ainsi de le combattre. Elle prévoit une peine d'emprisonnement à vie lorsque le crime a été commis au moyen de ruses ou lorsqu'il s'accompagne de l'usage de la force, de menaces de mort ou de maltraitances physiques, ou encore de tortures physiques ou psychologiques. La loi, qui comprend 16 articles, impose des peines sévères aux trafiquants d'êtres humains, allant d'un an d'emprisonnement à la réclusion à perpétuité, ainsi que des amendes allant de 100 000 à 1 milliard de dirhams.

56. Les modifications de la loi fédérale nº 1 de 2015 sur la lutte contre la traite des êtres humains sont applicables à la loi fédérale nº 51 de 2006 et ont été apportées au profit des victimes de la traite, conformément au 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. Les modifications étaient les suivantes :

a) Les victimes et les témoins sont informés des droits prévus par la loi dans une langue qu'ils peuvent comprendre et se voient accorder la possibilité de faire part de leurs besoins juridiques et sociaux ;

b) La victime est conduite le cas échéant dans un établissement médical pour y recevoir un traitement psychiatrique ou physique et est placée dans un centre de réadaptation médicale ou psychiatrique si nécessaire (c'est ce que font les refuges après qu'une victime y a été placée ; les victimes sont conduites dans un établissement médical adapté et un soutien psychologique leur est également offert et si l'état mental de la victime exige qu'elle soit transférée dans un établissement médical, le transfert a lieu immédiatement) ;

c) La victime est placée selon que de besoin dans un refuge ou toute une autre institution agréée (les forces de l'ordre orientent les victimes vers des refuges) ;

d) Les victimes et les témoins bénéficient le cas échéant d'une protection de sécurité ;

e) Les victimes et les témoins sont autorisés à rester sur le territoire national si l'enquête ou le procès l'exige, parfois sur ordre du Ministère public ;

f) La plupart des victimes hébergées dans les refuges destinés aux victimes de la traite ne résident pas légalement sur le territoire national. Elles viennent dans le pays avec un visa de travail et doivent ensuite obtenir un permis de séjour de plus longue durée. Toutefois, la réalité est souvent tout autre. Ces personnes sont exploitées avant que des mesures ne soient prises pour légaliser leur statut. Le visa avec lequel elles sont entrées sur le territoire expire et elles se retrouvent alors en situation irrégulière. D'autres entrent avec des visas de tourisme. Le Comité national de lutte contre la traite d'êtres humains en a tenu compte et a établi des procédures réglementaires qui définissent les rôles des partenaires stratégiques. Les victimes sont

dispensées de toute amende qu'elles pourraient encourir pour séjour illégal sur le territoire émirien jusqu'à l'achèvement de la procédure judiciaire. Si elles le souhaitent, elles peuvent quitter le pays avant l'aboutissement de la procédure contentieuse, à condition que leur présence ne soit pas requise par les services compétents chargés de l'application des lois pour toute étape ultérieure dans le traitement de l'affaire ;

g) Le tribunal peut désigner un avocat pour la victime à sa demande. Il fixe alors les honoraires de l'avocat et sa décision sur cette question est définitive. Le tribunal paye les honoraires de l'avocat par le truchement d'un certificat ;

h) S'agissant de l'application des sanctions prévues par la loi nº 51 de 2006 sur la lutte contre les infractions de traite des êtres humains, il convient de noter qu'en 2018, selon le rapport annuel du Comité national de lutte contre la traite d' êtres humains, les peines infligées étaient les suivantes : emprisonnement à perpétuité, peine d'un an, de cinq ans ou de 10 ans d'emprisonnement, amende de 100 000 dirhams, confiscation des biens saisis et expulsion. Différents tribunaux demeurent saisis d'un certain nombre d'affaires.

57. Le Ministère de l'intérieur s'est efforcé de faire appliquer cette loi, de la diffuser et de prendre les dispositions voulues pour amener les forces de l'ordre à lutter contre la traite des êtres humains et pour inculquer le respect de la dignité et de l'humanité des victimes et la nécessité de les protéger. Il a également publié la décision administrative nº 21 de 2016 prévoyant d'établir un lien entre l'infraction de traite des êtres humains et les recettes qui en sont tirées, conformément à la législation en vigueur et par la signature et la ratification d'accords bilatéraux et régionaux, afin de protéger la société contre les infractions liées à la traite. Le Ministère a également pris activement part, avec de nombreuses institutions publiques et de la société civile, à l'établissement de normes en matière de droits humains, ainsi qu'à la lutte contre la traite des êtres humains telle qu'elle existe dans les faits. À ce jour, quelque 33 accords ont été signés et ratifiés par les Émirats arabes unis, et le Ministère de l'intérieur est partie à 14 mémorandums d'accord. Il a également mis en place des salles d'entretien pour les victimes et les groupes vulnérables, notamment les femmes, afin de préserver l'intimité de la vie privée des femmes pendant la phase d'audition.

58. En coopération avec les organisations internationales compétentes, le Ministère de l'intérieur s'est efforcé de former et d'habiliter les personnes chargées de lutter contre les infractions liées à la traite des êtres humains, afin qu'elles se comportent avec tout le professionnalisme et la diligence voulus. Sa stratégie de formation repose sur l'organisation de nombreuses formations aux niveaux national et international auxquelles participe le personnel compétent. Un certain nombre de programmes ont été organisés par le Centre de contrôle des infractions liées à la traite des êtres humains dans l'Émirat de Doubaï, afin de renforcer les capacités des personnes chargées de lutter contre ces infractions. Des inspections, des visites de surveillance et d'autres mesures et procédures pertinentes sont menées dans ce cadre.

59. Le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation a renforcé ses systèmes de surveillance électronique et ses mécanismes de contrôle afin de pouvoir observer tout indice faisant état d'une éventuelle violation liée aux infractions de traite d'êtres humains et de travail forcé, au moyen de systèmes de protection des salaires, de plaintes salariales, de logement pour les travailleurs, d'auto-évaluation et d'inspection intelligent servant à déterminer les priorités pour les visites d'inspection. D'autres contrôles ont aidé à rendre les inspections plus efficaces. Ces systèmes novateurs ont fait l'objet d'une attention régionale et internationale considérable.

60. Un cursus de formation sur la traite des êtres humains a été créé et en était à sa quatrième année en 2018. Un certain nombre des premiers diplômés, représentant

diverses institutions, ont été formés pour devenir formateurs dans le cadre de futurs programmes sur la question au niveau national, en coordination avec des partenaires locaux et internationaux et avec l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime.

61. Des pratiques optimales ont été adoptées pour faciliter la circulation des passagers qui entrent et sortent par les points d'entrée du pays, comme suit :

a) Recours au système pénal consolidé et au système 24/7 d'Interpol pour contrôler les personnes aux points d'entrée ;

b) Utilisation de techniques de reconnaissance oculaire et digitale pour identifier les personnes qui sont recherchées ou interdites d'entrée ou de sortie du pays et de reconnaissance faciale pour s'assurer que la photo du voyageur corresponde à sa photo d'identité figurant dans le passeport ;

c) Emploi de dispositifs de pointe pour détecter les contrefaçons dans les ports ;

d) Définition des règles relatives à l'autorisation d'entrée sur le territoire et des critères de kafala (parrainage) et établissement du dossier en fonction du degré de parenté ou de l'objet de la visite du ressortissant étranger qui se rend aux Émirats arabes unis, ce qui permet de réduire les risques d'exploitation dans le cadre de la traite des êtres humains ;

e) Obligation d'émettre des passeports pour les enfants, qui ne figurent plus sur le passeport de leurs parents, afin de vérifier leur identité à l'entrée ou à la sortie du pays et de mieux les protéger contre l'exploitation.

62. Le Ministère de l'intérieur, l'Autorité fédérale pour l'identité et la citoyenneté et l'Association émirienne de défense des droits humains offrent une formation continue aux agents de sécurité postés aux frontières au moyen de cours et d'ateliers.

63. Il convient de noter que le retour des victimes de la traite dans leur pays d'origine se fait de plein gré. Certaines femmes ne souhaitent pas retourner dans leur pays pour des raisons d'honneur (si elles sont enceintes) ou à cause de la guerre, d'une catastrophe naturelle ou pour toute autre raison pour laquelle une victime pourrait craindre de rentrer chez elle. Dans ce cas, les centres destinés aux victimes de la traite prennent contact avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, afin de leur trouver un pays d'accueil. Ils contactent également le Haut-Commissariat pour trouver un pays d'accueil pour les personnes de moins de 18 ans qui ont été soumises à la traite par leurs parents ou leurs frères et sœurs (famille) et craignent d'être à nouveau victimes ; un pays d'accueil autre que le pays d'origine est alors recherché.

