



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

Distr. générale
3 mai 2017
Français
Original : espagnol

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

**Observations finales concernant les sixième et septième
rapports périodiques (présentés en un seul document)
de la République dominicaine**

Additif

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

[Date de réception : 7 septembre 2016]

Note : Le présent document est diffusé uniquement en espagnol, en français et en anglais.

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



Paragraphe 25

Violence à l'égard des femmes

Le Comité exhorte l'État partie :

- a) **À concevoir en priorité un plan national d'action pour prévenir et combattre la violence faite aux femmes et à adopter une loi complète sur la violence à l'égard des femmes qui prévoie des évaluations des risques pour les victimes, des mécanismes d'alerte rapide et des campagnes de sensibilisation aux différentes formes de violence à l'égard des femmes, en ayant à l'esprit les besoins particuliers des femmes marginalisées et des femmes handicapées en matière d'accès à l'information.**

1. Nous soumettons un projet de loi qui a été élaboré en collaboration avec d'autres acteurs du système judiciaire dans le dessein de disposer d'un plan national pour prévenir, soigner et combattre la violence faite aux femmes.

- b) **À renforcer le système judiciaire pour que la loi sur la violence à l'égard des femmes soit appliquée et que des mesures soient prises pour protéger les victimes potentielles, y compris des mesures d'éloignement des auteurs des faits.**

2. La Division de la parité et de la famille, l'École nationale de la magistrature, agissant en collaboration avec la **Commission pour l'égalité des sexes**, ont mis au point des projets concrets de formation des personnes chargées de faire appliquer la justice, et plus particulièrement des juges des deux sexes dans le domaine pénal, d'une manière qui aille au-delà d'une simple interprétation académique de la loi, avec des arguments construits dans un cadre juridique fondé sur l'égalité réelle.

Commission permanente du Sénat chargée des affaires familiales et de la parité

3. Mesures adoptées par le Sénat de la République dominicaine pour donner suite aux recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes :

a) Élaboration d'une loi organique générale portant sur un système intégral pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes qui est sur le point d'être approuvée par la Chambre des représentants avant d'être transmise au Gouvernement en vue d'être promulguée. Cette loi organique protège tous les droits fondamentaux des femmes contre la violence sous toutes ses formes, et protège également les femmes marginalisées, les femmes handicapées, etc.;

b) Cette loi vient compléter le système judiciaire afin d'éliminer la violence à l'égard des femmes et prévoit des mesures destinées à protéger les victimes, comme par exemple des ordonnances d'interdiction de visite et des foyers d'accueil;

c) Modification du Code pénal et de la procédure pénale en vue d'instituer les féminicides en délits passibles de peines non plus de 30 mais de 40 années de réclusion;

d) Le Sénat a travaillé à l'élaboration d'une loi relative à l'accès des femmes maltraitées à la justice, mais il collabore également avec le Ministère de la justice, qui dispose de bureaux provinciaux de promotion de la femme où les femmes victimes de la violence peuvent obtenir une aide psychologique, médicale et sociale. Le Bureau du Procureur général de la République dispose d'un centre de soins pour les femmes battues, d'un centre d'appui pour les femmes ayant survécu à des actes de violence, et il applique également le Protocole de suivi aux femmes vivant dans des foyers d'accueil;

e) La réforme du Code du travail a permis d'adopter une série de mesures à l'intention des ouvrières qui travaillent dans la zone franche et des femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail;

f) Toutes les modifications apportées au Code du travail comportent une disposition visant à supprimer les tests de grossesse demandés dans les zones franches et les tests de dépistage du VIH/sida;

g) Par le biais d'une résolution, il a été décidé d'étendre le bénéfice de l'assurance nationale de santé aux employées de maison et, toujours par la voie d'une résolution, il a été décidé de porter de 12 à 17 semaines la durée du congé de maternité. La Convention y relative de l'OIT a été ratifiée par le Congrès national en vertu de la résolution n° 211-14, qui a été publiée au Journal officiel n° 10761 du 9 juillet 2014. À dater de sa publication, la durée du congé de maternité avant et après la naissance tel que défini dans le Code du travail, soit 12 semaines seulement, s'est trouvé modifié. Ces résolutions ont été élaborées à partir de la Convention 139 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), dont l'État dominicain est signataire;

h) L'État dominicain a créé 125 garderies à travers le pays, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, pour accueillir les enfants aux heures où les Dominicains travaillent, et il a également introduit des horaires prolongés dans les écoles où les enfants peuvent prendre un petit-déjeuner, un déjeuner et un goûter entre 8 heures du matin et 5 heures de l'après-midi;

i) S'agissant des soins fournis, le processus devra être complété dans le cadre du plan décennal pour l'éducation qui créera des écoles destinées à apprendre aux pères à prendre conscience de l'idée du partage des soins et de la paternité;

j) L'Institut de formation technique professionnelle (INFOTEP) a officialisé un code d'éthique qui permet de dénoncer les cas de harcèlement et fixe les sanctions correspondantes.

