Nations Unies CEDAW/C/ARE/FCO/4

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

Distr. générale
27 janvier 2025
Français
Original : arabe
Anglais, arabe, espagnol et français seulement

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

Renseignements reçus des Émirats arabes unis au sujet de la suite donnée aux observations finales concernant leur quatrième rapport périodique*

[Date de réception : 29 novembre 2024]

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

Merci de recycler

Introduction

Les Émirats arabes unis adressent leurs sincères remerciements au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (« le Comité »). Ils font référence aux observations finales concernant le quatrième rapport périodique des Émirats arabes unis relatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW/C/ARE/CO/4), dont le paragraphe 63 indique que « le Comité demande à l'État partie de lui communiquer par écrit, dans un délai de deux ans, des renseignements sur les mesures qu'il aura prises pour donner suite aux recommandations émises aux paragraphes 31, 41 et 47 a) ci-dessus ». Les Émirats arabes unis informent ci-après le Comité des mesures prises en vue de mettre en œuvre les recommandations en question. Ils informeront également le Comité de tout nouvel élément qui interviendrait ultérieurement dans ce cadre

Mesures prises jusqu'à ce jour pour donner suite aux recommandations émises aux paragraphes 31, 41 et 47 a) des observations finales :

I. Recommandation émise au paragraphe 31 : « Le Comité recommande à l'État partie de modifier l'article 30 de la loi fédérale nº 28 de 2005 afin d'abroger toutes les exceptions à l'âge minimum du mariage fixé à 18 ans pour les femmes et les hommes, conformément à la recommandation générale conjointe nº 31 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, à l'observation générale nº 18 du Comité des droits de l'enfant et à la cible 5.3 des objectifs de développement durable. Il recommande également à l'État partie d'adopter une législation incriminant expressément les tuteurs et les officiants qui célèbrent des mariages d'enfants ou en facilitent la célébration, et de mettre en place des programmes de renforcement des capacités pour les magistrats sur le caractère criminel et les effets préjudiciables des mariages d'enfants sur l'éducation, les droits humains et le développement des filles ».

1. Le paragraphe 2 de l'article 30 de la loi fédérale nº 28 de 2005 sur le statut personnel telle que modifiée dispose ce qui suit : « Une personne ayant légalement atteint la puberté avant l'âge de 18 ans révolus ne peut se marier que conformément aux règles fixées par décision du Conseil des ministres sur proposition du Ministre de la justice. En application de l'article 30 de la loi susmentionnée, le Conseil des ministres a pris la décision nº 71 de 2020, qui précise les règles du mariage pour les personnes qui ont légalement atteint la puberté avant l'âge de 18 ans révolus.

2. Dans sa décision nº 71 de 2020, le Conseil des ministres a fixé les règles du mariage pour les personnes qui ont légalement atteint la puberté avant l'âge de 18 ans révolus. L'article 3 de la décision dispose ce qui suit : « Une personne ayant légalement atteint la puberté avant l'âge de 18 ans révolus ne peut se marier que conformément aux règles prévues dans la présente décision ». L'article 4 de la décision prévoit la création, sur décision du Ministre de la Justice ou du président de la juridiction locale compétente selon le cas, d'une commission d'examen des demandes de mariage chargée d'assumer les fonctions suivantes :

A. Examiner les demandes d'autorisation de mariage pour les personnes ayant légalement atteint la puberté avant l'âge de 18 ans révolus ;

B. Conduire des entretiens avec les fiancés et les autres personnes concernées ;

C. Établir un rapport complet sur l'opportunité d'autoriser le mariage.

- L'article 6 dispose que dans le cadre de l'élaboration de son rapport, la commission doit veiller au respect des conditions suivantes :

1. Le prétendant et la fiancée doivent présenter un certificat de la commission médicale attestant qu'ils ont achevé leur puberté et qu'une grossesse et un accouchement ne présenteraient aucun risque pour la vie et l'intégrité physique de la fiancée.