64. Les institutions compétentes aident les victimes qui souhaitent travailler sur le territoire émirien. Elles essaient de leur proposer des possibilités d'emploi qui leur permettent de rester dans le pays légalement et d'obtenir une source de revenus qui les aidera à subvenir aux besoins de leur famille dans leur pays d'origine.

65. Les victimes qui ont enfreint la législation sur la résidence ne sont pas tenues responsables. Elles sont exemptées de tous les frais qui pourraient résulter de leur violation de ces lois, celle-ci n'étant aucunement lié à leur capacité ou à leur volonté de coopérer avec les autorités judiciaires.

Articles 7 et 8. Participation à la vie politique et publique

66. L'État étant convaincu que les femmes sont des partenaires stratégiques du développement, la stratégie nationale pour l'autonomisation et le pouvoir d'action des femmes aux Émirats arabes unis (2015-2021) repose sur l'objectif de renforcer la participation des femmes à divers domaines d'activités ainsi que leur représentation

aux postes de direction et de prise de décisions. Dans cette optique, il a pris un certain nombre de mesures pour assurer la participation active des femmes à la vie politique et publique, notamment les suivantes :

a) Classement des institutions, dans le guide sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes aux Émirats arabes unis, en fonction de l'attention qu'elles accordent à l'inégalité de genre, et encouragement prodigué aux femmes de devenir compétitives et d'améliorer leurs performances ;

b) Augmentation du nombre de femmes siégeant au Conseil des ministres ; elle sont neuf, soit 29,5 % du nombre total de ministres ;

c) Instauration de la parité au Conseil national fédéral, conformément à la décision prise en ce sens par le Chef de l'État, qui est devenue une réalité en 2019 ;

d) Modification de certaines dispositions de la loi fédérale nº 3 de 1983 concernant l'autorité judiciaire fédérale et la représentation équilibrée des genres dans le corps judiciaire, qui a été avalisée et est actuellement mise en œuvre ;

e) Renforcement du rôle des femmes dans les conseils d'administration, conformément à la décision ministérielle prise en 2012 et à la décision du Ministère de l'économie adoptée en 2015 d'accroître le rôle des femmes dans les entreprises du marché financier ;

f) Introduction de mesures d'accélération dans le cadre de la cinquième série de dispositifs de ce type, afin d'augmenter le nombre de structures de garde d'enfants opérationnelles à l'échelle nationale, en application de la décision ministérielle de 2006 qui rend obligatoire la création de garderies dans les administrations publiques afin d'aider les femmes ;

g) Lancement d'une initiative du Conseil émirien pour la représentation équilibrée des genres visant à permettre aux femmes d'être mieux représentées dans les conseils d'administration des entreprises publiques et privées, en coordination avec les organismes concernés. Cette initiative répond aux directives sur la direction avisée pour ce qui est de l'élaboration de pratiques de gouvernance conformes aux meilleures normes internationales, de l'accroissement de la transparence (notamment en ce qui concerne la nomination des dirigeants institutionnels) et de l'augmentation de la représentation des femmes. Elle s'inscrit également dans l'application de la décision visant à porter la proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques à 20 % d'ici à 2020, en vue de concrétiser la stratégie du Gouvernement concernant l'autonomisation des femmes émiriennes.

67. Parallèlement, en coopération avec des associations de femmes, l'Union générale des femmes organise de nombreux programmes de formation qui visent à renforcer les capacités de mobilisation des femmes et à mettre en lumière les dirigeantes pour qu'elles servent de modèles aux générations futures.

Article 9. Nationalité

68. Les Émirats arabes unis ont modifié la loi fédérale nº 17 de 1972 sur la citoyenneté et les passeports par le décret nº 16 de 2017. L'article 10 bis a été ajouté et dispose ce qui suit : « la citoyenneté peut être accordée aux enfants de sexe masculin et féminin nés d'une citoyenne émirienne mariée à un ressortissant étranger six ans, au moins, après la date de naissance, à condition que la mère ait eu la citoyenneté au moment de la naissance et l'ait conservée jusqu'à la date de la demande de citoyenneté, conformément aux règles énoncées dans les règlements d'exécution ».

69. En 2019, 3 354 personnes se sont vu accorder la citoyenneté car elles appartenaient à la catégorie d'enfants de citoyennes émiriennes qui remplissaient les

critères. Le Conseil des ministres a présenté un ensemble de décisions en faveur des enfants des citoyennes émiriennes puisqu'ils constituent une part importante du tissu social national. Ces décisions comprennent la délivrance de permis de travail, outre la possibilité de s'inscrire dans des écoles techniques supérieures dans les mêmes conditions que leurs concitoyens qui sont les enfants de citoyens émiriens mariés à des étrangères.

Article 10. Éducation

70. Les Émirats arabes unis accordent une attention particulière à l'éducation et au développement des ressources humaines, sans discrimination fondée sur le sexe. L'État étant persuadé que l'éducation pour tous est primordiale, le Conseil des ministres a approuvé, en 2012, une proposition visant à rendre obligatoire l'enseignement à tous les niveaux et pour tous les enfants (filles et garçons) jusqu'à l'âge de 18 ans, qu'ils soient citoyens ou résidents. Les enfants d'expatriés, filles et garçons, reçoivent la même aide et les mêmes privilèges en matière d'éducation, conformément aux conditions fixées par le Ministère de l'éducation.

71. Les écolières reçoivent un enseignement de même qualité que les garçons. L'État s'efforce de fournir toutes les ressources nécessaires pour renforcer l'éducation du point de vue qualitatif et quantitatif. Il applique une approche participative, comprenant des séances de réflexion pilotées par les dirigeants du pays pour s'entretenir d'idées novatrices dans le domaine de l'éducation, auxquelles ont participé plusieurs femmes représentant diverses disciplines et secteurs dans le domaine de l'éducation et de la santé, tout comme un certain nombre d'étudiantes.

72. En 2016, le Ministère de l'éducation a fusionné avec le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique pour former le Ministère de l'éducation, dirigé par le Ministre de l'éducation, avec deux ministres adjoints. Une femme a été désignée Ministre d'État à l'éducation publique, et un grand nombre de femmes ont été nommées à des postes et à des fonctions au Ministère de l'éducation.

73. Filles et garçons sont traités sur un pied d'égalité à tous les niveaux de l'éducation, à savoir au jardin d'enfants, à l'école primaire, au collège et au lycée. Les capacités de chaque groupe d'âge sont renforcées dans des classes qui comptent à la fois des filles et des garçons. Des outils normalisés sont utilisés pour évaluer les élèves d'une même classe sans distinction de sexe.

74. En 2016, le Ministère a lancé l'initiative relative à l'école émirienne, qui vise à modifier en profondeur les cursus scolaires et les méthodes d'enseignement. Il entend créer des écoles émiriennes pour les filles et les garçons sur la base de spécifications reconnues mondialement, proposant les programmes éducatifs mondiaux les plus récents, afin que tous les élèves, filles et garçons, puissent acquérir des capacités de raisonnement avancées et soient capables d'élaborer des critiques constructives, de débattre, d'analyser, de réfléchir et de prendre des décisions éclairées. Il s'efforce d'améliorer l'efficacité du processus d'éducation et d'apprentissage et de garantir des résultats éducatifs de qualité. Ces résultats devraient se refléter dans la capacité des diplômés des deux sexes d'intégrer le marché du travail dans les secteurs public et privé et dans la capacité des étudiants de suivre le rythme de l'évolution du marché du travail mondial. Le Ministère a également créé quatre nouvelles filières d'enseignement, comme suit : général, avancé, professionnel et élite. Chaque étudiant, fille ou garçon, s'inscrit dans l'une de ces filières en fonction de ses préférences et de ses capacités. Aucune distinction n'est faite entre les filles et les garçons. Aucune voie n'est réservée aux garçons.

75. Le Ministère s'est efforcé d'unifier les matériels et les programmes éducatifs utilisés dans les écoles pour garçons et pour filles, en les articulant autour de trois

composantes : connaissances, valeurs et compétences. Il utilise des exemples et des modèles qui témoignent d'une représentation équilibrée des genres. Les dessins et images choisis montrent autant de femmes que d'hommes, sans qu'aucun des deux sexes ne prédomine. De même, les textes, articles et contenus sélectionnés traitent de sujets scientifiques et humains qui concernent les deux sexes. Les auteurs sont choisis en fonction de la qualité de leur production, sans distinction de sexe.