Mesures prises par le Ministère de la santé

4. Le Ministère de la santé, par le biais des bureaux pour la parité des sexes et le développement, participe activement au groupe technique interinstitutionnel du système coordonné de lutte contre la violence sexiste, la violence domestique et les infractions sexuelles, dont l'activité porte sur les trois domaines que sont la prévention, l'intervention et l'aide aux victimes. Afin d'améliorer ce système coordonné, des moyens d'action conjuguée ont été définis à l'intention de toutes les instances concernées, notamment en matière de santé, pour toutes les mesures envisagées dans le programme de soins intégrés.

5. Une autre mesure adoptée par le Ministère de la santé par le biais des bureaux pour la parité des sexes et le développement concerne l'élaboration et la mise en application de la **Stratégie pour le renforcement de la réaction du système national de santé face à la violence, en mettant l'accent sur la violence sexiste et la violence à l'égard des enfants, garçons et filles, des femmes et des personnes âgées pendant la période 2016-2020**. Cette stratégie vise à renforcer la réponse du secteur de la santé face à la violence, dans le cadre du système intégré de soins pour les victimes de la violence en République dominicaine; elle répond à la reconnaissance de la violence comme un problème de santé publique qui touche de manière disproportionnée les femmes, les enfants (garçons et filles) et les adolescents, mais aussi les personnes âgées et d'autres groupes de la population rendus plus vulnérables en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, de leur handicap ou de leur maladie. C'est pourquoi le Ministère de la santé a diffusé en novembre 2015 la résolution n° 000032, qui met cette stratégie en

application et donne des instructions précises pour la mise en œuvre efficace et le suivi des grands principes qu'elle contient.

6. Par ailleurs, le Ministère de la santé s'associe aux efforts menés à l'échelon national pour inclure un élément de parité entre les sexes dans les mesures de lutte et de prévention axées sur le VIH. À cet égard, parmi les progrès enregistrés figure notamment l'élaboration de la stratégie nationale pour traiter des liens entre la violence à l'égard des femmes, l'enfance et le VIH au cours de la période 2015-2020.

- e) **À garantir aux femmes et aux filles, y compris celles qui sont handicapées, qui sont victimes de violence l'accès approprié à une assistance médicale, psychosociale et juridique, ainsi qu'à des programmes de protection des victimes et des témoins.**

Assistance judiciaire

7. La Direction de la famille, de l'enfance, de l'adolescence et de la problématique hommes-femmes (DIFNAG), par le biais des antennes chargées de ces différentes questions, oriente les citoyennes vers des premières consultations destinées à les renvoyer vers des services spécialisés. Le pouvoir judiciaire n'a pas la possibilité d'apporter une assistance judiciaire ou d'offrir une représentation aux victimes, quelles qu'elles soient.

Questions de handicap

8. Avec le Conseil national pour les personnes handicapées (CONADIS), nous avons commencé à nous intéresser à la question en 2015, à l'occasion d'un atelier axé sur l'établissement de programmes à venir qui s'encadreraient dans une politique institutionnelle.

Première initiative à cet égard

9. Atelier sur le thème des défis que représentent les droits des personnes handicapées, avec l'objectif de faire connaître les droits des personnes handicapées et de sensibiliser le personnel qui travaille en contact direct avec ces personnes, organisé par la Direction de la famille, de l'enfance, de l'adolescence et de la problématique hommes-femmes (DIFNAG), agissant par l'intermédiaire de la Division de la parité et de la famille, et en parallèle avec le Conseil national pour les personnes handicapées et en coordination avec l'École nationale de la magistrature.

10. L'organisation de cet atelier, qui s'est tenu dans les locaux de l'École nationale de la magistrature, a été confiée au personnel administratif des différentes institutions du pouvoir judiciaire et à des juges des deux sexes venus de l'École nationale de la magistrature à titre de première expérience concrète de la situation du handicap en République dominicaine, à la fois sur le plan conceptuel et sur le plan juridique, en traitant des questions qui relèvent du recueil des textes juridiques sur le handicap, du cadre juridique, des conventions et protocoles, et de la loi organique sur les droits des personnes handicapées n° 5-13.

11. Trente et une personnes ont participé à cet atelier (28 femmes et 3 hommes).

Accord interinstitutionnel

12. Un accord interinstitutionnel a été signé en décembre 2015 par toutes les institutions qui appartiennent au système judiciaire et CONADIS, ce qui a conduit à la création d'un groupe conjoint de coordination, placé sous la présidence de CONADIS, qui a pour mission d'établir le plan national sur le handicap.

Projets du pouvoir judiciaire

13. Création de deux **centres d'examen** (à San Cristobal et à Santiago) à l'intention des femmes victimes de la violence, afin d'améliorer leur accès à la justice.