2. La commission s'assure que la fiancée consent personnellement au mariage et qu'elle n'est pas soumise à la contrainte.

3. Elle s'assure que la fiancée est apte à assumer ses devoirs conjugaux et est pleinement consciente des charges et des conséquences liées au mariage.

4. Le prétendant doit apporter la preuve de sa capacité à subvenir aux besoins du couple après le mariage, ou présenter une déclaration dûment notariée de son tuteur ou de son représentant légal indiquant que celui-ci s'engage à subvenir aux besoins du couple après le mariage jusqu'à ce que le mari atteigne l'âge de gagner sa vie au même titre que ses pairs.

5. La commission s'assure que les principes et conditions de validité du mariage sont réunis, et notamment ce qui suit :

   a) L'autorisation du mariage n'est pas susceptible de causer un quelconque préjudice aux deux intéressés, au vu du statut social et des conditions de vie de l'un et de l'autre ;

   b) Le prétendant et la fiancée présentent une compatibilité d'âge et d'aptitudes sociales et financières ;

   c) Le prétendant offre un domicile conjugal décent et est en mesure de subvenir aux besoins du couple après le mariage ;

   d) La commission détermine les répercussions du mariage sur les études de la fiancée.

- L'article 8 dispose que le président de la juridiction compétente autorise ou rejette la demande de mariage en se fondant sur l'avis émis par la commission dans son rapport. Avant de rendre sa décision, il peut demander à la commission de prendre toute autre mesure qu'il jugerait nécessaire pour statuer correctement sur la demande dont il est saisi.

Le président de la juridiction compétente peut autoriser le mariage d'une personne ayant légalement atteint la puberté avant l'âge de 18 ans révolus dans des cas exceptionnels afin de préserver les valeurs et les traditions établies.

II. Recommandation émise au paragraphe 41 : « Rappelant ses précédentes observations finales (CEDAW/C/ARE/CO/1, par. 33 et 36), le Comité recommande à l'État partie d'accorder aux Émiriennes les mêmes droits qu'aux Émiriens d'acquérir, de changer et de conserver leur nationalité et de la transmettre à leurs enfants et à leurs conjoints étrangers. À cet égard, il recommande à l'État partie de réviser sa législation, de retirer sa réserve à l'article 9 de la Convention et de ratifier la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés et son protocole de 1967, la Convention de 1954 relative au statut des apatrides et la Convention de 1961 sur la réduction des cas d'apatridie. Le Comité recommande également à l'État partie de régulariser la situation des femmes et des filles apatrides et de garantir leur droit à une nationalité, d'abroger les dispositions qui subordonnent la délivrance d'un certificat de naissance à la présentation d'un certificat de mariage valide, et de recueillir des données ventilées par sexe et par âge sur le nombre d'apatrides dans l'État partie ».

1. Les Émirats arabes unis ont modifié la loi fédérale nº 17 de 1972 sur la citoyenneté et les passeports par le décret-loi nº 16 de 2017. L'article 10 *bis* a été ajouté et est libellé comme suit :

> « 1. La citoyenneté peut être accordée aux fils et aux filles d'une citoyenne émirienne mariée à un ressortissant étranger six ans au moins après la naissance desdits enfants, pourvu que la mère jouît de la citoyenneté au moment de la naissance et l'ait conservée jusqu'à la date de la demande de nationalité, conformément aux règles énoncées dans les règlements d'application.
>
> 2. La citoyenneté peut être accordée aux enfants d'une citoyenne née d'un père étranger et mariée à un étranger, conformément aux règles énoncées dans le règlement d'application du présent décret-loi. »

2. S'agissant des femmes et des filles apatrides, les Émirats arabes unis abordent sérieusement cette question ces dernières années, en choisissant pour approche de s'attaquer aux racines du problème et d'éviter les solutions provisoires. La solution retenue consiste donc en l'acquisition par toute personne appartenant à cette catégorie de la nationalité de son pays d'origine de telle sorte qu'elle obtienne un statut juridique lui ouvrant des droits et des obligations.