76. En ce qui concerne les personnes ayant des besoins particuliers, les étudiantes ont accès aux mêmes services que les étudiants. En 2018, quelque 5 469 élèves de sexe féminin ont intégré les écoles publiques, contre 7 217 élèves de sexe masculin. Dans ces écoles, les filles bénéficient des mêmes services que les garçons.

77. Selon les statistiques recueillies pour l'année scolaire 2017-2018, on comptait 1 263 écoles publiques et privées avec 1 084 066 élèves répartis dans tous les niveaux d'études. Ces statistiques sont issues du centre de données du Ministère de l'éducation pour l'année 2017-2018. Le nombre total d'élèves dans l'enseignement public aux différents niveaux d'enseignement était de 298 142, dont 51,9 % de filles. L'État permet également aux communautés d'expatriés résidant dans le pays de créer leurs propres écoles.

78. Le Ministère a mis en œuvre une stratégie nationale d'innovation et a adopté les principes de l'esprit d'entreprise et du renforcement des capacités en matière de recherche scientifique et d'innovation des étudiants et des travailleurs des deux sexes. Il a mené à bien un certain nombre d'initiatives et de programmes visant à promouvoir et à diffuser une culture de l'innovation dans l'éducation et à guider les élèves vers leurs futures spécialisations sans discrimination fondée sur le genre.

79. Lors de la formation du dernier Gouvernement, une femme a été nommée au poste de Ministre d'État aux sciences avancées pour servir de modèle aux jeunes filles. En avril 2018, le Gouvernement émirien a lancé le programme national pour les sciences avancées à l'horizon 2031, ainsi que la stratégie à l'horizon 2021 y relative. Tous deux visent à exploiter les sciences avancées pour concevoir des solutions innovantes aux problèmes futurs et à appuyer l'action menée par le Gouvernement pour atteindre les objectifs de la Stratégie à l'horizon 2021 et du Centenaire des Émirats arabes unis en 2071 en soutenant les sciences et les secteurs qui y sont associés grâce aux résultats scientifiques et technologiques. Cela suppose de renforcer les capacités nationales dans ce domaine en encourageant les citoyens, hommes et femmes, à poursuivre des études scientifiques avancées. Les indicateurs publiés dans le rapport du Conseil des Émirats arabes unis pour la représentation équilibrée des genres indiquent, par exemple, que les femmes représentent 56 % des diplômés dans les domaines de l'informatique, de l'ingénierie et des mathématiques.

80. La série d'initiatives en faveur des femmes, telle que proposée par le Conseil des ministres à sa session spéciale au siège de l'Union générale des femmes en décembre 2018, comprenait l'élaboration d'une proposition politique visant à promouvoir la participation des femmes émiriennes aux sciences avancées. Des associations des femmes organisent des ateliers de formation pour renforcer les capacités d'innovation et de créativité des femmes.

Article 11. Emploi

81. Les Émirats arabes unis considèrent les femmes comme des partenaires stratégiques du développement et s'efforcent de créer un environnement de travail favorable aux femmes. À cet égard, le guide des Émirats arabes unis sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes a été publié en collaboration avec l'Organisation de coopération et de développement économiques pour

accompagner les politiques nationales visant à renforcer la participation des femmes et à garantir l'égalité des chances.

82. Conformément aux lois sur les ressources humaines qui régissent les procédures d'emploi, le consentement d'un tuteur n'est pas requis pour embaucher une femme. Le fait qu'elle travaille ne constitue pas une violation de l'obligation d'obéissance à son mari.

83. Les femmes représentent 65 % de l'ensemble des travailleurs du secteur public. En 2018, les femmes travaillant au Gouvernement fédéral représentaient 44 % de tous les fonctionnaires civils et occupaient 41 % des postes de direction, 69 % des postes d'enseignant et d'assistant éducatif et 73 % des postes médicaux et d'assistant médical[8].

84. Les femmes contribuent au secteur économique par leur travail dans le secteur privé et dans l'entrepreneuriat. Le Conseil pour la représentation équilibrée des genres, créé en application de la décision du Conseil des ministres, s'emploie, conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés, à assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans toutes les institutions.

85. Les Émirats arabes unis attachent une grande importance à la question de l'émiratisation en offrant des possibilités d'emploi aux citoyens des deux sexes. Au quatrième trimestre de 2019, le Gouvernement a approuvé la création de 20 000 emplois dans les secteurs de la banque, de l'aviation, des communications, des assurances et de l'immobilier pour les trois années suivantes. Un fonds de 300 millions de dirhams a été prévu en vue de former 18 000 citoyens. Une partie des impôts est allouée à l'appui à l'émiratisation : 8 000 citoyens sont formés chaque année dans le secteur privé, à l'aide d'une compensation financée par le Gouvernement.

Travailleuses domestiques

86. La loi fédérale nº 10 de 2017 sur les travailleurs domestiques aux Émirats arabes unis réglemente la relation contractuelle entre les travailleurs domestiques, les bureaux de recrutement et les employeurs, conformément aux normes internationales appliquées par l'État en vue de promouvoir les principes d'égalité et de non-discrimination. Les dispositions de cette loi sont conformes à la Convention nº 189 et à la Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques de l'Organisation internationale du Travail, dont l'article 12 fixe la durée de la journée de travail et prévoit des pauses pour les travailleurs domestiques. Les pauses quotidiennes de ces travailleurs doivent être d'au moins 12 heures par jour, dont 8 heures consécutives. L'employeur est tenu de signer un contrat de travail avec le travailleur conformément au modèle adopté par le Ministère. Le contrat doit être rédigé en quatre exemplaires, dont un est remis au travailleur et un autre à l'employeur. Le troisième est déposé auprès du bureau de recrutement et le quatrième auprès du Ministère. Le salaire doit être déterminé comme stipulé dans le contrat type signé et payé dans les 10 jours suivant l'échéance fixée. Les travailleurs domestiques ont droit à un congé hebdomadaire payé et à 30 jours de congé payé par an.

87. Le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation envisage actuellement d'intégrer les envois de fonds et la collecte des salaires des travailleurs domestiques dans le système de protection des salaires, lequel a été établi en application de la décision nº 739 de 2016 du Ministre des ressources humaines et de l'émiratisation, qui contraint tous les établissements enregistrés auprès du Ministère

[8] Journal *Al-Khaleej,* 18 septembre 2018, voir www.alkhaleej.ae/alkhaleej/page/91a2f48e-1de5-4481-9e08-ae7b55bb411e.

à payer les salaires de leurs employés à la date prévue au moyen du système de protection des salaires. Il s'agit d'un mécanisme par lequel le Ministère peut contrôler et prévenir toute discrimination salariale.

88. En application de la loi sur les travailleurs domestiques, les travailleurs hommes et femmes peuvent changer d'employeur légalement et trouver un nouvel employeur lorsque leur contrat arrive à échéance, si les deux parties conviennent d'y mettre fin ou s'il est annulé. Le travailleur peut alors trouver un autre employeur et signer un nouveau contrat. Chacune des deux parties au contrat de travail peut le résilier unilatéralement en ayant recours aux procédures légales applicables. Si le contrat est annulé par l'employeur pour une raison qui n'est pas liée au travailleur, l'employeur est tenu de fournir au travailleur un titre de transport pour qu'il puisse rentrer dans son pays. Il doit également verser une indemnité équivalant à un mois de salaire, toute autre somme qu'il doit au travailleur ainsi que toute indemnité demandée par le tribunal. Si le contrat est annulé par le travailleur pour des raisons qui lui sont propres après la période d'essai de six mois, le travailleur est responsable des frais de retour dans son pays et doit également verser à l'employeur une indemnité équivalant à un mois de salaire, toute autre somme due à l'employeur par le travailleur ainsi que toute indemnité demandée par le tribunal. Dans tous les cas de cessation de la relation de travail, le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation est habilité à accorder au travailleur un nouveau permis de travail conformément aux règles prévues à cet effet et en tenant compte des dispositions en vigueur aux Émirats arabes unis.

89. La loi sur les travailleurs domestiques garantit des mesures qui offrent aux intéressés une protection contre la discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, le sexe, la religion ou les opinions politiques, ainsi qu'une protection contre le harcèlement sexuel, qu'il soit verbal ou physique. Elle impose des sanctions dissuasives aux contrevenants tout en garantissant un accès aux mêmes mécanismes de règlement des conflits que ceux dont bénéficient les travailleurs d'autres secteurs. Conformément à la loi, les agents de la police judiciaire habilités par le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation ont le droit d'inspecter les bureaux de recrutement, les lieux de travail et les logements des travailleurs en cas de plainte du travailleur ou de l'employeur.