14. Ce sont des mécanismes spécialisés permettant d'entendre les déclarations des victimes ou des témoins de délits; le pouvoir judiciaire dispose actuellement de deux centres de ce type, à San Cristobal et Santiago, Distrito Nacional, mais projette d'en ouvrir d'autres.

15. Ces centres sont actuellement utilisés par les filles et les garçons ainsi que par les adolescents, et exceptionnellement par les femmes car, face au très petit nombre de centres comparé à la demande que laissent entrevoir les statistiques nationales, les paramètres applicables devront d'abord être définis.

Mesures prises par le Ministère de la santé

16. Le Ministère de la santé dispose d'un ensemble de normes, de guides et de protocoles pour un système intégré de soins de santé dans le domaine de la violence domestique et de la violence à l'égard des femmes; cet ensemble porte notamment sur l'approche et les soins particuliers à apporter aux personnes victimes de violence domestique et de violence à l'égard des femmes, y compris aux femmes handicapées.

17. Une autre mesure a été prise en novembre 2013 avec l'institutionnalisation d'un modèle d'intervention sous forme de soins de santé en cas de violence à l'égard des femmes et de violence domestique à l'hôpital D^r. Luis E. Aybar, modèle destiné à être reproduit dans d'autres centres de santé. Ce modèle propose des soins intégrés comportant des interventions portant sur les aspects psychologiques, émotionnels, sociaux, juridiques et physiques/biologiques du problème; il a été mis au point dans l'intention d'organiser et d'enchaîner les interventions menées par le personnel chargé d'apporter des soins aux victimes ayant survécu à des actes de violence en se fondant sur les normes nationales en matière de soins intégrés à apporter aux victimes de la violence domestique et de la violence à l'égard des femmes. Il constitue un point de référence pour répondre à la stratégie nationale de développement (loi 01-12), s'agissant de créer des unités de prévention et de soins de santé pour les victimes de la violence.

18. Une autre des actions menées par le Ministère de la santé pour garantir le droit de quiconque victime de violence de recevoir des soins de santé intégrés a consisté à faire connaître la résolution ministérielle n° 00050, du 6 décembre 2013, sur le renforcement des soins de santé intégrés fournis en cas de violence faite aux femmes et de violence domestique. De la même manière, la résolution n° 0004 adoptée en janvier 2013 rend obligatoire la notification et rapide, par l'ensemble du système national de santé, des cas de maltraitance physique et de violence sexuelle par le biais du mécanisme de surveillance épidémiologique.

Paragraphe 35

Emploi

Le Comité recommande à l'État partie :

b) De prendre des mesures pour encourager les femmes à choisir des professions non traditionnelles, notamment des métiers techniques.

19. Par le biais de l'**Institut technologique des Amériques (ITLA)**, organisme spécialisé dans l'enseignement technologique, il a été possible de contribuer à la formation de spécialistes de technologies et de sciences appliquées en faisant appel à des méthodologies novatrices, à la participation communautaire, à des valeurs éthiques et à la conscience globale, contribuant ainsi au développement national.

20. Cet Institut s'emploie à transformer la vie de la jeunesse dominicaine en leur assurant une formation universitaire qui leur permet d'utiliser la technologie comme catalyseur du développement social et humain des citoyens.

21. Voici quelques-unes des actions et des mesures prises par l'Institut afin d'encourager les femmes à choisir des activités professionnelles non traditionnelles telles que des métiers techniques :

Accord ITLA- CIPAF

22. En 2010, l'Institut ITLA a conclu un accord avec le Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF) (Centre de recherche pour l'action féminine) afin d'encourager les actions positives en faveur de l'inclusion des femmes dans les carrières techniques auxquelles prépare l'Institut.

23. Mesures prises :

Ateliers

24. Des ateliers de sensibilisation ont été organisés sur la parité des sexes et la fracture numérique entre les sexes, avec la participation du personnel enseignant et administratif de l'institution.

Campagne sur le thème « La technologie intéresse aussi les femmes »

25. Cette campagne mise au point par un groupe d'étudiants multimédia de l'ITLA a pour objectif d'encourager des femmes à suivre les filières techniques offertes par l'Institut. Lancée officiellement en présence des médias, elle comprenait notamment ce qui suit : annonces dans des périodiques numériques ou imprimés (annexe I), conférences de presse, distribution dans les écoles, lycées et centres commerciaux de dépliants et de brochures contenant des informations pertinentes sur la procédure d'inscription en ciblant les femmes jeunes et d'une vidéo de promotion des métiers proposés par l'Institut.

26. Grâce aux actions menées et aux mesures prises, les inscriptions féminines à l'Institut ITLA ont progressivement augmenté, ainsi qu'il ressort des tableaux de l'annexe II, qui mettent en parallèle les inscriptions féminines l'année de lancement du projet (2010) et à la fin du projet (décembre 2012).