3. Ces cinq dernières années, 12 722 enfants de citoyennes émiriennes ont acquis la nationalité émirienne. Il importe de noter que le nombre de bénéficiaires des dispositions énoncées à l'article 10 de la loi fédérale nº 17 de 1972, telle que modifiée, ne cesse d'évoluer. En effet, après la promulgation du décret-loi nº 16 de 2017 portant modification de la loi fédérale nº 17 de 1972 sur la citoyenneté et les passeports, la question des enfants de citoyennes émiriennes n'est plus une question exceptionnelle mais fait désormais partie intégrante de la loi fédérale sur la citoyenneté et est régie par l'article 10 de celle-ci. Les demandes de nationalité sont traitées, au même titre que les autres demandes, par l'Autorité fédérale chargée de l'identité, la citoyenneté, les douanes et la sécurité portuaire.

III. Recommandation émise au paragraphe 47 : Le Comité recommande à l'État partie de prendre les mesures suivantes : a) Abolir le système de kafala et les pratiques similaires, et veiller à ce que les politiques et mesures de protection des travailleurs étrangers soient pleinement appliquées, en garantissant que ceux qui sont victimes d'abus ou d'exploitation puissent accéder pleinement à des recours appropriés.

- **Concernant l'entrée et le séjour des étrangers sur le territoire :**
  - La loi fédérale nº 29 de 2021 relative à l'entrée et au séjour des étrangers sur le territoire et son règlement d'application établissent à cet effet un nouveau système adapté à la réalité actuelle et donnent aux résidents l'autonomie nécessaire à l'exercice de leurs activités professionnelles et commerciales.
  - Conformément à la décision du Conseil des ministres nº 65 de 2022 et au règlement d'application de la loi sur l'entrée et le séjour des étrangers sur le territoire, le nouveau système de visas mis en place sépare intégralement les questions de séjour et de travail. Il permet ainsi aux étrangers d'obtenir différents types de visas d'entrée et de séjour, dont le visa pour demandeur d'emploi et les visas pour regroupement familial, selon des conditions et des procédures plus souples. L'étranger peut également demeurer sur le territoire après l'expiration ou l'annulation de son séjour pour une période allant d'un à six mois. Conformément à la législation et aux procédures en vigueur dans le pays, le travailleur n'est pas tenu d'obtenir l'approbation ou l'autorisation préalable de son employeur pour quitter le pays.

- **Secteur de l'emploi :**
    - Les Émirats arabes unis ont complètement mis fin au système de kafala par le décret-loi nº 33 de 2021. La loi autorise les travailleurs étrangers de tous les secteurs économiques, y compris les travailleurs domestiques, à changer d'employeur, à résilier le contrat de travail et à circuler sur le marché du travail conformément à certaines conditions, comme suit :
    - L'article 42 du décret-loi nº 33 de 2021 prévoit neuf cas de figure différents où le contrat de travail peut être résilié. Le contrat de travail peut notamment être résilié, sous réserve du respect des dispositions juridiques applicables, par la volonté de l'une des parties (employeur ou travailleur). L'employeur doit être informé par écrit que l'employé s'engage à travailler durant le délai de préavis d'un à trois mois, sauf accord contraire. Il convient de noter que ces modifications ne sont pas récentes, la réforme juridique de 2016 ayant supprimé toute obligation pour les travailleurs étrangers d'obtenir l'approbation de leur employeur pour pouvoir changer d'emploi et de dédommager leur employeur. L'article 43 de la loi de 2021 a également supprimé l'obligation pour le travailleur de dédommager son ancien employeur s'il change d'employeur. Ainsi, la responsabilité de dédommager l'ancien employeur des frais de recrutement du travailleur est transférée au nouvel employeur, si la transition intervient pendant la période d'essai. Si c'est l'employeur qui est l'origine de la rupture de la relation de travail, il est tenu d'autoriser le travailleur, pourvu qu'il en soit informé, à s'absenter pendant la période de préavis afin de rechercher un autre emploi. La législation des Émirats arabes unis n'exige pas d'autorisation de sortie du territoire ou de certificat de non-objection de l'employeur à la sortie du pays.
    - Conformément à l'article 45 du Code du travail, un travailleur peut démissionner sans préavis et conserver ses droits à la cessation de service dans l'un quelconque des cas suivants :

1. Si l'employeur a enfreint ses obligations envers le travailleur, qui découlent du contrat de travail, du Code du travail émirien ou des règlements d'application, à condition que le travailleur en ait informé le Ministère 14 jours avant la date de cessation de son service.

2. S'il a été établi que l'employeur ou son représentant légal a agressé le travailleur ou l'a soumis à des actes de violence ou de harcèlement au travail, à condition que le travailleur en ait informé les autorités compétentes et le Ministère dans un délai de 5 jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a été en mesure de le faire.

3. Si l'employeur a confié à l'employé des tâches sensiblement différentes de celles convenues dans le contrat, sans le consentement écrit du travailleur.

- **Travailleurs domestiques :**
    - Le décret-loi fédéral nº 9 de 2022 sur les travailleurs domestiques établit un cadre intégré de promotion et de réglementation des relations de travail avec les travailleurs domestiques aux Émirats arabes unis. Il définit les responsabilités des parties à la relation de sorte à préserver leurs droits et obligations de manière équilibrée, et garantit aux travailleurs domestiques un cadre de travail approprié conformément à la législation émirienne en vigueur et aux conventions internationales ratifiées par les Émirats arabes unis.
    - La loi impose aux agences d'emploi des travailleurs domestiques, qu'elles soient chargées du recrutement de travailleurs domestiques dans le pays

ou de leur placement temporaire, de ne pas les soumettre au travail forcé ni à une quelconque pratique relevant de la traite des personnes, conformément à la législation émirienne en vigueur et aux conventions ratifiées par les Émirats arabes unis.

- La loi prévoit l'imposition de sanctions dissuasives à quiconque enfreindrait les dispositions relatives à l'exploitation des travailleurs domestiques. Quiconque aide un travailleur domestique à quitter son travail ou l'héberge dans le but de l'exploiter ou de l'employer illégalement est passible d'une amende pouvant aller de 50 000 à plus de 200 000 dirhams.
- L'article 10 de la décision du Conseil des ministres nº 106 de 2022 relative aux règlements d'application du décret fédéral nº 9 de 2022 sur les travailleurs domestiques confère également au travailleur domestique le droit de résilier son contrat de travail après avoir donné un préavis de deux semaines, si le salaire est inférieur au salaire convenu dans le contrat ou si l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations légales envers le travailleur domestique.
- Le règlement d'application accorde au travailleur domestique le droit de quitter son travail sans préavis tout en conservant ses pleins droits s'il a été soumis à des conditions ou des pratiques l'exposant au risque de travail forcé ou de traite. Le travailleur domestique a le droit de quitter son travail si l'employeur ou son représentant lui fait subir des atteintes par la violence, l'humiliation ou toute forme d'agression sexuelle punissable par les lois nationales en vigueur.
- Le paragraphe 4 de l'article 10 régit également le droit pour le travailleur domestique, après avoir résilié son contrat pour l'une quelconque des raisons susmentionnées, de quitter le pays ou de changer d'employeur, conformément aux procédures et règles établies par le Ministère.
- En outre, afin de s'assurer que l'employeur est disposé à coopérer pour mettre fin à la relation de travail et qu'il n'invoque pas la perte des frais de recrutement élevés qu'il aurait versés comme prétexte pour ne pas coopérer ou permettre au travailleur de changer d'employeur, l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 6 de la décision du Conseil des ministres nº 106 de 2022 oblige les agences d'emploi à rembourser les frais de recrutement payés par les employeurs si le travailleur domestique met fin à son contrat ou s'absente du travail pour des raisons autres que celles précisées à l'article 10 de ladite décision.
- L'article 2 du décret ministériel nº 674 de 2022 dispose qu'un travailleur domestique peut changer d'employeur après l'expiration de son contrat de travail, à condition d'obtenir un nouveau permis de travail. Cette mesure a été prise pour assurer la stabilité du marché du travail et protéger les droits des travailleurs domestiques en matière d'emploi.

• Liberté de circulation :

- Pour garantir les droits des deux parties, la nouvelle loi fixe expressément les critères d'application de la clause de non-concurrence, afin que l'employeur n'ait pas recours à cette clause pour restreindre la liberté du travailleur d'exercer un autre emploi dans le même domaine. La clause de non-concurrence doit être limitée dans le temps et dans l'espace et liée à une activité spécifiquement visée dans la mesure nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise, sachant que la durée de la clause ne doit pas excéder deux ans à compter de la date de fin du contrat.

- Afin de mettre fin à toute pratique préjudiciable susceptible de restreindre la liberté du travailleur, les lois régissant les relations de travail, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur du travail domestique, interdisent à l'employeur de conserver le passeport du travailleur ou l'un de ses documents d'identité pour quelque raison que ce soit. Du 1er janvier au 31 décembre 2023, le Ministère a été saisi de 7 396 plaintes déposées par des travailleurs demandant la récupération de leurs documents d'identité. En tout, 6 836 travailleurs ont ainsi pu récupérer leurs passeports et 560 plaintes ont été renvoyées aux autorités compétentes pour qu'elles prennent les mesures nécessaires. Le Ministère a reçu 3 201 plaintes de travailleurs domestiques au cours de la même période. Au total, 3 167 plaintes ont été réglées et 34 plaintes ont été renvoyées à la justice pour que les mesures nécessaires soient prises.

• Recours judiciaires :

- Afin de garantir aux travailleurs domestiques victimes de mauvais traitements ou d'exploitation le plein accès aux voies de recours appropriées, le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation a mis en place plusieurs canaux permettant aux travailleurs de signaler toute pratique préjudiciable ou d'exploitation et de déposer plainte contre l'employeur ou la partie leur ayant porté atteinte, tout en protégeant l'anonymat de la plainte le cas échéant. Il s'agit des moyens de communication suivants :

- L'application du Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation MoHRE propose une série de services intelligents aux travailleurs et aux employeurs, dont certains contribuent à la protection des travailleurs contre l'exploitation et le travail forcé. Elle est accessible à tous les travailleurs, notamment les travailleurs domestiques. Les services proposés permettent par exemple ce qui suit :

  1) Vérification de la validité de la carte de travail ; vérification du contrat de travail et obtention d'une copie de celui-ci.

  2) Vérification du montant du salaire.

  3) Dépôt de plainte, pour non-paiement de salaires, paiement irrégulier de salaire ou pour toute autre pratique d'exploitation, en toute sécurité, en toute confidentialité et sans divulgation des renseignements concernant le plaignant.

  4) Accès à des services d'auto-orientation et à des informations juridiques susceptibles d'intéresser les travailleurs et de les aider à protéger leurs droits, les prémunissant ainsi des situations de vulnérabilité.

- L'application TAD-BEER est un canal numérique qui permet au Ministère de contrôler les procédures et les pratiques en matière d'emploi. Grâce à cette application, les travailleurs domestiques peuvent s'informer sur leurs droits et obligations en vertu de la loi, en plus d'accéder à un ensemble d'autres services.

- Le centre de conseil du Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation (80084) reçoit toutes les demandes d'information ou plaintes des travailleurs et des employeurs. Il fournit des services dans 22 langues différentes et peut également être utilisé pour signaler les cas de traite des personnes.

- Le centre de contact 600590000 du Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation.
- La ligne de communication avec le Ministère via WhatsApp, disponible en arabe et en anglais, est ouverte à l'une et l'autre des parties à la relation de travail, en toute simplicité et souplesse 24 heures sur 24. Elle permet aux personnes intéressées de s'enquérir de leurs demandes et aux travailleurs de suivre les plaintes qu'ils ont déposées ou de s'informer sur leurs droits.
- Conformément au décret-loi fédéral nº 33 de 2021, le travailleur a le droit de déposer plainte et d'obtenir des services de traduction et des services juridiques, de même qu'il est exempté des frais et des droits de dépôt des plaintes lorsque le litige porte sur un montant inférieur à 100 000 dirhams. Conformément à la loi nº 9 de 2022, le travailleur domestique a le droit de porter plainte. Après examen de la plainte, le Ministère tente un règlement à l'amiable, et en cas d'échec, renvoie la plainte aux autorités judiciaires. Dans le cadre de l'action intentée conformément aux dispositions dudit décret-loi, le travailleur domestique est exempté de tous les frais de justice à tous les stades de la procédure et sa plainte est examinée dans les meilleurs délais. En outre, le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation a récemment mis en place un système permettant à l'équipe d'inspection, si une pratique d'exploitation est constatée ou une plainte relative à une pratique d'exploitation est déposée, de se rendre immédiatement sur le lieu de travail pour vérifier si l'employeur respecte ses obligations. En cas de manquement, les mesures progressives suivantes sont prises à l'encontre de l'employeur jusqu'à ce qu'il soit remédié à la situation et aux infractions relevées : suspension administrative du recrutement ou de l'embauche de tout nouveau travailleur et imposition d'amendes dissuasives. Si le manquement constaté persiste, le département des litiges du travail est saisi afin qu'il procède à une médiation entre les parties ou renvoie l'affaire devant la justice.
- Le décret-loi fédéral nº 22 de 2023 portant modification de la loi fédérale nº 33 de 2021 vise notamment à accélérer le règlement des litiges entre employeurs et travailleurs. Il prévoit la possibilité pour le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation de prendre une décision définitive si le litige porte sur un montant inférieur ou égal à 50 000 dirhams ou si l'une ou l'autre des parties ne se conforme pas à l'accord de règlement à l'amiable. Si l'une ou l'autre des parties n'est pas satisfaite de la décision prise, elle peut saisir le tribunal compétent. Le décret fédéral nº 9 de 2022 a fait l'objet d'une modification similaire, conférant au Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation la possibilité de prendre une décision définitive si le litige porte sur un montant inférieur ou égal à 50 000 dirhams.
- Le travailleur se voit également accorder un permis de travail temporaire et peut changer d'employeur si ses allégations d'exploitation s'avèrent fondées.

• Programme de protection des travailleurs :

- Le Ministère des ressources humaines a mis en place un système innovant permettant aux travailleurs d'obtenir leur traitement et leurs prestations en cas de refus ou d'incapacité de paiement par l'employeur. Ce dernier est tenu de souscrire pour chaque travailleur une police d'assurance qui a été mise au point en partenariat avec le secteur privé. Si le défaut ou retard de paiement est établi, le travailleur recouvre au plus vite ses droits auprès de

la caisse d’assurance, notamment ce qui suit : arriérés de salaire, indemnités de fin de service, billet de voyage de retour dans le pays d’origine, rémunération des heures supplémentaires travaillées, paiement des congés non pris, toute indemnité liée à un accident de travail. Ces cinq dernières années, plus de 232 millions de dirhams ont ainsi été versés à plus de 26 000 travailleurs (soit en moyenne, 8 000 dirhams par travailleur).