90. Les centres Tadbeer sont des centres agréés par le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation. Ils reposent sur un partenariat entre le Gouvernement et le secteur privé et sont chargés de mener des activités de médiation et de proposer des emplois temporaires offerts par des tiers aux travailleurs concernés. La décision définit la nature des services fournis par les centres, l'octroi de licences, ainsi que les obligations et conditions légales qui doivent être respectées.

91. Les centres Tadbeer dépendent du Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation. Ils exercent les mêmes activités que les bureaux de recrutement de travailleurs domestiques et les ont remplacés. À ce jour, 14 centres Tadbeer ont été mis en place ; ils sont présents dans tous les Émirats et dans différentes régions. Ils fournissent une gamme de services répondant aux exigences du domaine du recrutement et de l'emploi, à commencer par l'obtention des visas de travail appropriés, des services de conseil et d'orientation et la formation adéquate des travailleurs domestiques. Ils créent un dossier pour chaque client, délivrent des permis et des contrats de travail, les renouvellent et les annulent, donnent des préavis de cessation de travail avec la possibilité de les retirer et mènent toutes les activités officielles liées à la délivrance de documents pour les travailleurs domestiques. Cela comprend la gestion des examens médicaux, de l'assurance maladie, de la carte d'identité et de l'attestation de résidence. Les centres accueillent également les travailleurs domestiques à leur arrivée aux Émirats arabes unis et veillent à leur confort avant qu'ils ne se rendent sur leur lieu de travail.

92. Le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation a récemment publié un guide à l'intention des travailleurs domestiques. Les centres Tadbeer ont été tenus de le distribuer aux travailleurs domestiques ayant participé à des ateliers de sensibilisation et à des formations au cours desquelles ils ont été informés de leurs droits et de leurs obligations conformément à la loi régissant le travail domestique dans le pays. Le Ministère a mis en place un numéro gratuit permettant aux travailleurs domestiques d'appeler le centre de communication du Ministère dans les cas où leur employeur les maltraiterait ou menacerait de les expulser parce qu'ils réclament ce qui leur est dû, ou violerait des exigences légales.

93. Le travail forcé est interdit et constitue une infraction. Le paragraphe 3 de l'article 3 de la loi fédérale nº 10 de 2017 sur les travailleurs domestiques interdit toute discrimination envers les travailleurs ou le fait de les soumettre à toute pratique liée au travail forcé ou à la traite. La loi interdit également le harcèlement sexuel, verbal ou physique, des travailleurs domestiques. Elle proscrit ces pratiques et prévoit dans son article 30 des sanctions dissuasives contre les employeurs, des bureaux de recrutement ou de tout auteur de telles pratiques.

94. La loi interdit tout abus par les travailleurs domestiques à l'égard de leur employeur ou de tout membre de la famille de l'employeur, abus qui pourrait être considéré comme une violation des droits de l'intéressé et constituer un motif de résiliation du contrat de travail. Ni l'employeur ni les centres Tadbeer n'ont le droit de forcer un travailleur domestique à effectuer un travail sans son consentement. Toute menace d'expulsion d'un travailleur domestique ou de rétention de son dû est considérée comme une infraction passible de sanctions. Si un travailleur domestique quitte son lieu de travail, il est tenu de contacter le Ministère dans un délai de 48 heures pour trouver un autre emploi et ainsi éviter de se trouver dans une situation illégale (interruption de travail).

Article 12. Santé

95. Le taux d'accouchement sous la supervision d'un praticien de la santé est passé à 99,9 % de 2006 à 2016.

96. Quelque 124 centres de santé et unités de santé publics ont été créés pour administrer des soins maternels et infantiles.

97. Le Ministère de la santé et de la prévention, par l'intermédiaire de ses services, sensibilise tous les membres de la société à la santé procréative, notamment les femmes, avant, durant et après l'accouchement, mais également avant le mariage.

98. Les réglementations juridiques et sanitaires érigent en infraction l'avortement, sauf dans certains cas, notamment l'inceste, le viol et la mise en danger de la santé de la mère. Il convient de noter que la législation sur la responsabilité médicale accorde aux médecins le pouvoir discrétionnaire de pratiquer des avortements dans le cas où la vie de la femme enceinte est menacée ou en cas de malformation du fœtus. Les soins de santé sont également disponibles pour tous les patients qui se présentent dans les centres de santé et les hôpitaux, ainsi que pour les cas d'urgence, sans discrimination, y compris en cas d'avortement ou de fausse couche. En outre, les réglementations juridiques et sanitaires ne considèrent pas que les femmes ont avorté lorsque la grossesse ne peut être menée à terme. Au contraire, les établissements de santé fournissent dans ces cas le soutien sanitaire nécessaire pour assurer la santé et la sécurité de la femme.

99. Les procédures de recrutement des travailleurs domestiques exigent qu'un employeur délivre une carte d'assurance maladie à chaque travailleur pour respecter les procédures de séjour. La loi garantit des soins de santé aux travailleurs domestiques. Ceux-ci bénéficient de services de santé de qualité au même titre que

les autres patients et sans discrimination, les soins étant dispensés par un personnel médical formé aux dernières pratiques essentielles reconnues sur le plan international.

100. Les adolescents reçoivent des leçons adaptées à leur âge qui s'appuient sur le guide d'éducation scolaire pour la santé familiale, qui couvre les questions de la planification familiale et de la grossesse, de la puberté féminine et masculine, ainsi que des comportements et pratiques y relatifs.

101. Les Émirats arabes unis ont enregistré de grandes avancées dans divers indicateurs mondiaux en matière de santé :

a) Selon les résultats du sondage mondial Gallup, les Émirats arabes unis sont le pays qui compte le moins de problèmes de santé empêchant les personnes de mener les mêmes activités de la vie normale que leurs pairs en bonne santé ;

b) Les Émirats arabes unis figurent au premier rang pour ce qui est de l'administration du vaccin contre la diphtérie, la coqueluche et le tétanos (triple vaccin). Cet indicateur mesure le nombre d'enfants recevant les trois doses du triple vaccin alors qu'ils sont âgés de 12 à 23 mois. Ces résultats sont mis en évidence dans l'indice de prospérité, tel qu'il apparaît dans les conclusions du dernier Rapport sur la compétitivité mondiale ;

c) Les Émirats arabes unis figurent au premier rang mondial en matière de couverture vaccinale contre la rougeole. Le pays compte le plus fort pourcentage d'enfants âgés de 12 à 23 mois ayant été vaccinés avant 12 mois ;

d) Les Émirats arabes unis comptent l'incidence la plus faible du VIH/sida parmi la population adulte, selon les données statistiques de la Banque mondiale :

e) Selon les dernières statistiques de l'Organisation mondiale de la Santé, les Émirats arabes unis comptent le nombre le plus faible au monde de cas de paludisme confirmés en laboratoire pour 1 000 personnes à risque ;

f) Selon le Rapport mondial de 2019 de l'indice mondial de la compétitivité et du talent, les Émirats arabes unis sont classés au premier rang, avec plusieurs autres pays, s'agissant des conditions d'hygiène (privée et publique), ce qui empêche efficacement le contact des humains, des animaux et des insectes avec les déchets ;

g) Les Émirats arabes unis sont passés du cinquième au deuxième rang mondial (derrière Singapour) pour ce qui est de la satisfaction concernant les soins de santé, selon le sondage mondial Gallup, qui mesure la satisfaction des populations quant à la disponibilité de soins de santé de qualité dans leur ville ou région ;

h) Les Émirats arabes unis sont classés au premier rang dans le Golfe et au huitième rang mondial pour les infrastructures de santé, selon l'enquête d'opinion de l'Annuaire de la compétitivité mondiale, qui mesure la disponibilité des installations et des ressources sanitaires pour la population ;

i) Les Émirats arabes unis affichent l'espérance de vie en bonne santé la plus élevée du Golfe.

102. Le Ministère de la santé et de la prévention et les départements de santé locaux s'efforcent de fournir des services de santé complets et innovants qui répondent aux normes internationales pour les femmes. Le taux de mortalité maternelle dans le pays est de 2,05 pour 100 000 naissances vivantes.

Article 13. Avantages économiques et sociaux

103. L'attention portée à l'autonomisation économique et sociale des femmes aux Émirats arabes unis occupe une place importante dans le programme du Gouvernement. La participation des femmes aux emplois du secteur public est

supérieure à 66 %. Elles représentent 25 % de la main-d'œuvre nationale, 15 % des travailleurs indépendants et 30 % des petites et moyennes entreprises. L'épargne des femmes s'élève à 50 milliards de dirhams. La proportion des entreprises appartenant à des femmes et dont les revenus dépassent les 100 000 dollars est de 33 %.