Autres projets mis en œuvre

a) « Les femmes en réseau » est un projet de formation technologique mis au point par le centre technologique communautaire (CTC), avec le soutien de l'ITLA, et qui cherche à inciter les femmes à continuer de se spécialiser dans des

domaines technologiques; ce programme comprend un apprentissage des quatre modules du CCNA;

b) Visites dans des centres éducatifs en vue de motiver des adolescentes et des jeunes en dernière ou avant-dernière année du baccalauréat à s'intéresser à des métiers techniques, en leur communiquant des exemples de résultats obtenus par des femmes sorties de l'institution;

c) Fédération de femmes du numérique : Initiative d'un groupe de femmes de la municipalité de Boca Chica, auxquelles l'Institut ITLA a apporté son soutien en leur offrant des cours sur les fondements techniques de l'ordinateur, la conception d'une page Web et des cours de langue anglaise.

27. En réponse à la recommandation formulée dans cet alinéa, le **Ministère du travail** a adopté des mesures afin d'inciter les femmes à s'intéresser à des activités professionnelles non traditionnelles, comme les métiers techniques.

28. En raison des accords conclus par le Ministère du travail, qui assure la présidence du Conseil d'administration de l'Institut de formation technique professionnelle (INFOTEP), de multiples activités professionnelles ont été entreprises afin d'encourager la formation professionnelle et/ou technique de femmes dans des métiers non traditionnels. On notera que l'article 23 de la Loi organique n° 116-80, qui porte sur l'Institut national de formation technique et professionnelle, dit ce qui suit :

« La fonction éducative ne consiste pas seulement à inculquer une formation technique, mais comprend également la formation intégrée de l'individu en tant qu'être biologique, humain et social. L'accès à l'instruction doit être ouvert à tous les hommes et à toutes les femmes, à tout âge, sans exigences majeures quant à leur niveau antérieur de scolarité, et pendant des périodes qui ne seront pas déterminées par la notion chronologique de ' durée ' rigide, au moyen de méthodes dynamiques et de nature à attirer les élèves et les participants, en raison de leur caractère pratique. [...] »

29. Conformément à l'article susmentionné de cette loi, il faut souligner qu'au cours de la période allant de 2009 à 2014, pas moins de 12 520 femmes ont reçu une formation dans les filières professionnelles non traditionnelles ci-après : mécanique générale, mécanique automobile, entretien électrique, installations et entretien électrique, maçonnerie, etc.

30. Dans les filières professionnelles, les carrières techniques où l'on retrouve le plus grand nombre de femmes ont été les suivantes : entretien électrique (3 970), installations et entretien électriques (3 531), mécanique automobile (1 030), mécanique générale (811), l'entretien mécanique étant la filière technique qui attire le moins de femmes (47).

31. Afin de susciter l'intérêt des femmes pour les filières techniques et leur participation, des ateliers ont été organisés sur le thème de **l'égalité des chances et la non-discrimination**, toutes les activités de formation menées par le Centre de solidarité pour la promotion de la femme (CE-MUJER), l'Institut national de formation technique professionnelle (INFOTEP) et le Ministère du travail reposant sur l'idée fondamentale selon laquelle les hommes et les femmes ont les mêmes capacités.

32. Par ailleurs, dans le dessein de commémorer la Journée internationale de la femme, le Ministère du travail a invité divers représentants et dirigeants d'organisations qui rassemblent des femmes à participer à l'organisation et à la présentation d'un forum vidéo sur l'insertion des femmes dans des filières non traditionnelles, qui visait à rendre compte de l'expérience acquise par différentes

femmes en qualité de chefs d'entreprise. Cette manifestation a eu lieu le 5 mars 2015 dans les locaux de l'Université autonome de Saint-Domingue.

33. Aux termes de la résolution n° 02-2015 que le Ministère du travail a diffusée le 2 février 2015, la pratique consistant à consulter des données personnelles sur l'historique des crédits contractés par les demandeurs d'emploi pour en faire l'un des critères utilisés au moment de leur désignation à un emploi est dénoncée comme discriminatoire, cela étant considéré comme une distinction, une exclusion ou une préférence ayant pour effet d'annuler ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement dans l'accès à l'emploi, la permanence dans l'emploi ou la profession.