104. Les conseils des femmes d'affaires ont élaboré des plans stratégiques pour épauler les projets d'investissement des femmes en créant des pépinières d'entreprises intégrées et innovantes. Le rôle des pépinières est renforcé pour appuyer la notion d'entrepreneuriat innovant. Un portail en ligne a été mis sur pied et propose un guide sur les possibilités d'investissement dans l'entrepreneuriat ; des femmes ont été formées à la façon dont elles pouvaient réaliser des investissements dans ce secteur et en tirer profit ; et le prix international Cheika Fatima Bint Moubarak pour l'entrepreneuriat innovant a vu le jour.

105. L'autonomisation sociale des femmes fait également partie des priorités des institutions chargées du développement social aux niveaux fédéral et local. Il existe un certain nombre d'initiatives à cet égard. Les clubs d'athlétisme offrent aux femmes la possibilité de participer à des compétitions nationales, régionales et internationales, et les encouragent à le faire, notamment par l'intermédiaire de l'Académie sportive féminine de Fatima Bint Moubarak.

Article 14. Femmes rurales

106. Les Émirats arabes unis veillent à assurer la qualité des services fournis aux citoyens et aux personnes résidant dans le pays, où qu'ils se trouvent. Il convient de noter que la conception de zones rurales n'est pas applicable dans le pays, compte tenu des conditions environnementales et géographiques en cours. Toutefois, en règle générale, le pays dispose d'institutions gouvernementales de développement et de services dans les régions reculées, qui, en raison de l'urbanisation, font aujourd'hui partie intégrante des grandes villes.

Article 15. Égalité devant la loi

107. L'existence d'un cadre législatif favorable aux femmes est l'un des principaux piliers de l'autonomisation des femmes aux Émirats arabes unis. La Constitution prévoit l'égalité entre les citoyens sans discrimination fondée sur le sexe. Il convient de noter que les femmes émiriennes jouissent d'une pleine capacité de conclure des contrats commerciaux et sont financièrement indépendantes.

108. L'Union générale des femmes, par l'intermédiaire de ses partenaires institutionnels, s'emploie à éduquer les femmes à leurs droits et leurs devoirs, tels que prévus par les différentes lois. L'un des objectifs de la stratégie nationale pour l'autonomisation et le pouvoir d'action des femmes (2015-2021) est de réviser périodiquement la législation, afin de s'assurer qu'elle réponde aux besoins des femmes et leur garantisse égalité et protection.

109. L'article 25 de la Constitution des Émirats arabes unis prévoit que toutes les personnes sont égales devant la loi. Il ne peut y avoir aucune discrimination entre les citoyens émiriens en raison de leur origine, de leur nationalité, de leurs croyances religieuses ou de leur statut social.

Article 16. Rapports familiaux

110. Le Code du statut personnel a été modifié en 2019. Les modifications portaient notamment sur les articles 30, 56, 71, 72, 75, 118, 120 et 121. Elles prévoient, entre autres, de subordonner la capacité au mariage à la santé mentale, à la puberté et à l'âge minimal de 18 ans.

111. Le Code du statut personnel régit les relations entre les femmes et les hommes dans le mariage et le système familial. Il s'efforce de créer des familles stables en veillant à ce que les deux parties puissent supporter les charges du mariage avec affection et compassion. La charia est la principale référence pour ce Code dans la plupart des domaines. Le Code comporte un certain nombre de dispositions garantissant les droits des femmes, notamment les suivantes :

a) La restitution de la dote, prévue à l'article 18, si l'une des parties rompt les fiançailles et cause un préjudice à l'autre partie. L'article 50 prévoit que la dot est la propriété de la mariée, qui peut en disposer comme elle le souhaite ;

b) Le droit de la femme, énoncé à l'article 20, de fixer des conditions pour le contrat de mariage ;

c) L'exigence du consentement de la femme ou de la fille, même en la présence d'un tuteur masculin, prévu à l'article 39, pour signer un contrat de mariage. La femme doit signer le contrat devant un fonctionnaire du tribunal chargé du mariage, pour confirmer son consentement et son approbation, et pour s'assurer que le contrat remplit toutes les conditions qu'elle a fixées au titre de l'article 20 ;

d) La définition des droits de la femme par rapport à son mari, prévue à l'article 55 comme suit : il doit notamment l'entretenir, s'abstenir de l'empêcher de terminer ses études, de rendre visite à ses ascendants et descendants ainsi qu'à ses frères et sœurs, de s'immiscer dans ses biens personnels, de lui nuire physiquement ou moralement, et il doit la traiter équitablement par rapport à ses autres épouses s'il a plus d'une femme ;

e) La règlementation du divorce par le Code qui tient compte des spécificités de la situation de la femme et lui accorde le droit d'en faire la demande et donne également au juge le pouvoir discrétionnaire de dissoudre le mariage ;

f) La possibilité de prolonger l'âge auquel la mère a le droit de garde des enfants, énoncée à l'article 56, jusqu'à ce que l'un des époux atteigne l'âge de la puberté ou se marie ou si le tribunal considère qu'une telle prolongation est dans l'intérêt supérieur de l'enfant.

Collecte et analyse des données

112. L'un des objectifs de la stratégie nationale d'autonomisation et de pouvoir d'action des femmes (2015-2021) est de renforcer la capacité des institutions gouvernementales (tant fédérales que locales) et privées d'adopter des politiques, des lois et des budgets tenant compte des questions de genre. À cet égard, il importe de fournir des statistiques et des indicateurs ventilés qui reflètent les besoins des femmes de toutes les couches de la société.

113. Les bureaux de statistique du pays recueillent et ventilent les données en fonction d'indicateurs sur les questions de genre. L'Autorité fédérale de la compétitivité et des statistiques assure un suivi en vue de l'amélioration des performances du pays dans un certain nombre de rapports sur la compétitivité, notamment en ce qui concerne l'indice de l'égalité des genres et les indicateurs des objectifs de développement durable. À cet égard, les Émirats arabes unis publient 44 indicateurs sur les questions de genre en lien avec 11 rapports sur la compétitivité mondiale (se reporter à l'annexe 2 pour plus de détails).

Déclaration et Programme d'action de Beijing

114. Les Émirats arabes unis comptent des mécanismes nationaux sur les femmes, tels que l'Union générale des femmes, laquelle s'est appuyée sur le Programme d'action de Beijing afin d'élaborer la stratégie nationale pour l'autonomisation des

femmes. Le pays publie périodiquement des informations relatives à la mise en œuvre du Programme. Il s'efforce également, par l'intermédiaire des autorités compétentes, de participer à des ateliers spécialisés sur le Programme d'action de Beijing organisés par la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale ou le Comité des femmes arabes de la Ligue des États arabes, afin de bénéficier des expériences de mise en œuvre du Programme au niveau national.

Programme de développement durable

115. Le Comité national sur les objectifs de développement durable des Émirats arabes unis a été formé en application de la décision ministérielle de janvier 2017. Il est présidé par S. E. M^me^ Reem Bint Ibrahim Al Hashimi, Ministre d'État à la coopération internationale. Les vice-présidences sont assurées par le Centre fédéral de la compétitivité et des statistiques et le secrétariat du Comité national sur les objectifs de développement durable. Parmi les membres du comité, on compte le Ministère des affaires du Cabinet, le Ministère des affaires étrangères et de la coopération internationale, ainsi que 15 organismes gouvernementaux fédéraux. Tous les membres sont responsables de la mise en œuvre des objectifs de développement durable au niveau national, notamment ceux qui concernent les femmes, et en particulier l'objectif 5 sur l'égalité des sexes. L'Union générale des femmes et le Conseil pour la représentation équilibrée des genres assurent le suivi des efforts déployés en ce sens et supervisent l'examen national volontaire, lequel permet de suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs. Le pays a présenté son premier examen national volontaire au Siège de l'ONU, à New York, le 16 juillet 2018. À cette occasion, il a souligné les progrès réalisés dans la mise en œuvre des 17 objectifs de développement durable[9].

Diffusion

116. Le pays a publié et diffusé le texte de la Convention et des observations finales à toutes les institutions concernées, afin qu'elles puissent intégrer dans leurs plans opérationnels des programmes d'action qui contribuent à l'application des recommandations du Comité. Le texte de la Convention est publié sur le site Web de l'Union générale des femmes.

Conclusion

117. La vision et la stratégie du Gouvernement émirien sont tournées vers l'avenir et permettent au pays de veiller à ce que les avancées réalisées profitent aux générations futures, notamment les femmes, comme le prévoit la stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes émiriennes.

118. En sa qualité de mécanisme national d'autonomisation des femmes, l'Union générale des femmes a mis en place un observatoire électronique pour suivre la mise en œuvre de la stratégie, afin de coordonner son action avec les autorités compétentes pour réaliser les performances souhaitées dans les délais requis, conformément aux normes les plus élevées. Il convient de noter qu'en coopération avec le département chargé de l'accélération des processus, l'Union a lancé une série de mesures afin d'atteindre rapidement certains objectifs stratégiques, y compris les mesures suivantes :

a) Publication d'un guide des procédures de fonctionnement des refuges conformément aux meilleures pratiques internationales, afin d'assurer la protection et

[9] https://www.un.int/uae/statements_speeches/uaes-voluntary-national-review-un-high-level-political-forum-sustainable.

la prise en charge des femmes exposées à de mauvais traitements, et le renforcement des mesures préventives pour réduire les cas de mauvais traitements de toutes sortes ;

b) Fourniture de services de santé aux mères et aux enfants dans les zones d'habitation et dans les zones isolées ;

c) Accroissement des services de santé nécessaires pour les femmes ayant des besoins particuliers ;

d) Mesures visant à garantir le respect des normes en matière de représentation équilibrée des genres dans divers secteurs.

119. Les Émirats arabes unis placent le développement continu au cœur de leur projet et prennent, en ce sens, des mesures qui tendent à mettre en place des modèles innovants et les meilleures pratiques. Le pays élabore des plans stratégiques souples, qui peuvent être adaptés à des circonstances susceptibles d'évoluer. Il tient compte de diverses tendances et des défis futurs en vue d'obtenir des avancées dans le système de législation, de politiques et de services fournis aux femmes. En coopération avec les mécanismes nationaux en faveur des femmes, le Gouvernement émirien s'emploie à améliorer en permanence le corpus de lois, les politiques et les services à l'intention des femmes. L'État a annoncé que 2020 sera l'année des préparatifs pour les 50 prochaines années, qui comprendront sans aucun doute l'autonomisation des femmes.

Annexes

Annexe I

Partenaires ayant participé à l'établissement du rapport

Ministères fédéraux	Mécanismes nationaux en faveur de la promotion des femmes
1. Ministère des affaires étrangères et de la coopération internationale 2. Département des droits humains du Ministère de l'intérieur 3. Ministère du développement communautaire 4. Ministère de la justice 5. Ministère de l'éducation 6. Ministère d'État chargé des affaires du Conseil national fédéral 7. Ministère de la culture et du développement des connaissances 8. Ministère de la jeunesse 9. Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation 10. Ministère de la santé et de la prévention	1. Union générale des femmes 2. Conseil des Émirats arabes unis pour la représentation équilibrée des genres 3. Centres de refuge pour les victimes de la traite des personnes 4. Fondation de Doubaï pour les femmes et les enfants 5. Fondation pour le développement de la famille 6. Fondation de Doubaï pour les femmes 7. Centre Aman pour les femmes et les enfants
Autorités fédérales et régionales	**Organisations de la société civile (dans le cadre des consultations)**
1. Centre fédéral de la compétitivité et de statistique 2. Banque centrale 3. Autorité générale des sports 4. Direction de la justice 5. Autorité de la connaissance et du développement humain (Doubaï) 6. Autorité du développement communautaire (Doubaï) 7. Autorité sanitaire de Doubaï 8. Autorité fédérale des ressources humaines publiques 9. Conseil national des médias 10. Conseil consultatif national	1. Association émirienne de défense des droits humains 2. Association Al-Nahda des femmes – Doubaï 3. Association de l'Union des femmes de Charja 4. Association de femmes Oum el-Mouminin (Ajman) 5. Association de femmes Oum el-Qouwain 6. Association Al-Nahda des femmes – Ras el-Kheïma

Annexe II

Indicateurs de l’autonomisation des femmes aux Émirats arabes unis

Les Émirats arabes unis estiment que les femmes sont des partenaires stratégiques du développement et l’un des objectifs de la stratégie nationale pour l’autonomisation des femmes émiriennes (2015-2021) est d’accroître la participation des femmes dans divers domaines, quantitativement et qualitativement, ainsi que la représentation des femmes aux postes de pouvoir et de décision. En conséquence, les Émirats arabes unis ont pris plusieurs mesures pour assurer la participation effective des femmes à la vie politique et publique, notamment les suivantes :

a) Le Conseil pour la représentation équilibrée des genres a été créé en 2015 afin de garantir aux hommes et aux femmes des chances égales de participer au processus de développement durable, de concrétiser la stratégie du pays et d’influencer la question de la représentation équilibrée des genres aux niveaux local, régional et international. Le pays a été classé au premier rang des pays arabes et au 26e rang mondial dans le domaine de l’égalité des genres (ci-joint quelques publications électroniques pertinentes).

b) Le Conseil des ministres compte désormais neuf femmes, soit 29,5 % de l’ensemble des ministres. Le nombre de femmes occupant d’autres postes de direction a également augmenté.

المرأة الإماراتية
Emirati women
66% of women work in government sector and technical jobs
%66
من النساء يعملن في وظائف القطاع الحكومي والوظائف الفنية
12.5
تدير المرأة الاماراتية ما يقدر بنحو ١٢.٥ مليار درهم كاستثمارات في مجالات رئيسة
Emirati women manage an estimated 12.5 billion dirhams of investments as investments in key areas
20%
من العاملين في السلك الدوبلماسي بوزارة الخارجية نساء
Women working in the Diplomatic corps form 20% at the Ministry of Foreign Affairs

Annexe III

التحسينات في البيئة التشريعية
Improvements in the legislative environment
1
تعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 1983 في شأن السلطة القضائية الاتحادية فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين في السلك القضائي، وقد تم القبول بالمقترح وهو قيد التنفيذ حالياً
Modify some provisions of Federal Law No. (3) of 1983 regarding the Federal Judicial Authority concerning the Gender Balance in the judicial authority, as the proposal has been accepted and is currently under implementation
2
إصدار أول تشريع من نوعه للمساواة في الرواتب بين الجنسين
Pass of the first type of legislation on equal pay for gender.
3
قرار رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة برفع تمثيل المرأة في المجلس الوطني الاتحادي إلى 50بالمئة
The decision of the President of the United Arab Emirates to raise the representation of women in the Federal National Council up to 50 percent.
4
الغاء المادة (53) من قانون العقوبات بشأن تأديب الزوج للزوجة
Cancellation of the Article (53) of the Penal Code regarding the husband's disciplining of the wife.
5
تعديل أحكام قانون الأحوال الشخصية
Modify the provisions of the Personal Status Law.
6
صدور قرار وزارة الاقتصاد بشأن تفعيل دور المرأة في شركات الأسواق المالية
The issuance of the decision of the Ministry of Economy regarding activating the role of women in financial market companies.
7
تعديل أحكام القانون الاتحادي في تنظيم علاقات العمل
Modify the provisions of the Federal Law in regulating labor relations.
8
صدور قانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2019 في شأن الحماية من العنف الأسري
The issuance of Federal Law No. (10) of 2019 in the matter of protection from domestic violence.

Annexe IV

Indicateurs de compétitivité du pays dans certains secteurs

Les Émirats arabes unis ont été classés au premier rang concernant plusieurs indicateurs sur les questions de genre qui ont été publiés dans divers rapports internationaux. Les indicateurs statistiques exposés ci-après sont les plus importants et font l'objet d'un suivi régulier. Le Centre fédéral de la compétitivité et des statistiques produit 44 indicateurs internationaux pour mesurer la compétitivité du pays dans plusieurs domaines. L'illustration suivante montre le nombre d'indicateurs sur les questions de genre produits par les Émirats arabes unis qui sont utilisés dans les rapports internationaux.

Le pays a été classé au premier rang dans plusieurs rapports mondiaux pour la période 2017-2018.

Rapport	Année de publication	Indicateur
Rapport sur le capital humain mondial	2017	Inégalité de genre dans l'enseignement secondaire (moins de 15 ans)
Indice de prospérité du Centre Legatum	2018	Les droits de propriété et l'égalité des genres
Rapport mondial sur l'inégalité de genre	2018	Ratio des sexes à la naissance

Les Émirats arabes unis ont été classés au premier rang régional et au cinquième rang international s'agissant de l'indice des pays les plus compétitifs du monde, devant des pays comme les Pays-Bas, le Danemark et la Suède. Le pays a progressé de 23 rangs dans le rapport de 2019 de l'Annuaire de la compétitivité mondiale, publié par l'International Institute for Management Development de Lausanne (Suisse), l'une des principales institutions spécialisées dans ce domaine au monde.