34. L'**Institut national de formation technique professionnelle (INFOTEP)**, qui est l'organisme central du système national de formation pour le travail productif dans le pays, a organisé diverses campagnes au moyen d'affiches et d'annonces télévisées pour encourager les femmes à choisir des formations techniques non traditionnelles.

c) **D'offrir des recours utiles aux victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, notamment au travers de l'adoption de lois.**

35. La **loi travail n° 16-92** (ou Code du travail), promulguée le 29 mai 1992, contient au paragraphe 9 de l'article 47, l'interdiction du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cet article, au paragraphe indiqué, ordonne ce qui suit :

« Il est interdit aux employeurs de se comporter à l'égard des travailleurs d'une manière pouvant être considérée comme du harcèlement sexuel, ou de soutenir un tel comportement ou de ne pas intervenir lorsqu'il est le fait de leurs représentants. »

36. En vertu de cette disposition, le Ministère du travail a élaboré et diffusé le « **Guide des droits pour l'égalité des chances et la non-discrimination sur le lieu de travail** » qui, au paragraphe 2.3.3, définit tout ce qui a trait au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, faisant ainsi suite aux dispositions de la loi travail n° 16-92 ou Code du travail, et à l'engagement pris par le pays aux termes de la Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

37. Dans le même ordre d'idées, le Ministère du travail dispose d'une équipe chargée de l'inspection du travail, de l'accueil du public et de l'aide juridique gratuite, par l'intermédiaire de la Direction des systèmes d'inspection et de la Division de l'aide juridique. Cet ensemble de mécanismes a pour objectif de garantir la prévention du harcèlement sexuel et la protection des travailleurs et des travailleuses sur leur lieu de travail.

38. Afin d'assurer la promotion des droits et la prévention du harcèlement sexuel, ce ministère dispose également de la Direction de la coordination des systèmes d'inspection, qui a organisé en 2014 et 2015, avec l'appui des inspecteurs locaux, un total de 49 ateliers au cours desquels ont été examinés les moyens d'interdire le harcèlement sexuel sur le lieu de travail à l'échelle nationale, à savoir : 1) Législation du travail et sécurité sociale; et 2) Droits et obligations entre employés et travailleurs.

39. Les mesures ci-après ont été prises dans le cadre du Ministère du tourisme :

a) Création de l'Unité de la maltraitance et du harcèlement sexuel, composée de spécialistes dans ce domaine (une psychologue en entreprise, et deux psychologues cliniciennes), qui ont la responsabilité de veiller à la santé physique et mentale de toutes les femmes qui, au sein de ce ministère, se trouvent dans cette situation;

b) Collaboration avec l'Institut de l'éducation et de la formation touristique des Caraïbes, qui est chargé de contribuer à la formation de spécialistes du tourisme dans des domaines tels que les aliments et les boissons, l'hôtellerie, les services d'information touristique, les agences de voyage et d'activités touristiques;

c) Interventions au sein de la Direction pour l'équité dans le traitement des hommes et des femmes consistant à organiser, avant le début de chaque module, des exposés pour expliquer à toutes les femmes l'importance qu'il y a à se préparer à un meilleur épanouissement dans la vie et à continuer à occuper des espaces, de manière à pouvoir mener à bien leurs études;

d) Représentation des femmes au niveau des postes de direction et de responsabilité au sein de ce ministère, qui atteint 75 %. Nous avons mesuré ce niveau pour encourager les femmes dominicaines à continuer à se dépasser et afin d'obtenir une preuve supplémentaire qu'il nous serait possible d'agir dans tous les domaines, aussi bien sociaux que professionnels;

e) Organisation d'exposés à intervalles réguliers par cette direction afin de motiver toutes les employées à ne pas renoncer à se dépasser chaque jour et à ne pas penser que l'appartenance à un sexe peut et doit être une condition pour accéder à des postes importants, mais que les mérites professionnels et personnels sont les seuls qui doivent être pris en compte pour l'attribution des postes.

40. Le système judiciaire, représenté par notre **Cour suprême de justice**, comprend un Conseil de la magistrature et, parmi ses organes subsidiaires, la **Direction de la famille, de l'enfance, de l'adolescence et de la problématique hommes-femmes (DIFNAG)**; ce système a notamment pris les mesures ci-après :

a) Ébauche d'un projet qui permettrait d'informer aussi bien les tribunaux de la nation que les femmes elles-mêmes des droits qui leur reviennent en matière de non-discrimination fondée sur le sexe;

b) Élaboration de propositions visant à garantir l'aide juridique aux femmes dépourvues de moyens économiques, et qui comprennent la protection des victimes et des témoins.

Nom du projet : accès des femmes à la justice

41. Le projet comporte quatre (4) lignes d'action ou composantes, à savoir :

a) Écoles de droit communautaires;

b) Journées de réflexion, d'évaluation et de suivi des jugements dans une perspective sexospécifique;

c) Centres d'examen pour les personnes en état de vulnérabilité (femmes victimes de violence familiale, sexiste ou sexuelle);

d) Aide juridique aux victimes.

42. Sur les quatre composantes du projet soumis au Conseil de la magistrature au titre des plans opérationnels pour les années 2014 et 2015, seule celle correspondant à la deuxième ligne d'action a été exécutée, pour des raisons budgétaires.

43. Le Conseil de la magistrature reconnaît que les projets présentés par la DIFNAG répondaient aux besoins nationaux et internationaux en matière de protection des droits des femmes et de leur situation de vulnérabilité dans le système judiciaire. Il faut toutefois reconnaître qu'au cours des dernières années, ces projets n'ont pas pu être élargis en raison de la mauvaise situation financière générale.

44. Ce projet vise à assurer le suivi des principes qui sous-tendent la politique d'égalité des sexes, notamment pour ce qui est de l'intégration des questions de parité dans les activités courantes des exécutants hommes et femmes du pouvoir judiciaire afin de mieux servir les femmes qui y ont recours, ce qui correspond parfaitement à l'objectif 1.4 relatif à la prestation d'une assistance spécifique et spécialisée.

45. La ligne d'action 1.4.2 porte sur le renforcement de la mise en œuvre de la politique d'égalité des sexes inscrite dans le plan stratégique du pouvoir judiciaire pour la période 2015-2019, et sur la diffusion des principales conclusions d'études sur la perspective sexospécifique des jugements rendus dans les affaires de violence à l'égard des femmes, de violence sexuelle et de féminicides en République dominicaine réalisées par l'Observatoire de la justice et de l'égalité des sexes du pouvoir judiciaire.

46. Autres mesures prises par le pouvoir judiciaire :

a) Participation à des groupes de travail du FNUAP;

b) Élaboration du protocole faisant suite à la XVIIème édition du Sommet judiciaire ibéro-américain : Protocole de poursuites dans les affaires de violence à l'égard des femmes élaboré lors de la XVIIème édition du Sommet judiciaire ibéro-américain qui a eu lieu à Santiago du Chili en 2014;

c) Formation auprès de l'Association internationale des femmes juges : Renforcement du système judiciaire dominicain face à la violence sexiste grâce à l'Association internationale des femmes juges, ce qui permettra aux hommes et aux femmes juges chargés des affaires de violence sexiste de recevoir une formation aux questions fondamentales dans ce domaine;

d) Fonctionnement de l'Observatoire de la justice et de l'égalité des sexes www.observatoriojusticiavgenero.gob.do.

d) D'interdire les tests de grossesse et les tests de dépistage du VIH/sida obligatoires à l'embauche et d'engager des poursuites en cas d'infraction, et d'établir un mécanisme de contrôle des conditions de travail des femmes vivant avec le VIH/sida.

47. Dans le dessein d'assurer le suivi et de vérifier le respect des dispositions législatives concernant l'état sérologique des personnes sur le lieu de travail, le Ministère du travail dispose d'une Unité technique de soins intégrés sur le lieu de travail comprenant une équipe d'avocats et d'avocates qui s'emploient à former et à sensibiliser les travailleurs en vue d'instaurer l'égalité des chances et la non-discrimination à l'égard des personnes séropositives et atteintes du sida dans le secteur de l'emploi en République dominicaine.

48. La base de données factuelles dont dispose l'Unité technique de soins intégrés sur le lieu de travail se fonde sur ce qui suit :

a) Les principes établis par l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans les domaines ci-après : travail décent, instruments de droit international adoptés par l'OIT, répertoire des Recommandations pratiques de l'OIT concernant le VIH/sida dans le monde du travail de 2001 et la Recommandation autonome (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail de 2010;

b) Principes 1 et 2 du Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies (ONU);

c) Expérience accumulée grâce à la riposte nationale au VIH/sida.

49. Dans ce même ordre d'idées, un accompagnement gratuit et des soins spéciaux sont offerts aux personnes vivant avec le VIH/sida, afin de leur garantir l'exercice de leurs droits dans le monde du travail.

50. Outre ce qui précède, le Guide des droits du travail pour l'égalité des chances et la non-discrimination, élaboré à l'initiative du Ministère du travail, envisage la non-discrimination au travail pour les personnes qui vivent avec le VIH/sida, en particulier aux paragraphes 4.1 (Droits des personnes vivant avec le VIH/sida) et 4.1.2 (Protection sur le lieu de travail des personnes vivant avec le VIH/sida), dans lesquels les conditions au travail sont conformes aux dispositions de la Constitution dominicaine de 2010, de la loi travail n° 16-92 ou du Code du travail et de la loi générale n° 135-11 sur le VIH/sida. Cette dernière définit les interdictions auxquelles l'employeur ne doit pas recourir à l'encontre des travailleurs qui vivent avec le VIH/sida, ainsi que les sanctions pénales dont sont passibles toutes les personnes qui appliquent des mesures discriminatoires aux personnes qui vivent avec le VIH/sida.

51. S'agissant des mécanismes chargés d'engager des procédures judiciaires en cas de discrimination à l'encontre de personnes qui vivent avec le VIH/sida, il convient de souligner le rôle joué par le Ministère du travail, conjointement avec le pouvoir judiciaire de la République dominicaine, lorsqu'il s'est agi de créer des mécanismes de sensibilisation et d'accès à la justice, ainsi que l'on peut le vérifier dans le dernier jugement en date rendu par la troisième Chambre pour ce qui touche au travail, au foncier, au contentieux administratif et au contentieux de la Cour suprême de justice qui, le 13 mars 2015, a rendu l'arrêt n° 113, dans lequel elle condamnait le harcèlement psychologique (mobbing) sur le lieu de travail des personnes vivant avec le VIH/sida, ce qui constitue un précédent important dans l'exercice et la garantie des droits fondamentaux des personnes infectées par le virus du VIH/sida.

52. En 2011 est entrée en vigueur la loi 135-11 sur le VIH/sida, qui consacre les progrès décisifs obtenus en matière de droits dans les différents domaines associés à la prévention, au traitement et à l'atténuation des effets du VIH/sida. Faisant fond sur la Constitution dominicaine, cette loi permet d'assurer la protection des personnes touchées par cette épidémie en leur octroyant différents droits : droit à un traitement intégré, droit au travail, droit au changement du cadre de travail, droit à la non-discrimination et à un traitement digne, droit à pouvoir librement développer ses activités, droit à l'éducation, droit à la confidentialité, droit à ne pas être mis en isolement, droit à une sexualité pleine, droits à la procréation, droit à la liberté d'association et de participation et droit d'entreprendre des actions juridiques.

53. Cette loi prévoit des sanctions en cas d'infraction des droits à l'encontre de personnes en raison de leur séropositivité, ainsi qu'il est indiqué à l'article 76 (réalisation de tests de dépistage du VIH ou de ses anticorps sans leur consentement), aux articles 86 et 87 (demande de réalisation d'un test de ce type pour poser sa candidature à un poste aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé), aux articles 91 et 92 (quand une personne séropositive employée dans le secteur public ou le secteur privé est victime de discrimination ou de stigmatisation).

54. Malgré son caractère progressiste, la loi 135-11 a fait l'objet de diverses critiques en raison de la teneur de certains de ses articles. Ainsi, l'article 78 stipule l'obligation pour toute personne séropositive d'en informer son partenaire sexuel : « Toute personne qui, ayant connaissance de sa séropositivité au VIH, n'informe pas la personne avec laquelle elle va entretenir des rapports sexuels de son état sérologique est passible d'une peine de réclusion allant de 2 (deux) à 5 (cinq) ans ». On a fait observer que cet article constitue une invasion de la vie

privée tout en instituant des sanctions pénales pour les personnes infectées par le VIH qui n'informent pas de leur condition les personnes avec lesquelles elles vont avoir des rapports sexuels. Cette disposition suppose que toutes les personnes séropositives connaissent leur statut VIH et entraîne l'obligation de soumettre toute personne accusée de l'avoir enfreinte à un test de dépistage pour vérifier son statut. Cet article porte atteinte aux droits fondamentaux et alimente des suppositions de nature à perpétuer des comportements et des agissements discriminatoires et stigmatisants.

55. Par ailleurs, l'article 79 parle de transmission intentionnelle du VIH, stipulant que « Toute personne qui, par un moyen quelconque, transmet le VIH à une autre personne de manière intentionnelle, est passible d'une peine de réclusion de vingt (20) ans ». Le principal inconvénient de cet article tient à la complexité juridique qu'il y a à établir l'existence ou l'absence de la volonté de nuire dans une infection possible par le VIH dans le cadre d'un rapport sexuel.

Les pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes enceintes et des femmes qui vivent avec le VIH/sida, les empêchant d'obtenir un emploi

56. Depuis la création, en 2007, de l'Unité technique de soins intégrés sur le lieu de travail, le Ministère du travail participe plus activement à la riposte nationale. Cette unité a pour fonction de mettre à la disposition des travailleurs et des entrepreneurs des deux sexes des services de consultation, de formation et d'aide juridique pour tout ce qui a trait à la problématique du VIH/sida dans le milieu du travail. Cette action s'inspire de la Recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail de 2010, qui a été adoptée par l'Organisation internationale du Travail (OIT).

57. La République dominicaine a progressé concernant le VIH/sida sur le lieu de travail. Le 20 décembre 2012, le Ministère du travail a signé avec les secteurs concernés un document relatif à la politique à suivre en matière de VIH/sida sur le lieu de travail pour le secteur de la zone franche de la République dominicaine, qui s'intitulait « Objectif : zéro sur le lieu de travail ».

58. Un aspect de la législation nationale qui soulève des difficultés en matière de droits fondamentaux concerne l'article 44 du Code du travail, qui impose aux travailleurs et travailleuses l'obligation de « se soumettre à un examen médical à la demande de l'employeur afin de vérifier qu'ils ne souffrent d'aucune incapacité ou maladie contagieuse qui les mettrait dans l'impossibilité de s'acquitter de leur travail. Le coût de cet examen est pris en charge par l'employeur ». Cet article a été utilisé par les employeurs pour justifier les tests de dépistage du VIH ou de ses anticorps. Les résultats ont provoqué des licenciements et des renvois qui ont mis fin à des carrières ouvrières et professionnelles.

59. Les cas des personnes qui ont été expulsées de leur lieu de travail en raison de leur séropositivité sont soumis à l'Unité technique de soins intégrés, qui les accompagne jusqu'à leur rétablissement dans leurs fonctions.

60. Il est indéniable que l'égalité et l'équité entre les sexes sont indispensables pour la santé, le développement et le bien-être; c'est pourquoi, aux échelons international et national, ces considérations ont été inscrites au cœur de la lutte contre l'épidémie du VIH.

61. L'adoption de stratégies de nature à promouvoir l'égalité entre les sexes dans le contexte du VIH ne vise pas uniquement à garantir l'égalité d'accès aux ressources et aux services. La tâche essentielle consiste à éliminer les obstacles institutionnels et les désavantages historiques liés à la structure déséquilibrée de la société entre les sexes et à d'autres facteurs sociaux déterminants qui limitent

l'accès à ces ressources et à ces services, et à promouvoir leur utilisation efficace et l'accroissement de l'indépendance et de l'autonomisation des individus et des groupes considérés comme jouant un rôle décisif.

g) D'augmenter le nombre de structures d'accueil de la petite enfance sur tout le territoire de l'État partie et de leur allouer les ressources nécessaires, et d'instaurer des horaires flexibles pour les femmes et les hommes dans le secteur public comme dans le secteur privé.

62. Le Gouvernement central témoigne d'une claire volonté politique de participation dans ce secteur, auquel il a attribué une importante ligne budgétaire, comme en témoigne la mise en marche du plan national intégré de soins et de protection pour la petite enfance « Quisqueya commence avec toi », qui a permis de signer des accords avec 15 organisations sociales pour entreprendre la cogestion des 41 premiers centres communautaires qui accueilleront plus de 15 000 garçons et filles depuis la naissance jusqu'à l'âge de cinq ans.

63. Construction de 101 nouvelles crèches, 600 centres communautaires, 66 centres d'accueil de la sécurité sociale, 74 espaces d'espoir et 52 anciens centres CANIS qui pourront accueillir 146 071 garçons et filles âgés de zéro à cinq ans (p. 2, annexe 6).

64. L'objectif pour 2016 était de construire et d'aménager au moins 216 crèches qui, ajoutées aux 114 qui existent déjà, permettraient de disposer au total de 330 crèches, et donc d'accueillir plus de 90 000 garçons et filles, triplant ainsi la capacité des crèches créées à travers toute l'histoire du pays (p. 1, annexe 7).

65. Le pays envisage par ailleurs la construction et la mise en service de 1 000 centres et réseaux communautaires, en commençant avec 120 en 2013, et la formation à l'éducation des enfants de quelque 475 940 familles au cours des trois prochaines années. Cette formation commencera immédiatement dans les crèches après la naissance d'un enfant et se poursuivra ensuite avec l'éducation en groupe. De la même manière, le plan envisage d'élargir la couverture de l'éducation de base à 90 % des garçons et filles âgés de 2 ans (p. 2, annexe 7).

66. Il ne fait aucun doute que l'appui à la création de nouvelles crèches pour les enfants contribuera à la mise en place par les employeurs d'horaires flexibles pour les travailleurs, tout cela conformément aux dispositions des articles 146 à 162 de la loi 16-92, ou Code du travail, concernant la journée de travail en République dominicaine.

h) De faire prendre conscience aux hommes et aux femmes qu'ils ont des responsabilités égales dans la sphère familiale et d'encourager les hommes à assumer à part égale l'éducation des enfants et les responsabilités du ménage.

67. L'Institut national de formation technique professionnelle (INFOTEP), dans le module de formation qu'il utilise, développe un thème sur l'égalité et l'équité entre les sexes, et utilise également un langage inclusif.

68. Les enseignants de la formation technique professionnelle consacrent une journée à développer des propositions de nature à promouvoir l'équité, l'égalité et le civisme.

69. Le Ministère du travail a jugé bon et valable le décret n° 974-01, en date du 26 septembre 2001, qui invite à élaborer et à mettre en application les aspects d'équité et d'égalité afin d'en rendre visibles les différentes manifestations, de même que l'obligation nationale d'atténuer et d'éliminer cette problématique.

70. C'est la raison pour laquelle, au titre de la ligne XIII d'assignations budgétaires, la Direction de l'égalité des chances et de la non-discrimination s'intéresse aux responsabilités familiales conjointes ainsi qu'à la participation à l'éducation des fils et des filles, afin d'encourager ainsi l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes pour ce qui est des responsabilités familiales, du partage égal de l'éducation des enfants et des responsabilités ménagères.