Annexe V

Résumé de la politique de protection de la famille

Annexe VI

Institutions émiriennes œuvrant à la protection des femmes

Annexe VII

حقوق عمال الخدمة المساعدة
Rights of Domestic workers
إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 30 يوماً
A 30-day paid annual leave
يوم واحد للراحة أسبوعياً، مدفوع الأجر
One day rest per week, paid
الأجر/الراتب في غضون 10 أيام
Wages/ salary within 10 days
إجازة طبية مدتها 30 يوماً في السنة
A medical leave of 30 days per year
ألا تقل الراحة اليومية للعامل عن اثنتي عشرة ساعة
The daily rest of the worker must not be less than twelve hours
مكان لائق للسكن
A decent place to live
توفير التأمين الطبي على نفقة صاحب العمل
Providing medical insurance at the employer's expense
الملابس اللازمة لأداء العمل، إن لزم
Clothes necessary to perform the work, if necessary
تذكرة سفر على نفقة صاحب العمل مرة كل سنتين
A travel ticket at the employer's expense every two years
خيار التقدم بشكوى لدى الوزارة
The option to file a complaint with the Ministry
حيازة المستندات الشخصية الثبوتية
Possession of supporting personal documents
وجبات طعام لائقة على نفقة صاحب العمل
Decent meals at the employer's expense

Annexe VIII

Initiatives du Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation en vue d'informer les travailleurs domestiques

Guide pour les travailleurs domestiques

Le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation a publié un guide pour les travailleurs domestiques en 2018. Celui-ci comporte des informations que tous les travailleurs domestiques doivent connaître avant de se rendre aux Émirats arabes unis pour y travailler[10]. Il est composé de trois chapitres. Dans le premier, les travailleurs sont informés de leurs droits et de leurs obligations professionnels, de la manière dont ils peuvent garantir la jouissance de ces droits et de ce qu'ils doivent faire pour remplir leurs obligations. Ce chapitre présente des conseils aux travailleurs avant de voyager et d'entrer dans le pays, ainsi que des informations sur l'environnement de travail, les conditions de vie, le climat et les habitudes sociales aux Émirats arabes unis, le Code du travail, les contrats de travail et les droits connexes, la manière dont les plaintes sont traitées et les autorités auxquelles les travailleurs peuvent s'adresser s'ils ont besoin de déposer une plainte. Le deuxième chapitre couvre les droits et obligations des travailleurs domestiques vis-à-vis de leurs employeurs et des bureaux de recrutement en ce qui concerne les salaires, le repos hebdomadaire et quotidien, les congés annuels, les indemnités en espèces, les titres de transport, les congés de maladie et les indemnités de fin de service. Le troisième chapitre traite des procédures à suivre si les travailleurs domestiques rencontrent des problèmes, tels que le non-respect des conditions de résidence, et fournit des conseils supplémentaires à cet égard.

L'application Tadbeer

Le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation élabore actuellement l'application Tadbeer, qui sera disponible pour les appareils Android et iOS. L'application permettra aux utilisateurs de rechercher les centres Tadbeer et d'obtenir des informations sur les moyens les contacter et sur les différents types de travail domestique. Les travailleurs et les employeurs pourront déposer des plaintes au moyen de l'application, laquelle permettra également aux utilisateurs de créer, de renouveler et d'annuler des contrats de travail ainsi que des permis. L'application enverra des alertes et des conseils aux travailleurs et aux employeurs, et les utilisateurs pourront obtenir des réponses à toutes leurs questions concernant les procédures et les règlements administratifs.

Initiative « Smart Guidance »

Lancé en 2015, le dispositif Smart Guidance est le premier dispositif intelligent qui fournit à distance des conseils et des informations juridiques aux travailleurs de tous niveaux de manière simple et accessible. Les appareils sont placés dans des lieux fréquentés par les travailleurs dans tout le pays, notamment dans les aéroports et les centres de médecine préventive gérés par le Ministère de la santé et de la prévention. Ils ont également été installés sur l'île de Saadiyat. Les appareils sont dotés d'un écran tactile et connectés à Internet. Après avoir saisi leurs données personnelles ou présenté leur carte d'identité, les travailleurs peuvent utiliser les appareils pour regarder une vidéo de 20 minutes qui fournit de nombreuses informations, dans une langue qu'ils comprennent, concernant leurs droits et leurs obligations. La vidéo est

[10] Les versions arabe et anglaise du guide sont jointes.

disponible en huit langues : arabe, anglais, ourdou, hindi, chinois, malayalam, tagalog et vietnamien. Lorsque le travailleur a fini de lire les dispositions de la législation et de regarder la vidéo, l'appareil imprime un certificat indiquant que l'utilisateur a suivi la formation électronique. Le dispositif reconnaît le nom du travailleur et de l'entreprise pour laquelle il travaille en vérifiant le numéro du passeport ou de la carte de travail de l'utilisateur, ou en lisant sa carte d'identité.

Ces appareils ont permis d'informer de nombreux travailleurs sur leurs droits et leurs devoirs conformément au Code du travail et à la réglementation du pays. Environ 28 800 travailleurs ont obtenu un certificat Smart Guidance depuis le lancement de l'initiative. Les appareils Smart Guidance ont permis aux inspecteurs du Bureau d'encadrement d'économiser du temps et des efforts. Auparavant, les inspecteurs devaient utiliser un rapport généré par l'autorité de régulation du marché du travail afin de rechercher l'entreprise qui parrainait les nouveaux travailleurs. L'inspecteur devait alors se rendre dans l'établissement concerné et sensibiliser les travailleurs dans sa langue. Le dispositif Smart Guidance permet à l'utilisateur de choisir une langue parmi celles qui sont généralement parlées par les travailleurs, ce qui facilite la communication d'informations claires et directes.

Initiative Connaître ses droits

L'initiative Connaître ses droits a été mise en place, afin d'informer les travailleurs arrivant aux Émirats arabes unis par les aéroports de Doubaï. La première phase a débuté en février 2016, lorsque le Ministre du travail a accueilli les travailleurs arrivant au premier jour de la campagne sur un stand du Ministère du travail. Voici quelques-unes des activités qui ont été réalisées dans le cadre de cette initiative :

a) Distribution aux travailleurs de guides en cinq langues (arabe, anglais, hindi, ourdou et malayalam), comprenant des conseils juridiques utiles aux travailleurs avant et après leur arrivée dans le pays. Les travailleurs sont informés de leurs droits et responsabilités professionnels et reçoivent des conseils sur les procédures à suivre s'ils veulent mettre fin à leur contrat ou si un conflit du travail survient, ainsi que des instructions sur la manière dont ils peuvent changer d'employeur. Les versions arabe et anglaise du guide de la campagne « Connaître ses droits » sont jointes au présent rapport ;

b) Affichage d'informations sur le dispositif Smart Guidance sur des panneaux numériques à l'aéroport ;

c) Communication dans le cadre du programme d'information auprès des travailleurs qui quittent leur pays, entre les acteurs concernés et les autorités et les organismes qui fournissent des conseils aux travailleurs dans les pays d'origine, afin de les familiariser avec les politiques de gestion du marché du travail qui ont été élaborées récemment par le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation ;

d) Distribution de quelque 17 000 exemplaires du guide aux représentants des différents ministères des pays d'origine chargés de la protection des droits des travailleurs expatriés qui ont participé aux réunions des hauts fonctionnaires lors du Dialogue d'Abou Dhabi en mai 2018.

Ateliers éducatifs pour les employeurs organisés en coopération avec l'Union générale des femmes en 2017

En coopération avec l'Union générale des femmes, le Département d'orientation du Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation a organisé un atelier éducatif à l'intention de 139 employeurs (chefs de famille) sur les rôles de la famille et des travailleurs domestiques et la façon dont ils se complètent. Il a été rappelé aux

participants l'importance de la famille et le fait qu'elle est la pierre angulaire de toute société. En outre, les participants ont reçu une explication sur le rôle des travailleurs domestiques à la maison ; ils ont visionné de courtes vidéos de sensibilisation sur le bon traitement des travailleurs domestiques et les comportements inadaptés à leur égard ; ils ont été informés de leurs droits et responsabilités ; ils ont assisté à une présentation des centres d'emploi et des services qu'ils proposent et ont bénéficié d'une introduction à la nouvelle loi sur les travailleurs domestiques ; ils ont obtenu des réponses à leurs questions et ont été initiés à l'application intelligente.

Formation des travailleurs domestiques dans les centres Tadbeer

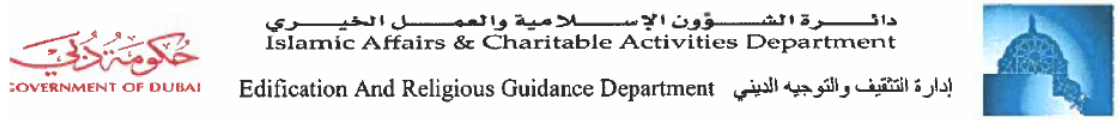
Le Département d'orientation a organisé le premier atelier de formation destiné aux travailleurs domestiques dans les centres Tadbeer, en vue de les sensibiliser aux coutumes et traditions de la société émirienne, ainsi qu'à leurs droits et obligations légales en vertu de la loi nº 10 de 2017 sur les travailleurs domestiques. Le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation a dispensé aux travailleurs domestiques une formation et un enseignement sur cette loi dans les centres Tadbeer. Au total, 1 453 travailleurs ont été formés durant trois mois en 2018.

Ateliers pour les centres d'appel

Les départements chargés des travailleurs domestiques du Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation ont organisé un atelier de base à l'intention des membres du personnel des centres d'appel du Ministère consacrés aux travailleurs domestiques. Les participants ont reçu des informations sur les différents types de travail domestique et les exigences propres à chacun, comme la liste des prix, les exigences pour les professions domestiques et les documents requis dans chaque cas. En outre, ils ont reçu des informations sur les différentes étapes de la procédure de candidature et sur le fonctionnement du mécanisme de réception des plaintes, l'accent étant mis sur la nécessité d'obtenir des informations essentielles du client ou du plaignant, telles que le nom du travailleur domestique, la date de cessation d'activité, le salaire, la demande de l'employeur et le nom du bureau de recrutement. Les plaintes reçues par le centre d'appels ont fait l'objet d'une présentation, suivie d'une discussion sur les questions juridiques et d'une séance de questions-réponses. Enfin, il a été annoncé que l'application pour les travailleurs domestiques avait été lancée et pouvait être téléchargée depuis les plateformes d'applications.

Coopération entre le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation et le Département des affaires islamiques et des activités caritatives de Doubaï en 2018

Pendant six mois en 2018, en collaboration avec le Département des affaires islamiques et des activités caritatives de Doubaï, le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation a élaboré un plan de sensibilisation comprenant diverses activités éducatives destinées aux employeurs.



عنوان النشاط	نوع النشاط	تاريخ النشاط	مكان النشاط	المسؤول عن تنفيذ النشاط
أحسن إلى خادمك	خطبة جمعة (الخطبة الثانية)	15/6/2018	مساجد إمارة دبي	د. قطب عبد الحميد قطب
معاملة الخدم والعمالة المساعدة في ضوء الإسلام	ندوة دينية	4/7/2018	مساجد إمارة دبي	الوعاظ + المرشدات
إليك أيها الخادم (رسالة توجيهية)	مطوية إرشادية	30/8/2018	توزيع عن طريق وزارة الموارد البشرية	د. قطب عبد الحميد قطب
صور مضيئة من معاملة النبي صلى الله عليه وسلم للخدم	محاضرات عامة	2-3/9/2018	المدارس والجامعات والدوائر الحكومية	الوعاظ والأخصائيون
صور مضيئة من معاملة الصحابة للخدم	مقطع مرئي	5/9/2018	وسائل التواصل الاجتماعي	الشيخ/ عبد الله موسى
آداب قرآنية ونبوية في معاملة الخدم والعمالة المساعدة	دروس المساجد	1-4/10/2018	مساجد إمارة دبي	الوعاظ
كيف نعامل الخدم والعمالة المساعدة	ورشة توعوية	1/11/2018	طلاب المدارس	الشيخ/عبد الرحمن الملا الشيخ / عبد الله موسى
فتاوى في التعامل مع الخدم والعمالة المساعدة	كتيب	16/12/2018	توزيع عن طريق وزارة الموارد البشرية	الشيخ/ محمد حسن الطاهر

Renforcement de la coopération internationale et de l'échange d'informations avec les pays d'origine

Les Émirats arabes unis participent au processus du Dialogue d'Abou Dhabi. Lancé en 2008, le Dialogue d'Abou Dhabi est un forum de dialogue et de coopération entre les pays d'Asie dont sont originaires les travailleurs et les pays qui accueillent ces travailleurs. Il s'agit d'un mécanisme consultatif volontaire dont les travaux sont guidés par ses États membres. Il compte parmi ses membres sept pays d'Asie qui accueillent des travailleurs migrants temporaires (Arabie saoudite, Bahreïn, Émirats arabes unis, Koweït, Malaisie, Oman et Qatar) et 11 pays d'Asie dont sont originaires ces travailleurs (Afghanistan, Bangladesh, Chine, Inde, Indonésie, Népal, Pakistan, Philippines, Sri Lanka, Thaïlande et Viet Nam). Des représentants de l'Organisation internationale pour les migrations, de l'Organisation internationale du Travail, du secteur privé et de la société civile participent également en tant qu'observateurs. Les Émirats arabes unis assurent le secrétariat permanent du Dialogue, actuellement présidé par Sri Lanka.

Accords bilatéraux

Lorsqu'il participe aux réunions bilatérales avec les États et aux travaux des comités de négociation bilatéraux, le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation redouble d'efforts pour promouvoir les réalisations du pays en matière de protection des droits des travailleurs et pour souligner le rôle actif qu'il a joué dans la protection de ces droits contre toute violation. Il négocie actuellement des mémorandums d'accord avec les pays d'origine des travailleurs, qui permettront de renforcer les relations bilatérales sur le plan du travail et des travailleurs migrants. Les lois et règlements des Émirats arabes unis ont été décrits dans ces protocoles d'accord. Les parties aux négociations forment des comités techniques conjoints chargés de veiller à l'entrée en vigueur du mémorandum d'accord et à l'amélioration des procédures relatives au transfert des travailleurs. Lors de ces réunions bilatérales, des informations sur le nombre de travailleurs migrants sont échangées et les problèmes les plus importants auxquels ces travailleurs se heurtent aux Émirats arabes unis sont abordés. Voici quelques-unes des mesures prises par le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation, agissant par l'intermédiaire de son

Département des relations internationales bilatérales, pour éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes :

a) Afin de s'assurer que les travailleurs étrangers qui viennent dans le pays ne sont pas victimes de bureaux de recrutement dans les pays d'origine qui emploient des pratiques trompeuses ou proposent des contrats de travail fictifs, le Département des relations internationales bilatérales tient des consultations avec les pays d'origine et veille à ce que ces derniers adoptent le contrat type élaboré pour les travailleurs, qu'ils soient employés par le secteur privé ou comme travailleurs domestiques. Le Ministère fait tout son possible pour que les mémorandums d'accord comportent des clauses prévoyant une coopération entre les Émirats arabes unis et les pays d'origine pour faire en sorte que les agences de placement des deux pays utilisent le contrat type.

b) Des mémorandums d'accord concernant les travailleurs du secteur privé et des protocoles de coopération concernant les travailleurs domestiques sont rédigés de manière à garantir que le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation, qui est chargé de réglementer le marché du travail dans le pays, et les autorités chargées de réglementer le marché du travail dans les pays d'origine prennent des mesures efficaces pour établir entre eux des liens électroniques, pour faire en sorte que les deux parties surveillent les processus de recrutement et d'embauche et que toutes les parties prenantes respectent la loi. Une clause a été ajoutée aux mémorandums ; elle prévoit que les deux États doivent coopérer entre eux et appliquer des programmes communs de sorte que les travailleurs ne fassent l'objet d'aucune forme de discrimination ou d'exploitation et que leurs droits ne soient pas violés. En outre, ces mémorandums ouvrent la voie à l'élaboration d'un cadre juridique contraignant qui réglemente les relations entre les agences de placement du pays d'origine et celles des Émirats arabes unis par la conclusion de contrats entre elles. Dans les deux pays, seules les agences qui se conforment à la loi peuvent exercer des activités de recrutement. À cette fin, les pays d'origine doivent fournir des informations sur les agences de placement agréées, de manière à faciliter la conclusion de contrats avec elles, conformément au mémorandum d'accord signé par les pays, et à empêcher les agences qui violent la loi ou ne sont pas agréées de procéder à des recrutements. Les Émirats arabes unis permettent aux pays d'origine et aux Gouvernements des pays avec lesquels ils ont signé des mémorandums d'accord ou des protocoles de coopération de consulter les offres d'emploi et les contrats de travail en accédant librement à des données disponibles sur le site Web du Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation.