



**Convention internationale sur  
l'élimination de toutes les formes  
de discrimination raciale**

Distr. générale  
18 juillet 2025  
Français  
Original : arabe  
Anglais, arabe, espagnol et  
français seulement

---

**Comité pour l'élimination de la discrimination raciale**

**Rapport valant vingt-deuxième et vingt-troisième  
rapports périodiques soumis par les Émirats  
arabes unis en application de l'article 9  
de la Convention, attendu en 2021\*\***

[Date de réception : 17 janvier 2025]

---

\* Nouveau tirage pour raisons techniques (1<sup>er</sup> octobre 2025).

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



## Table des matières

|                                                                                                                                            | <i>Page</i> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Introduction .....                                                                                                                         | 4           |
| Méthode d'élaboration du rapport et processus de consultation.....                                                                         | 4           |
| I. Cadre législatif et institutionnel .....                                                                                                | 4           |
| II. Droits et mise en application.....                                                                                                     | 9           |
| 1. Droits politiques et égalité d'accès aux fonctions publiques .....                                                                      | 9           |
| 2. Liberté d'opinion et d'expression .....                                                                                                 | 9           |
| 3. Droit au mariage .....                                                                                                                  | 9           |
| 4. Droit au travail.....                                                                                                                   | 10          |
| 5. Droit d'accès à des services de santé efficaces .....                                                                                   | 11          |
| 6. Droit à l'éducation .....                                                                                                               | 12          |
| 7. Droit de participer à la vie culturelle, réservé à tous sur un pied d'égalité.....                                                      | 14          |
| 8. Frais de justice – Contentieux du travail .....                                                                                         | 14          |
| 9. Lutte contre les actes de représailles.....                                                                                             | 14          |
| 10. État de droit .....                                                                                                                    | 15          |
| 11. Types de réparation et de compensation que la législation nationale prévoit<br>comme suffisants en cas de discrimination raciale ..... | 15          |
| 12. Droit de porter plainte.....                                                                                                           | 15          |
| III. Mise en œuvre des recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination<br>raciale .....                                  | 16          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 6) sur les données statistiques .....                                                               | 16          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 8) sur l'institution nationale des droits<br>de l'homme.....                                        | 17          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 10) sur l'interdiction constitutionnelle<br>de la discrimination raciale .....                      | 17          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 12) concernant la loi sur la discrimination<br>et les propos haineux .....                          | 18          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 14) sur les plaintes pour discrimination raciale.....                                               | 19          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 16) sur l'accès à la justice .....                                                                  | 20          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 18) sur la discrimination en matière d'emploi .....                                                 | 25          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 20) sur le système de parrainage .....                                                              | 26          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 22) sur la situation des travailleurs étrangers .....                                               | 28          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 24) sur les pensions pour travailleurs migrants .....                                               | 31          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 26) sur la protection des domestiques étrangers.....                                                | 32          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 28) sur la situation des Bidouns (apatrides) .....                                                  | 33          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 30) sur les droits à la nationalité .....                                                           | 33          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 32) sur les cours de formation<br>sur la discrimination raciale .....                               | 34          |
| Autres recommandations .....                                                                                                               | 37          |
| Recommandation (figurant au paragraphe 33) sur la ratification d'autres instruments.....                                                   | 37          |

|                                                                                                                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Recommandation (figurant aux paragraphes 34 et 35) concernant la suite donnée<br>à la Déclaration et au Programme d'action de Durban et la Décennie internationale<br>des personnes d'ascendance africaine ..... | 38 |
| Recommandation (figurant au paragraphe 36) concernant les consultations avec la société<br>civile .....                                                                                                          | 39 |
| Recommandation (figurant au paragraphe 37) concernant l'amendement à l'article 8<br>de la Convention .....                                                                                                       | 39 |
| Recommandation (figurant au paragraphe 38) relative à la déclaration visée à l'article 14<br>de la Convention .....                                                                                              | 39 |
| Recommandation (figurant au paragraphe 39) sur le document de base commun .....                                                                                                                                  | 40 |
| Recommandation (figurant au paragraphe 10) sur la transmission de renseignements .....                                                                                                                           | 40 |

## Introduction

1. Les Émirats arabes unis soumettent leur rapport national valant vingt-deuxième et vingt-troisième rapports en application de l'article 9 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, en tenant compte des directives relatives à l'établissement des rapports adoptées par le Comité à sa soixante et onzième session et à la lumière de la résolution 68/268 de l'Assemblée générale. Le rapport comprend des informations sur la suite donnée aux observations finales et aux recommandations du Comité figurant dans le document CERD/C/ARE/CO/18-21 publié le 13 septembre 2017.

## Méthode d'élaboration du rapport et processus de consultation

2. Le Comité permanent des droits de l'homme, créé par le décret n° 12/11 adopté en 2019 par le Conseil des ministres, a établi le présent rapport. Ce Comité est chargé de l'application, de l'établissement et du suivi des rapports. Il supervise ainsi la rédaction des rapports périodiques dus par l'État dans le cadre de l'Examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme et du travail des organes conventionnels, et suit les recommandations émises par ces mécanismes et comités.

3. Le Comité permanent des droits de l'homme a transmis le projet de rapport aux organisations et associations de la société civile ainsi qu'au Comité national des droits de l'homme, établi conformément aux Principes de Paris, et a consulté ces différentes entités à cet égard.

4. Dans le présent rapport, les Émirats arabes unis donnent un aperçu des progrès réalisés au niveau national dans le domaine de l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

## I. Cadre législatif et institutionnel

5. Une série de textes législatifs ont été promulgués depuis la présentation par l'État de son rapport valant dix-huitième à vingt et unième rapports périodiques. Ces textes de loi sont conformes aux principes et fondements suivis dans le domaine des droits de l'homme, en particulier en ce qui concerne l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. En voici une liste :

- Loi fédérale n° 5 de 2017 sur l'utilisation des technologies de télécommunication dans les procédures pénales ;
- Décret-loi fédéral n° 17 de 2018 portant modification de certaines dispositions du Code de procédure pénale ;
- Décret-loi fédéral n° 10 de 2019 sur la protection contre la violence domestique ;
- Décret-loi fédéral n° 11 de 2019 portant modification de certaines dispositions du décret-loi fédéral n° 2 de 2015 sur la lutte contre la discrimination et la haine ;
- Décret-loi fédéral n° 8 de 2019 portant modification de certaines dispositions de la loi fédérale n° 28 de 2005 sur le statut personnel ;
- Loi fédérale n° 14 de 2020 sur la protection des témoins et des personnes en situation analogue ;
- Décret-loi fédéral n° 29 de 2020 portant modification de certaines dispositions de la loi fédérale n° 28 de 2005 sur le statut personnel ;
- Décret-loi fédéral n° 31 de 2021 portant promulgation du Code des infractions et des peines ;
- Décret-loi fédéral n° 33 de 2021 sur la réglementation des relations de travail ;

- Décret-loi fédéral n° 34 de 2021 sur la lutte contre la désinformation et la cybercriminalité ;
- Décret du Conseil des ministres n° 71 de 2020 sur la réglementation du mariage pour les personnes ayant atteint la majorité matrimoniale légale et n'ayant pas encore 18 ans révolus ;
- Arrêté du Ministre de la justice n° 260 de 2019 concernant le manuel de procédures relatif à l'utilisation des outils électroniques et de télécommunication en matière civile ;
- Arrêté du Ministre de la justice n° 259 de 2019 concernant le manuel de procédures relatif à l'utilisation des outils électroniques et de télécommunication en matière pénale ;
- Loi fédérale n° 5 de 2022 sur la réhabilitation ;
- Loi fédérale n° 6 de 2022 sur les délinquants juvéniles et les mineurs risquant de tomber dans la délinquance ;
- Loi fédérale n° 9 de 2023 sur la réglementation des lieux de culte pour les non-musulmans ;
- Décret-loi fédéral n° 13 de 2022 sur l'assurance chômage ;
- Décret-loi fédéral n° 32 de 2022 sur l'autorité judiciaire fédérale ;
- Décret-loi fédéral n° 35 de 2022 portant promulgation de la loi relative à la preuve en matière civile et commerciale ;
- Décret-loi fédéral n° 41 de 2022 sur le statut personnel civil ;
- Décret-loi fédéral n° 13 de 2022 sur l'assurance chômage ;
- Décret-loi fédéral n° 12 de 2022 portant création et organisation de l'Office de la civilisation et de la promotion des valeurs humaines ;
- Décret-loi fédéral n° 24 de 2022 sur les personnes nées de parents inconnus ;
- Décret-loi fédéral n° 36 de 2022 portant modification de certaines dispositions du Code des infractions et des peines ;
- Décret-loi fédéral n° 38 de 2022 portant promulgation du Code de procédure pénale ;
- Décret-loi fédéral n° 39 de 2022 sur l'enseignement obligatoire ;
- Décret-loi fédéral n° 42 de 2022 portant promulgation du Code de procédure civile ;
- Décret-loi fédéral n° 49 de 2022 sur les ressources humaines dans le Gouvernement fédéral ;
- Décret-loi fédéral n° 50 de 2023 sur la réglementation des institutions d'utilité publique ;
- Décret-loi fédéral n° 56 de 2023 sur l'Autorité des Émirats arabes unis chargée de la reddition des comptes ;
- Décret-loi fédéral n° 38 de 2023 portant modification de certaines dispositions de la loi fédérale n° 39 de 2006 sur la coopération internationale en matière pénale ;
- Décret-loi fédéral n° 34 de 2023 sur la lutte contre la discrimination, la haine et l'extrémisme ;
- Décret-loi fédéral n° 24 de 2023 sur la lutte contre la traite des êtres humains ;
- Décret-loi fédéral n° 21 de 2023 portant modification de certaines dispositions du décret-loi fédéral n° 9 de 2022 sur les travailleurs domestiques ;
- Décret-loi fédéral n° 20 de 2023 portant modification de certaines dispositions du décret-loi fédéral n° 33 de 2021 sur la réglementation des relations de travail ;

- Décret-loi fédéral n° 10 de 2023 portant modification de certaines dispositions du décret-loi fédéral n° 18 de 2020 sur l'enseignement privé ;
- Loi fédérale n° 9 de 2023 sur la réglementation des lieux de culte pour les non-musulmans ;
- Loi fédérale n° 10 de 2023 sur la santé mentale ;
- Décret du Conseil des ministres n° 97 de 2022 sur les mécanismes et les dispositifs de contrôle de l'exécution du système d'assurance chômage ;
- Décret du Conseil des ministres n° 47 de 2023 relatif au règlement d'application de la loi fédérale n° 14 de 2020 sur la protection des témoins ;
- Décret du Conseil des ministres n° 48 de 2023 relatif au règlement d'application du décret-loi fédéral n° 49 de 2022 sur les ressources humaines au sein du Gouvernement fédéral ;
- Décret du Conseil des ministres n° 48 de 2023 relatif au règlement d'application du décret-loi fédéral n° 41 de 2022 sur le statut personnel civil ;
- Décret du Conseil des ministres n° 79 de 2023 portant adoption du code de conduite et de déontologie professionnelle de la fonction publique au sein du Gouvernement fédéral ;
- Décret du Conseil des ministres n° 122 de 2023 relatif au règlement d'application du décret-loi fédéral n° 41 de 2022 sur le statut personnel civil ;
- Décret du Conseil des ministres n° 133 de 2023 relatif au règlement d'application de la loi fédérale n° 6 de 2022 sur les délinquants juvéniles et les mineurs risquant de tomber dans la délinquance ;
- Décision du Conseil supérieur fédéral de la magistrature n° 34 de 2024 relative à l'adoption du code de déontologie judiciaire.

6. L'État a promulgué la loi fédérale n° 12 de 2021 sur l'institution nationale des droits de l'homme, dont le texte a été rédigé à la lumière des Principes de Paris relatifs au rôle des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme. L'article 3 de la loi dispose que cet organe est doté d'une personnalité juridique propre et jouit d'une indépendance financière et administrative dans l'exercice de ses fonctions, activités et compétences. L'article 5 précise en outre les nombreuses attributions de cette institution qui sont axées sur la protection et la promotion des droits de l'homme. Le paragraphe 6 de cet article énonce que l'institution « surveille toute atteinte aux droits de l'homme, en détermine les circonstances et en fait rapport aux autorités compétentes ».

7. La loi fédérale n° 47 de 2021 relative aux règles uniformes du travail a été promulguée. Elle s'applique aux personnes employées dans les secteurs public et privé et inclut de nombreuses règles juridiques, qui portent notamment sur la fixation à 18 ans de l'âge minimum d'admission à l'emploi, le nombre d'heures de travail, les congés annuels et le droit à une indemnité de fin de service, dont le montant est calculé en fonction du salaire de base et ne peut être inférieur à un seuil minimal déterminé.

8. L'article 4 de la loi susmentionnée interdit toute discrimination entre les personnes fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'origine nationale ou sociale ou le handicap, pratique qui affaiblit l'égalité des chances dans l'obtention ou la conservation d'un emploi et qui nuit à l'exercice des droits. Cet article interdit également toute discrimination entre des employés exerçant les mêmes fonctions. Cherchant à souligner l'importance de ces règles, l'État s'est attaché à garantir le droit à l'égalité et l'interdiction de la discrimination.

9. La loi fédérale n° 33 de 2021 sur la réglementation des relations de travail dans le secteur privé interdit, elle aussi, la discrimination pour les motifs susmentionnés, ainsi que celle opérée entre des personnes exerçant les mêmes fonctions professionnelles. Le décret-loi fédéral n° 9 de 2022 sur les travailleurs domestiques va aussi dans ce sens, puisque son article 4 interdit toute discrimination à l'égard de ce type d'employés qui soit fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'origine sociale ou le handicap. Il prohibe également le

harcèlement sexuel à leur égard, qu'il soit verbal ou physique, ainsi que le travail forcé et toute forme de traite des êtres humains.

10. L'État a émis le décret n° 59 de 2018 portant attribution de compétences additionnelles au Département du développement local, qui obtient ainsi le pouvoir d'établir le cadre juridique régissant la création de lieux de culte, d'associations d'utilité publique, de clubs et d'institutions sportives, de veiller à leur conformité aux normes et réglementations applicables et de réglementer la collecte de fonds en leur faveur en coopération avec les autorités concernées. Ce département est aussi compétent pour établir les normes relatives à l'obtention d'autorisations pour l'établissement de lieux de culte, à l'inspection de ceux-ci et à leur audit, de façon à respecter les conditions et normes applicables et à renforcer les valeurs de tolérance dans le pays. Environ 70 lieux de culte ont ainsi été autorisés : 63 églises appartenant à diverses dénominations chrétiennes, 5 temples hindous et sikhs et 2 synagogues.

11. En 2022, le Conseil national fédéral a entamé l'examen du projet de loi fédérale sur la réglementation des lieux de culte. Ce texte de loi vise à renforcer les efforts déployés par le pays pour défendre et consolider les valeurs et les principes de tolérance et de coexistence entre les citoyens et les résidents, ainsi qu'entre les différentes confessions et religions. Il cherche aussi à garantir aux communautés non musulmanes le droit de pratiquer leurs cérémonies et rites religieux dans le pays. La loi a été adoptée à la mi-2023.

12. La loi fédérale n° 13 de 2022 sur l'assurance chômage, qui s'applique aux travailleurs des secteurs public et privé, a été adoptée. Elle prévoit la mise en place d'un système d'assurance chômage aux Émirats basé sur le versement de cotisations pendant une période d'au moins douze mois, à l'issue de laquelle l'assuré obtient le droit de toucher une indemnisation mensuelle équivalant à 60 % de son salaire et ne pouvant dépasser la somme de 20 000 dirhams pendant trois mois à compter de la date d'entrée en chômage.

13. Les modifications apportées aux dispositions du Code du statut personnel fédéral se caractérisent par leur souplesse, car elles accordent aux non-musulmans la possibilité de choisir les dispositions légales compatibles avec leur confession en cas de conflit porté devant les tribunaux des Émirats. L'État a également promulgué un nouveau texte législatif, la loi fédérale n° 41 de 2022 sur le statut personnel civil, dont les dispositions s'appliquent à moins que l'une des personnes concernées n'invoque l'application des lois de son pays, le but étant de fournir un mécanisme judiciaire souple et avancé aux fins de règlement de litiges en matière de statut personnel.

14. L'État a promulgué le décret-loi fédéral n° 49 de 2022 sur les ressources humaines au sein du Gouvernement fédéral. Le paragraphe 3 de l'article 8 de ce texte, qui traite de la nomination aux emplois, interdit « toute discrimination entre les personnes fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'origine nationale ou sociale ou le handicap, pratique qui affaiblit l'égalité des chances dans l'obtention ou la conservation d'un emploi et qui nuit à l'exercice des droits, ainsi que toute discrimination entre des employés exerçant les mêmes fonctions. Les mesures prises par le Gouvernement fédéral pour tirer parti des capacités des cadres émiriens et renforcer leur compétitivité au sein des autorités fédérales ne sont pas considérées discriminatoires ».

15. L'État a en outre adopté le décret-loi fédéral n° 27 de 2018 sur l'égalité salariale entre hommes et femmes dans la fonction publique fédérale afin de garantir cette égalité. Il a en outre promulgué le décret-loi fédéral n° 33 de 2021 sur la réglementation des relations de travail. Ce texte comprend de nombreuses dispositions qui sont conformes à celles de la convention, s'agissant de l'interdiction de toute discrimination fondée sur les motifs mentionnés plus haut, ainsi que celle de toute discrimination entre des personnes qui exercent les mêmes fonctions. L'article 4 de la loi dispose comme suit : « Une femme perçoit le même salaire qu'un homme si elle effectue un travail identique ou à valeur égale. ».

16. Les Émirats arabes unis ont promulgué la loi fédérale n° 29 de 2021 sur l'entrée et la résidence des étrangers et ses règlements d'application. Ce texte législatif prévoit notamment la réalisation de l'égalité des droits et des obligations entre les sexes, ainsi que l'attribution de la résidence dorée aux pionniers et travailleurs de l'action humanitaire, quelles que soient leurs origines. À cet égard, les Émirats se sont classés au deuxième rang du classement mondial sur la compétitivité de 2022, en ce qui concerne leur niveau de compétitivité numérique mondiale en ce qui concerne la flexibilité des lois sur la résidence, selon le Centre

de compétitivité mondiale de l'Institut international pour le développement administratif (IIAD) de Lausanne, en Suisse.

17. Le premier paragraphe de l'article 362 du décret-loi fédéral n° 31 de 2021 portant promulgation du Code des infractions et des peines dispose que tout acte de profanation de lieux saints ou d'objets sacrés, de dénigrement de rites religieux ou d'atteinte à l'une des religions divines est passible d'une peine d'emprisonnement ou d'une amende. L'article 103 de la loi susmentionnée érige en circonstance aggravante la promotion de la discrimination raciale et l'incitation à celle-ci. Il dispose ainsi ce qui suit : « Sans préjudice des cas visant à aggraver les peines prévues par la loi, est considéré comme circonstance aggravante : l'abus d'autorité, de fonction ou de position par un agent de l'État pour commettre l'infraction, sauf si la loi prévoit à cet égard des peines spécifiques. ».

18. L'article 37 du décret-loi fédéral n° 34 de 2021 relatif à la lutte contre la désinformation et la cybercriminalité prévoit que quiconque commet l'infraction décrite au paragraphe précédent au moyen d'Internet, de l'une des technologies de l'information ou d'un site électronique encourt une peine d'emprisonnement ainsi qu'une amende, dont le montant ne saurait être inférieur à 250 000 dirhams ou supérieur à 1 million de dirhams, ou l'une de ces deux sanctions.

19. Le décret-loi fédéral n° 34 de 2023 sur la lutte contre la discrimination, la haine et l'extrémisme a également été promulgué. Il définit la discrimination, dans son premier article, en ces termes : « toute distinction, restriction, exclusion ou préférence entre individus ou groupes sur la base de la religion, de la croyance, de la doctrine, de la confession, de la communauté, de la race, de la couleur, de l'origine ethnique, du genre ou du sexe, compte tenu des lois en vigueur dans le pays. ».

20. La loi précitée érige aussi en infraction tout acte susceptible de provoquer toute forme de discrimination ou d'inciter à un discours de haine par tout moyen d'expression, par diffusion sur les réseaux d'information et de communication, les sites Internet ou d'autres supports techniques, par voie des technologies de l'information ou par tout autre moyen d'expression écrit et audiovisuel.

21. Il convient de rappeler que la Constitution des Émirats arabes unis, tout comme leurs textes de loi et politiques, interdisent les pratiques qui conduisent à la ségrégation raciale. Il ne s'y trouve pas en outre de quartiers ségrégués ni de situations susceptibles de conduire à la ségrégation raciale.

22. Selon le rapport du Forum économique mondial pour 2023 sur les inégalités entre les sexes, les Émirats se sont hissés au premier rang aux niveaux arabe et régional. Ils ont aussi atteint le premier rang mondial selon trois sous-indicateurs de cet important rapport international visant à promouvoir l'équilibre entre les sexes, l'autonomisation des femmes dans tous les domaines, l'amélioration de l'environnement de travail, l'égalité des chances pour les femmes dans les secteurs de l'emploi, et le développement et le renforcement du rôle des femmes en tant que partenaires actives dans la construction de l'avenir du pays.

23. Selon le rapport sur le développement humain de 2022 publié par le Programme des Nations Unies pour le développement, les Émirats se sont classés au onzième rang mondial et au premier rang régional s'agissant de l'indice d'égalité des sexes. Ils ont ainsi accompli des progrès phénoménaux, puisqu'ils occupaient en 2015 le quarante-septième rang mondial selon l'indice d'équilibre entre les sexes, avant d'atteindre le onzième rang mondial selon les éditions 2021 et 2022 de cet indice.

## **Infractions et peines**

24. En vertu de la loi fédérale n° 2 de 2015 sur la lutte contre la discrimination et la haine, tout acte de dénigrement, de diffamation, d'insulte, de moquerie ou d'outrage envers les religions, leurs rites ou leurs lieux et objets sacrés est érigé en infraction pénale. Il en est de même de toute atteinte faite à l'un des livres sacrés par voie de falsification, de dégradation, de profanation ou de toute autre forme d'outrage. De plus, est érigé en infraction pénale tout acte de vandalisme, de destruction, de dégradation ou de profanation des lieux de culte ou de sépulture. Cette loi a été modifiée par le décret-loi fédéral n° 34 de 2023.

25. En application de la loi susmentionnée, la peine encourue est alourdie en cas d'instrumentalisation de la religion à des fins d'excommunication (*takfir*) de personnes et de groupes. Le décret-loi prévoit, quant à lui, une peine d'emprisonnement et une amende d'au moins 500 000 dirhams lorsque certaines des infractions visées sont commises par un agent de la fonction publique dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou par une personne ayant une fonction religieuse ou en charge de celle-ci, ou lorsque ces infractions sont commises dans un lieu de culte. En outre, quiconque instrumentalise la religion pour accuser des personnes ou des groupes d'apostasie, que ce soit verbalement, par écrit ou par tout autre moyen, est passible d'une peine d'emprisonnement à temps.

26. La loi prévoit également des sanctions pour toute personne qui tient ou organise une conférence ou réunion dans le pays si son objectif est de dénigrer les religions, de pratiquer la discrimination ou d'inciter au discours de haine. Quiconque participe à cette conférence ou réunion en ayant connaissance de ses objectifs est passible de la même sanction. Il incombe aux autorités publiques de procéder à la dispersion de cet attroupement en ayant recours à la force, si nécessaire. La loi insiste aussi sur le fait qu'est passible d'une peine d'emprisonnement et d'une amende toute personne qui, directement ou indirectement, offre, propose, demande, accepte, obtient, livre ou reçoit des fonds ou un soutien matériel dans l'intention de commettre l'un des actes punissables au regard de cette loi.

## **II. Droits et mise en application**

### **1. Droits politiques et égalité d'accès aux fonctions publiques**

27. L'article 35 de la Constitution dispose comme suit : « Conformément à la loi, tous les citoyens ont accès à la fonction publique dans des conditions d'égalité. La fonction publique est un service national confié à ceux qui l'exercent. ». Par conséquent, la fonction publique est ouverte à tous les citoyens sur la base de l'égalité conformément à la loi, sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'origine nationale ou sociale ou le handicap.

28. En ce qui concerne le droit de se présenter aux élections sans discrimination fondée sur le sexe, le Chef de l'État a émis une directive en 2019, visant à porter à 50 % la représentation des femmes au sein du Conseil. Cette mesure s'inscrit dans les efforts constants déployés par les autorités nationales aux fins de l'avancement des femmes émiriennes.

### **2. Liberté d'opinion et d'expression**

29. La Constitution des Émirats arabes unis garantit la liberté d'expression et la liberté de réunion et d'association : son article 33 dispose que « la liberté de réunion et d'association est garantie dans les limites de la loi », tandis que son article 30 énonce que « la liberté d'opinion et la liberté d'expression à l'oral, à l'écrit et par tout autre moyen sont garanties dans les limites de la loi ». Depuis sa création, l'État s'attache à créer un environnement législatif favorable et propice à la formation et à la création d'associations d'utilité publique. La première loi a été promulguée en 1974, puis l'État s'est efforcé d'élaborer dans ce domaine des textes qui contribuent à renforcer la participation et l'engagement de tous les individus et groupes de la société dans l'action citoyenne. Certaines dispositions de la loi fédérale n° 2 de 2008 concernant les associations et les institutions civiles d'utilité publique ont été modifiées par le décret-loi fédéral n° 35 de 2020. Cette loi a été modifiée par le décret-loi fédéral n° 50 de 2023.

### **3. Droit au mariage**

30. L'État a modifié la loi sur le statut personnel afin d'y inclure un certain nombre de dispositions relatives à l'applicabilité de la loi. Elle s'applique ainsi aux citoyens de l'État, à moins qu'il n'existe, pour les non-musulmans, des dispositions spécifiques à leur confession

ou communauté. S'agissant des ressortissants étrangers, la loi s'applique à leur égard à moins qu'ils n'invoquent l'application des lois de leur pays.

31. La loi prévoit également la création d'un registre spécial dans chaque émirat, intitulé « Testaments des non-ressortissants ». Les modifications qui lui ont été apportées incluent en outre certaines dispositions relatives au divorce, portant notamment abrogation du fait que seul l'époux pouvait demander le divorce, permettant tant à l'époux, à l'épouse qu'à leurs représentants respectifs munis d'une procuration spéciale (si cela est stipulé dans le contrat de mariage) de l'initier, tout en modernisant les procédures de déclaration et d'attestation y relatives.

32. L'État a modifié la loi sur les transactions civiles, en ce qui concerne notamment l'application des dispositions du droit étranger aux contrats de mariage, c'est-à-dire que la loi du pays dans lequel le mariage a eu lieu est appliquée en ce qui concerne les conditions de fond et les effets personnels et financiers du mariage, ainsi qu'en cas de divorce, de répudiation et de séparation. Des dispositions ont été ajoutées concernant l'application du droit étranger spécifié dans le testament ou le mandat.

33. L'État a promulgué le décret-loi fédéral n° 41 de 2022 sur le statut personnel civil, dont les dispositions s'appliquent aux citoyens non musulmans des Émirats arabes unis et aux étrangers non musulmans résidant dans l'État, en ce qui concerne le mariage, le divorce, les successions, les testaments et l'établissement de la filiation. Ce texte prévoit en outre l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de droits et de devoirs concernant le témoignage, l'héritage, le droit au divorce et la garde partagée. Le Conseil des ministres a en outre émis un décret visant à préciser les dispositions de la loi : le décret n° 122 de 2023 relatif aux règlements d'application du décret-loi fédéral n° 41 de 2022 sur le statut personnel civil.

#### 4. Droit au travail

34. L'État a promulgué le décret-loi fédéral n° 33 de 2021 sur la réglementation des relations de travail, dont l'article 4 interdit la discrimination telle que décrite plus haut. De récentes modifications apportées en 2021 à la législation régissant les relations de travail ont également abrogé les dispositions de la loi n° 8 de 1980, qui interdisait l'emploi des femmes dans le travail de nuit. Elles ont aussi abrogé les dispositions attribuant une responsabilité pénale aux époux ou tuteurs ayant accepté qu'elles soient employées en violation de la loi.

35. Les modifications apportées à la loi prévoient en outre qu'un employeur ne peut exercer aucun moyen de contrainte ou de coercition sur un travailleur ou le menacer d'une quelconque sanction dans le but de le faire travailler pour lui ou de le forcer à effectuer un travail ou à fournir un service contre sa volonté. La loi interdit aussi aux employeurs, supérieurs hiérarchiques, collaborateurs ou collègues tout acte de harcèlement sexuel, d'intimidation ou de violence verbale, physique ou psychologique vis-à-vis des travailleurs.

36. Parmi les récentes modifications apportées au décret-loi fédéral n° 33 de 2021, il y a celles introduites par le décret-loi fédéral n° 2 de 2023 concernant les litiges entre l'employeur et l'employé qui prévoient que, pendant la durée du différend, le ministère demande à l'employeur de continuer de payer le salaire de son employé pendant une période maximale de deux mois si le litige entraîne la suspension du salaire de ce dernier, conformément au règlement d'application du décret-loi.

37. Le décret-loi fédéral n° 33 de 2021 régissant les relations de travail garantit à tous les travailleurs du secteur privé, qu'ils soient nationaux ou étrangers, la liberté d'exercer le droit de choisir un emploi. Il consacre aussi le droit du travailleur de notifier à son employeur sa volonté de mettre fin à la relation de travail à tout moment et de sa propre initiative, dans un délai d'au moins un mois avant la date de cessation, à condition qu'il s'engage à travailler pendant cette période. Le travailleur est ensuite en droit de conclure un nouveau contrat de travail avec un autre employeur.

38. La loi fédérale n° 9 de 2022 sur les travailleurs domestiques interdit à toutes les parties impliquées dans le recrutement et l'emploi des employés de maison, dont les courtiers et les agents de recrutement, d'opérer, en violation du principe d'égalité, une discrimination entre

les travailleurs qui soit fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique ou l'origine nationale ou sociale. Parmi les modifications apportées au décret-loi fédéral n° 21 de 2023, il y a la garantie d'un droit au litige entre l'employeur et le travailleur domestique, conformément aux dispositions qui tiennent compte des intérêts de toutes les parties concernées et invitent à trouver un accord à l'amiable avant de se tourner vers les tribunaux.

39. Le Conseil des ministres a promulgué l'arrêté n° 43 de 2018 sur le soutien au travail des personnes souffrant de handicaps, qui vise à renforcer les droits des handicapés (à mobilité réduite) dans le domaine de l'emploi, à leur permettre d'accéder aux possibilités qui leur sont offertes, tout en leur garantissant l'exercice de leurs droits au travail sur un pied d'égalité avec les autres employés, à leur fournir le soutien nécessaire pour répondre aux offres d'emploi dans divers secteurs en toute équité, à prêter assistance à ceux qui souhaitent créer une entreprise privée et qui sont en poste, et à informer les autorités concernées de leurs obligations quant à la réalisation des droits de ces personnes conformément à la législation en vigueur dans le pays. L'arrêté oblige les autorités concernées par la protection des personnes handicapées (personnes à mobilité réduite) à garantir leur droit au travail sur un pied d'égalité avec les autres.

## 5. Droit d'accès à des services de santé efficaces

40. Compte tenu de l'impératif de garantir le droit à la santé aux individus et à la société, en tant que volet essentiel des droits de l'homme, le Gouvernement des Émirats affecte chaque année une part importante de son budget fédéral au secteur de la santé. Ainsi, en 2022, le secteur du développement social, qui englobe celui de la santé, s'est vu attribuer 41,2 % du budget fédéral total. Le pourcentage alloué au secteur de la santé s'est élevé à 8,4 %, soit 2 points de pourcentage de plus qu'en 2020. Cela reflète l'intérêt accordé par l'État à ces questions et les lignes directrices qu'il s'est donné, qui se fondent sur le principe d'égalité et d'équité en matière de fourniture des services de santé aux membres de la société.

41. À la lumière des directives du Gouvernement visant à promouvoir la santé de la population et à créer un système de santé complet et durable pour tous les membres de la société sans discrimination, la fourniture de soins de santé est l'un des grands piliers du programme national, qui vise à faire des Émirats l'un des pays offrant les meilleurs soins de santé et à assurer à tous les membres de la société, sans exception, la jouissance de leurs droits en matière de santé.

42. Dans le but de développer les services de santé mentale et de les rendre conformes aux normes internationales, grâce à la mise en œuvre, en partenariat avec les autorités compétentes, d'un système efficace destiné à fournir des services psychologiques complets (préventifs, thérapeutiques et de réadaptation) et à les rendre disponibles et accessibles à tous, la politique suivie en la matière est fondée sur le principe de l'équité, de la justice et de l'élimination de la stigmatisation des patients souffrant de troubles mentaux.

43. La politique nationale de lutte contre les maladies transmissibles vise à combattre les maladies infectieuses et à les traiter dans un environnement sain, à l'abri des risques liés à ces maladies, conformément au droit de l'homme à un environnement sain. Ces efforts ont permis aux Émirats d'être mieux préparés à répondre à la pandémie de COVID-19 au niveau local et d'aider d'autres pays qui en avaient besoin à renforcer leur réponse à cette pandémie, dans le cadre de l'accroissement des activités humanitaires menées par l'État et de sa volonté de contribuer aux efforts de coopération et de solidarité internationales dans le domaine de la protection de la santé publique.

44. Le Gouvernement mène régulièrement des campagnes de vaccination gratuites au bénéfice des citoyens et des résidents du pays. En 2021, la couverture des vaccinations de base chez les enfants se situait entre 92 % et 99 % ; par exemple, le taux de vaccination contre la rougeole (deuxième dose) s'est élevé à 96 % et le taux de vaccination contre la tuberculose à 99 %.

45. Le secteur pharmaceutique national a été développé en vue de pleinement exploiter son potentiel, sur la base de l'équité et de l'utilisation rationnelle de médicaments essentiels sûrs, efficaces, abordables et de qualité répondant aux normes les plus élevées en matière de

santé pour tous les membres de la société, de garantir l'accès de tous, sans discrimination, à ces médicaments et de parvenir à la sécurité sanitaire dans tout le pays. Le Ministère de la santé et de la prévention a également collaboré avec ses partenaires stratégiques à la mise en place de systèmes de qualité et de sécurité pour les traitements thérapeutiques et pharmaceutiques, conformément aux normes internationales et dans le respect des droits de l'homme.

46. Les Émirats sont devenus l'un des pays les plus résistants au monde face à la pandémie de COVID-19 grâce aux mesures décisives et rapides prises par l'État depuis la propagation de cette pandémie, telles que le dépistage du virus, la fourniture à tous les membres de la société de soins de santé conformes aux meilleures normes et pratiques internationales, ainsi que l'administration gratuite de vaccins facultatifs et de doses de rappel pour les citoyens et les résidents sans distinction. Un large éventail de mesures et d'arrêtés ont été adoptés en matière de santé grâce à un système législatif souple, qui veille à la protection des droits de l'homme et à la non-discrimination dans la fourniture des soins de santé, ainsi qu'au respect de la dignité humaine et de la vie privée. Il s'agit ainsi de garantir à tous les membres de la société des Émirats – qu'ils soient citoyens ou résidents – mais aussi aux visiteurs l'exercice de leur droit à la santé.

47. Convaincu de l'importance de la coopération et de la solidarité internationales face aux urgences sanitaires actuelles ou futures, le Gouvernement des Émirats s'attache à jouer un rôle efficace et influent au niveau international, en assurant la distribution de médicaments, vaccins et kits de dépistage. Il contribue aussi à améliorer l'accès aux médicaments, vaccins, équipements médicaux et autres innovations en matière de santé dans ses villes humanitaires et par l'intermédiaire du centre logistique de l'Organisation mondiale de la Santé.

## 6. Droit à l'éducation

48. Promulguée par l'État, la loi fédérale n° 3 de 2016 relative aux droits de l'enfant, dite loi « *Wadima* », dispose que tout enfant (âgé jusqu'à 18 ans) vivant aux Émirats arabes unis a le droit à l'éducation, sans discrimination fondée sur le sexe, la nationalité ou le handicap. En outre, le Conseil des ministres a promulgué l'arrêté n° 3/3 de 2022 relatif à la politique nationale de protection de l'enfance au sein des établissements d'enseignement. Cet arrêté met en place un système de procédures et de mesures visant à soutenir les établissements d'enseignement, en offrant un environnement scolaire sûr et exempt de violence sous toutes ses formes – verbale, psychologique, physique et sexuelle – et en prévoyant des mesures préventives et de protection de l'enfance. Ce système prévoit également d'appliquer des procédures de signalement en cas de suspicion de maltraitance, en vue d'assurer le suivi des cas signalés, de permettre la protection des enfants et de renforcer la capacité des établissements à traiter les cas de maltraitance et à protéger les enfants, en coordination avec les autorités compétentes. Ces mesures viennent appuyer les efforts déployés par l'État pour réaliser l'égalité des chances pour tous les enfants. De plus, la loi *Wadima* a interdit le décrochage scolaire, qui a été érigé en infraction pénale. S'ajoute à cela la mise en place de programmes et de lignes de télécommunication spéciales de signalement et de plainte, qui visent à garantir la tenue d'une enquête au sujet de tout acte susceptible de porter atteinte au droit à l'éducation. De lourdes sanctions sont de même prévues en cas de non-respect de l'enseignement obligatoire. La loi prévoit en effet que les autorités chargées de l'enseignement doivent adresser un avertissement à la personne ayant la charge de l'enfant, peuvent lui infliger une amende et peuvent saisir la justice à son sujet en cas d'infraction continue.

49. Le Ministère de l'éducation s'est attaché à aligner son plan et sa stratégie sur les conventions internationales relatives aux droits de l'homme et les objectifs de développement durable 2030, en particulier le quatrième objectif lié à la garantie d'une éducation de qualité inclusive et équitable pour tous et à la promotion des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous. Il cherche, ce faisant, à accroître l'efficacité et l'efficience du système éducatif dans le pays. D'ailleurs, le ministère veille à offrir une éducation de qualité à toutes les catégories d'élèves et d'étudiants, dont les handicapés, les surdoués et autres, sans distinction de sexe, de race, de croyance ou de langue.

50. La législation nationale prévoit la gratuité de l'enseignement pour tous et l'État a offert aux élèves nationaux et non nationaux la possibilité de s'inscrire à l'école publique. En outre, depuis 2019, plusieurs filiales des écoles de la tolérance ont été ouvertes dans différentes régions du pays, afin d'offrir des perspectives éducatives aux élèves étrangers ayant des revenus limités ou se trouvant dans une situation exceptionnelle. Ces écoles accueillent à ce jour plus de 7 500 élèves.

51. Les frais de scolarité des élèves défavorisés inscrits dans des écoles publiques ou privées sont payés par des organisations caritatives et humanitaires, telles que la Fondation Khalifa bin Zayed Al Nahyan et la Société du Croissant-Rouge, en coopération avec le secteur privé, après étude des dossiers des familles concernées. D'après les rapports sur l'absentéisme ou le décrochage scolaire chez les élèves, ce phénomène peut notamment être dû aux difficultés financières de la famille et à l'incapacité de payer les frais de scolarité.

52. D'autre part, l'État a autorisé l'octroi de licences, dans plusieurs régions du pays, à des écoles caritatives qui fournissent des services d'enseignement aux étudiants sans ressources, moyennant une somme modique, voire gratuitement. Par ailleurs, il existe dans le pays 18 programmes d'enseignement divers autorisés, qui répondent aux besoins des personnes de différentes cultures, afin de soutenir la diversité culturelle de la société et d'offrir des chances égales d'éducation aux enfants des communautés étrangères.

53. Le tableau ci-dessous indique les montants alloués au secteur de l'éducation en 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022, selon le projet de budget établi pour chacune de ces années :

| 2016                     | 2017                      | 2018                      | 2019                      | 2020                      | 2021                     | 2022                     |
|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 6,5 milliards de dirhams | 10,2 milliards de dirhams | 10,4 milliards de dirhams | 10,1 milliards de dirhams | 10,4 milliards de dirhams | 9,5 milliards de dirhams | 9,5 milliards de dirhams |

54. La loi fédérale sur l'enseignement privé a été réactualisée par le décret-loi fédéral n° 18 de 2020<sup>1</sup>, dont l'article 14 dispose que « [...] dans tous les cas, il est interdit que les programmes d'enseignement contiennent une quelconque violation des lois de l'État [...], ou qu'ils contiennent quoi que ce soit qui incite à la violence ou au racisme, ou qui pousse à la discorde et aux dissensions entre les membres de la société [...] ». L'article 18, lui, se lit comme suit : « Les écoles privées doivent avoir une politique claire et publique à l'égard de leurs élèves, à condition que celle-ci soit conforme aux deux points suivants : 1- assurer l'égalité et la non-discrimination entre les élèves en raison de la race, du sexe, de la croyance, du niveau social ou d'autres facteurs distinctifs. 2- traiter les élèves et leurs parents avec un grand professionnalisme et sans parti pris [...] ».

55. Le Ministère de l'éducation a procédé à l'intégration des notions de lutte contre la discrimination raciale dans les programmes scolaires. Il y a aussi introduit les principes de la Charte des Nations Unies, de la Déclaration universelle des droits de l'homme et du droit humanitaire international. Il s'emploie en outre à diffuser les valeurs de tolérance religieuse et ethnique parmi tous les élèves dans l'environnement scolaire et social en proposant des cours portant sur les droits de l'enfant, les droits de la femme, la tolérance, la citoyenneté, le dialogue, la diversité culturelle, la coexistence pacifique et le bénévolat.

56. Le Ministère de l'éducation a adopté l'arrêté ministériel n° 645 de 2020 sur la politique de prévention du harcèlement scolaire, qui comprend des mesures de lutte contre tout type d'intimidation, de harcèlement, d'agression et de discrimination en milieu scolaire. Le Comité national de prévention du harcèlement a été créé par l'arrêté n° 710 de 2018 du Ministère de l'éducation. Il bénéficie de la participation de 23 entités fédérales et locales, qui contribuent à l'élaboration des politiques et des programmes nécessaires à la prévention de ce type de comportement.

57. Le Ministère de l'éducation et celui de la tolérance et de la coexistence ont lancé le projet commun « Sur les pas de Zayed », qui vise à promouvoir les valeurs de tolérance et de coexistence pacifique, d'acceptation des différences, de respect d'autrui et de communication positive parmi les élèves à tous les stades de l'éducation dans les écoles publiques et privées.

<sup>1</sup> Voir [le décret-loi fédéral n° 18 de 2020 sur l'enseignement privé](#).

L'intégration des personnes handicapées des deux sexes dans les établissements d'enseignement public et supérieur fait aussi l'objet d'efforts ministériels, comme l'illustre la publication de la politique d'éducation inclusive par l'arrêté ministériel n° 647 de 2020.

## **7. Droit de participer à la vie culturelle, réservé à tous sur un pied d'égalité**

58. Les Émirats ont déclaré 2019 année de la tolérance, en reconnaissance de l'importance de cette valeur et de ses effets ainsi que du fait que celle-ci caractérise éminemment la société émirienne. Il s'agissait aussi de sensibiliser le public à la diversité culturelle et à son importance pour toutes les sociétés. L'opération consistant à autoriser l'ouverture des lieux de culte de toutes les communautés religieuses a été lancée et le projet de construction de la « Maison de la famille abrahamique » a été annoncé. Ce lieu a ouvert ses portes en mars 2023 et comprenait la construction d'une mosquée, d'une église et d'une synagogue sous un même toit. Il héberge aussi un centre de recherche pour le dialogue interconfessionnel.

59. Les Émirats ont signé plus de 10 accords et mémorandums d'entente avec plusieurs pays du monde entier afin d'explorer les voies de coopération culturelle et de renforcer les possibilités d'interaction culturelle entre les artistes émiriens et leurs confrères et consœurs internationaux. Cette initiative favorise les dialogues culturels avec de nombreux pays et élève le domaine culturel en améliorant la connaissance, la compréhension mutuelle et l'échange de connaissances aux niveaux gouvernemental, institutionnel et individuel dans les domaines de la culture et de la création artistique.

60. Les Émirats s'emploient à renforcer leurs relations culturelles avec les peuples et les pays du monde en organisant des semaines culturelles comprenant divers éléments et programmes qui mettent en lumière la culture, l'histoire et les arts émiriens et les présentent à d'autres peuples. Des semaines culturelles ont été organisées dans de nombreux États, tels que la France, la Roumanie, la Grèce, la Chine ou la Russie, tout comme d'autres événements ayant vocation à encourager les échanges culturels.

## **8. Frais de justice – Contentieux du travail**

61. Le paragraphe 3 de l'article 30 de la loi fédérale n° 13 de 2016 relative aux dépens devant les tribunaux fédéraux prévoit que la loi exonère des frais de justice civile « les actions, les recours, les demandes et les procédures connexes initiées par des travailleurs, des travailleurs des services auxiliaires et assimilés, ou leurs ayants droits, pour réclamer leurs droits découlant de relations de travail, à tous les stades du procès et de la mise à exécution ». En outre, l'article 55 du décret-loi fédéral n° 33 de 2021 sur la réglementation des relations de travail dispose comme suit : « Les procès du travail sont exonérés des frais judiciaires à tous les stades du litige et de l'exécution, tout comme les requêtes déposées par les travailleurs ou leurs ayants droits dont la valeur ne dépasse pas 100 000 dirhams. ».

## **9. Lutte contre les actes de représailles**

62. Le décret-loi fédéral n° 31 de 2021 portant promulgation du Code des infractions et des peines érige en infraction pénale tout acte portant directement ou indirectement atteinte à la vie et à l'intégrité physique d'un être humain, au titre VII (Infractions contre les personnes) du livre 1<sup>er</sup> (Atteinte à la vie et à l'intégrité physique d'un être humain), aux articles 383 à 394 plus précisément.

63. La loi fédérale n° 14 de 2020 sur la protection des témoins et des personnes en situation analogue comprend des dispositions visant à protéger la société et à renforcer la participation des membres du public dans la détection des crimes et la protection des témoins, des victimes, des dénonciateurs et des sources confidentielles, ainsi que leurs parents et proches et les personnes que l'autorité judiciaire décide de protéger contre toute menace, agression, représailles ou intimidation à leur égard, en établissant des unités et des programmes de protection à leur intention et en faisant prendre aux autorités compétentes les mesures appropriées à cette fin.

## 10. État de droit

64. Le pouvoir judiciaire émirien jouit d'une pleine indépendance. La [Constitution](#) interdit en outre à toute partie, quelle qu'elle soit, de s'immiscer dans les activités de la justice. Elle dispose à l'article 94 que la justice est le fondement de tout gouvernement et que les juges ne sont subordonnés à aucune autre autorité, dans l'exercice de leurs fonctions, agissant uniquement selon la loi et leur conscience. L'ordre judiciaire fonctionne selon un système dual, comprenant d'une part le système judiciaire fédéral, à la tête duquel se trouve la Cour suprême fédérale, et d'autre part le système judiciaire local au niveau des gouvernements locaux qui sont membres de la fédération.

65. La Constitution des Émirats consacre l'égalité de tous devant la loi, garantit les droits de l'homme de tous les membres de la société sans distinction de race, de couleur, d'ascendance ou d'origine nationale ou ethnique, et interdit les traitements dégradants sous toutes leurs formes. Elle garantit également le droit de tous les citoyens et expatriés à un procès équitable, et cette indépendance profite à tous et renforce la sécurité, la stabilité, le bien-être et la qualité de vie.

66. Les autorités judiciaires des Émirats se fondent sur des mécanismes de transparence dans leur fonctionnement, à commencer par l'infrastructure technologique et le développement de services numériques fournis au travers de plusieurs canaux, ce qui vise à faciliter l'accès à la justice pour différents segments du public, et en passant par la possibilité offerte aux personnes lésées de porter plainte en justice à l'aide de moyens publics et efficaces (centres d'appel, inspection judiciaire) et la disponibilité d'informations juridiques gratuites au bénéfice de la population et la publication des décisions judiciaires clefs sur les sites Web officiels.

67. Les Émirats sont arrivés en tête des pays arabes et des pays de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord selon les résultats du rapport annuel de l'indicateur relatif à l'état de droit établi en 2021 par l'organisation World Justice Project Foundation basée à Washington. Ce rapport évalue l'état de droit dans 139 pays et territoires. Les Émirats ont maintenu leur classement à la trente-septième place mondiale et ont atteint la seizième place selon l'indicateur relatif à l'indépendance judiciaire et la huitième selon celui portant sur la justice. Le pays continue en outre de promouvoir une justice spécialisée fondée sur la connaissance et l'excellence institutionnelle de façon à garantir son indépendance et son développement avec un taux de croissance annuel de 1,3 %. Il s'est ainsi hissé à la troisième place mondiale selon l'indicateur qui jauge la facilité avec laquelle les actionnaires peuvent intenter des actions en justice dans un pays donné.

## 11. Types de réparation et de compensation que la législation nationale prévoit comme suffisants en cas de discrimination raciale

68. Toutes les personnes qui estiment avoir subi un préjudice, notamment celles qui ont été victimes de discrimination raciale, ont le droit, en vertu de la législation des Émirats arabes unis, de demander réparation devant les tribunaux nationaux, conformément au Code civil.

69. Les actions en dommages-intérêts résultant de cas de discrimination raciale sont soumises aux dispositions du décret-loi fédéral n° 35 de 2022 portant promulgation de la loi relative à la preuve en matière civile et commerciale. Le demandeur peut utiliser tous les modes de preuve prévus par la loi pour établir son droit à des dommages-intérêts, sous réserve du pouvoir discrétionnaire du juge de les admettre ou non.

## 12. Droit de porter plainte

70. Comme ce fut déjà mentionné, l'article 41 de la Constitution déclare que « tout individu peut porter plainte devant les autorités compétentes, y compris devant les instances juridictionnelles, pour dénoncer toute violation des droits et libertés énoncés dans le présent chapitre ». Par conséquent, le droit de toute personne de déposer plainte sans aucune discrimination est consacré par la Constitution.

71. Le Conseil des ministres, par son arrêté n° 46 de 2022, a établi le Comité des conflits collectifs du travail, qui est composé non seulement des représentants concernés du Ministère des ressources humaines et de l'émiratization, mais aussi d'un juge d'appel et des représentants des organisations patronales et du Comité des travailleurs, pour examiner les conflits liés aux droits des travailleurs référés par le ministère, lorsque le nombre de travailleurs intéressés dépasse 50, à condition que le comité rende sa décision dans un délai maximum de trente jours à compter de la date de la première audience, et qu'il la transmette ensuite aux services d'exécution compétents tout en la notifiant aux parties au conflit dans un délai de deux jours ouvrables.

72. Le Ministère des ressources humaines et de l'émiratization met à la disposition des travailleurs de nombreux moyens de signalement et de dépôt de plaintes relativement aux salaires, que ce soit en passant un appel téléphonique, en utilisant le site Web du ministère compétent ou certaines applications mobiles ou en se rendant dans l'un des bureaux ministériels répartis sur le territoire. De plus, il a récemment permis les communications directes via l'application WhatsApp, ce qui en fait la première autorité fédérale à fournir un service de dépôt de plaintes et de demandes de renseignements ayant recours à un mécanisme qui facilite les échanges avec le ministère et en réduit les coûts.

73. Les Émirats arabes unis se sont efforcés de promouvoir le droit d'ester en justice en exemptant les travailleurs de tout frais de justice pendant la procédure, à compter de l'enregistrement des plaintes jusqu'à leur traitement, que ce soit au sein du ministère ou par voie judiciaire, qui n'est empruntée que si la plainte n'a pu être résolue à l'amiable entre les deux parties.

74. Ces dernières années, cherchant à garantir la résolution rapide des conflits du travail, le Ministère des ressources humaines et de l'émiratization a formé et qualifié un certain nombre de chercheurs en droit polyglottes afin qu'ils examinent les litiges soumis au ministère. Il a également formé et qualifié des fonctionnaires pour qu'ils agissent comme médiateurs à des fins de règlement de litiges et d'arbitrage équitable, dans l'objectif d'aider les travailleurs et les employeurs à résoudre leurs conflits de manière rapide et satisfaisante, dans un délai n'excédant pas quatorze jours à compter de la date de dépôt de la plainte. Si le règlement à l'amiable n'est pas possible, les cas litigieux seront portés devant le tribunal du travail.

75. En ce qui concerne les mécanismes de plainte dans le secteur de la santé, les plaintes sont reçues par l'intermédiaire des départements concernés qui les soumettent au comité compétent à leur égard. Ainsi, celles relatives à une erreur médicale sont transmises au comité chargé des questions de responsabilité médicale, tandis que celles qui concernent d'autres comportements et manquements administratifs sont présentées au comité compétent à leur égard en fonction des réglementations suivies par chaque autorité sanitaire (par exemple, le comité de contrôle des pratiques de santé). Toute personne intéressée a le droit de faire appel des décisions de ces comités conformément aux réglementations précitées et à la législation en vigueur aux Émirats arabes unis.

### **III. Mise en œuvre des recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale**

#### **Recommandation (figurant au paragraphe 6) sur les données statistiques**

76. Selon l'Office fédéral de la concurrence et de la statistique, la population totale des Émirats arabes unis s'est élevée à 9 282 410 ressortissants émiriens et résidents étrangers en 2020, contre 9 503 738 en 2019. Elle compte un plus grand nombre d'hommes que de femmes.

- La population masculine a atteint 6 468 460 personnes en 2020, contre 6 302 724 en 2019.
- La population féminine s'est élevée à 2 813 950 en 2020, contre 3 201 014 en 2019.
- Des personnes de plus de 200 nationalités vivent et travaillent aux Émirats arabes unis. Le nombre de migrants et de résidents y est supérieur à celui des ressortissants du

pays. La communauté indienne est la plus importante communauté immigrée dans le pays, suivie par les Pakistanais, les Bengalis et d'autres nationalités asiatiques, européennes et africaines.

- Le nombre total de citoyens (selon les dernières statistiques disponibles) est de 947 997, dont 479 109 d'hommes et 468 888 de femmes.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 8) sur l'institution nationale des droits de l'homme**

77. Les Émirats arabes unis ont promulgué la loi fédérale n° 12 de 2021 portant création d'un organe indépendant désigné comme « institution nationale des droits de l'homme », dont le siège se trouve dans la capitale Abou Dhabi et qui est habilitée à ouvrir des antennes et à établir des bureaux dans les autres Émirats. Or, cet organe a été établi conformément aux Principes de Paris de 1993 sur la création d'institutions nationales des droits de l'homme.

78. La mise en place de ce mécanisme important s'inscrit dans la volonté des Émirats arabes unis de renforcer et de développer leur structure institutionnelle en matière de droits de l'homme afin de promouvoir et de protéger les droits de l'homme dans le pays et de contribuer aux efforts internationaux visant à promouvoir et à renforcer ceux-ci au niveau mondial.

79. L'institution en question jouit d'une indépendance financière et administrative dans l'exercice de ses fonctions, activités et compétences. Elle est chargée de promouvoir et de protéger les droits de l'homme et les libertés, conformément aux dispositions de la Constitution, de la législation en vigueur dans l'État et des instruments internationaux applicables. Le mandat et les tâches confiés à l'institution comprennent, entre autres, la contribution à la promotion et à la protection des droits de l'homme dans le pays, le renforcement de l'égalité et l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, le suivi de la réalisation des objectifs contenus dans les chartes, pactes et conventions internationaux relatifs aux droits de l'homme auxquels l'État est partie, la participation avec les autorités et services compétents à l'élaboration d'un plan d'action national pour les droits de l'homme dans le pays et à la création d'un mécanisme d'application du plan, la diffusion d'une culture des droits de l'homme et la sensibilisation de la population à ces droits, grâce notamment à l'organisation de séminaires, de conférences et de tables rondes. L'institution est également chargée de soumettre des propositions, des recommandations et des conseils aux autorités et aux services compétents en matière de protection et de promotion des droits de l'homme, et d'en assurer le suivi ; de présenter aux autorités des suggestions sur l'adéquation de la législation aux chartes, pactes et conventions internationaux pertinents auxquels l'État est partie et d'en assurer le suivi ; de surveiller toute atteinte aux droits de l'homme, d'en déterminer les circonstances et de faire rapport aux autorités compétentes ; et de participer aux forums internationaux et régionaux portant sur les droits de l'homme.

80. L'institution est dotée d'un conseil d'administration composé de 12 membres, parmi lesquels figure le Président et dont au moins la moitié des administrateurs doivent occuper leurs fonctions à plein temps. Le mécanisme de sélection de ses membres est établi par décret présidentiel et s'attache à choisir des représentants d'organes consultatifs, d'établissements universitaires et d'institutions de la société civile ainsi que des personnes ayant une expertise technique et professionnelle à titre personnel, tout en veillant à une représentation appropriée des femmes. Le mandat des membres du conseil est de quatre ans, renouvelable une fois.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 10) sur l'interdiction constitutionnelle de la discrimination raciale**

81. La Constitution et la législation émiriennes interdisent toutes les formes de discrimination raciale. L'article 40 de la Constitution se lit comme suit : « Les étrangers résidant au sein de la Fédération jouissent des droits et libertés énoncés par les pactes, conventions et traités internationaux en vigueur auxquels la Fédération est partie et assument les obligations correspondantes. ». Le premier paragraphe de l'article 25 de la Constitution dispose en outre que « tous les individus sont égaux devant la loi ».

82. Promulgué en 2021, le décret-loi fédéral n° 33 sur la réglementation des relations de travail comprend de nombreuses dispositions conformes aux dispositions de la convention. Ce texte interdit ainsi toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'origine nationale ou sociale ou le handicap, pratique qui affaiblit l'égalité des chances dans l'obtention ou la conservation d'un emploi et qui nuit à l'exercice des droits. Il interdit également toute discrimination entre des employés exerçant les mêmes fonctions.

83. La loi n° 9 de 2022 concernant les travailleurs domestiques interdit toute discrimination entre les travailleurs qui soit fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion ou l'origine nationale ou sociale.

84. La loi fédérale n° 5 de 2019 régissant l'exercice de la profession médicale interdit la discrimination entre les patients, puisqu'elle prévoit que le praticien ne doit pas profiter de sa situation pour en tirer un avantage illicite pour lui-même ou pour autrui ni faire de discrimination entre les patients, qu'il doit préserver la dignité et l'honneur de la profession, que la relation qui le lie aux employés du secteur médical est fondée sur le respect mutuel et une étroite coopération, et qu'il doit se conformer à la législation en vigueur dans le pays.

85. Le décret ministériel n° 14 de 2021 relatif aux droits et devoirs des patients traite en détail de ces droits et prévoit expressément, dans la première clause de la section sur les principes généraux, qu'il est interdit de faire de la discrimination entre les patients : « Chacun a droit à la protection de sa santé dans les meilleures conditions possibles, sans discrimination fondée sur la religion, le sexe, la couleur, l'âge ou le statut socio-économique, compte tenu de la spécificité de certaines catégories de patients dont l'état de santé nécessite des soins prioritaires conformément à la législation en vigueur, tels les cas d'urgence, les personnes handicapées, les personnes âgées et les femmes enceintes. ».

86. La législation régissant la protection sociale des travailleurs du secteur privé garantit une couverture d'assurance sans discrimination entre les hommes et les femmes ou selon la nationalité de l'intéressé, conformément au décret-loi fédéral n° 13 de 2022 sur l'assurance chômage, qui inclut dans son champ d'application toute personne physique travaillant dans le secteur privé ou public fédéral et prévoit le versement provisoire d'un revenu, équivalant à 60 % de son salaire et ne pouvant dépasser 20 000 dirhams, sur une durée de trois mois pendant la période de chômage de l'assuré jusqu'à ce qu'une autre possibilité d'emploi se présente.

87. Toute la législation sur laquelle s'appuie le département des associations d'utilité publique et qui porte sur l'établissement et la création d'associations, d'organisations non gouvernementales et de fonds de solidarité sociale, tout comme la législation sur l'établissement et l'enregistrement de groupes bénévoles, est entièrement exempte de toute forme de discrimination. Ces lois garantissent la participation positive de tous les groupes, communautés et segments de la société au travail social et bénévole. En effet, la loi sur les associations rejette toute forme de discrimination, interdisant aux associations et à leurs membres de causer tout conflit sectaire, racial ou religieux.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 12) concernant la loi sur la discrimination et les propos haineux**

88. Les textes législatifs des Émirats mettent l'accent sur l'interdiction de la discrimination raciale sous toutes ses formes telles que décrites dans la Convention. Le décret-loi fédéral n° 2 de 2015 sur la lutte contre la discrimination et la haine en combat ainsi toutes les formes et manifestations, conformément aux dispositions de la Convention. Le législateur a ainsi défini la discrimination au premier article de cette loi comme suit : « toute distinction, restriction, exclusion ou préférence entre individus ou groupes sur la base de la religion, de la croyance, de la doctrine, de la confession, de la communauté, de la race, de la couleur, de l'origine ethnique, du genre ou du sexe, compte tenu des lois en vigueur dans le pays. ». La législation garantit, par conséquent, l'interdiction de toute discrimination fondée sur la couleur, la confession, la communauté, la race ou l'origine ethnique. Il convient de noter que la même définition figure dans la nouvelle loi, soit le décret-loi fédéral n° 34 de 2023 sur la lutte contre la discrimination, la haine et l'extrémisme.

89. Le décret-loi fédéral n° 11 de 2019 portant modification de certaines dispositions du décret-loi fédéral n° 2 de 2015 a ajouté d'autres formes de discrimination à celles déjà énoncées, à savoir celles fondées sur le genre et le sexe. Conformément à ladite loi, ses dispositions s'appliquent à tous sans exception, en tant que règle générale abstraite, sans qu'il ne soit fait de distinction entre les citoyens et les résidents.

90. Les articles 6 et 7 du décret-loi fédéral n° 34 de 2023 érigent aussi en infraction tout acte susceptible de provoquer toute forme de discrimination ou d'inciter à un discours de haine par tous moyens d'expression ou autres, tels que la diffusion sur les réseaux d'information et de communication ou sur les sites Internet, les technologies de l'information ou tout autre moyen d'expression écrit et audiovisuel.

91. L'article 27 de la Constitution consacre le principe de légalité, selon lequel il n'y a d'infractions et de peines que celles prévues par la loi. L'article 28 dispose, quant à lui, que l'accusé est présumé innocent tant que sa culpabilité n'a pas été établie dans le cadre d'un procès légal et équitable. L'article 2 du Code fédéral des infractions et des peines prévoit également que « nul ne peut être tenu pour responsable du crime d'autrui et l'accusé est innocent tant que sa culpabilité n'a pas été établie conformément à la loi ». Cet article est ainsi conforme à l'article 11 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948. C'est dans cette perspective que l'État veille à appliquer la loi à tous les membres de la société, sans discrimination ni racisme.

92. L'État garantit en outre le principe de nécessité et son application, si nécessaire, en imposant des sanctions à ceux qui enfreignent les règles juridiques énoncées par le législateur émirien et acceptées par la société, car l'État œuvre à préserver l'intégrité de la société, à défendre l'intérêt public et à sauvegarder les libertés et les intérêts privés des individus.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 14) sur les plaintes pour discrimination raciale**

93. Le ministère public a mené une campagne sur les réseaux sociaux, intitulée « Culture juridique » et portant sur le décret-loi fédéral n° 2 de 2015 sur la lutte contre la discrimination et la haine, tel que modifié.

94. Le Ministère de la santé et de la prévention a organisé une série d'ateliers pour présenter la législation, applicable en matière de santé, qui porte sur la lutte contre la discrimination raciale et garantit les droits des patients, telle que la loi fédérale n° 4 de 2016 sur la responsabilité médicale, la loi fédérale n° 5 de 2019 régissant l'exercice de la profession médicale. Il a également proposé des ateliers d'introduction à la Charte des droits et devoirs des patients, s'adressant aux praticiens et professionnels de la santé.

95. En outre, le personnel du secteur de la santé, dans différents Émirats, ont bénéficié de 17 ateliers de formation qui s'adressaient aux employés de diverses spécialités travaillant pour les autorités sanitaires et des entités connexes, telles que le Ministère de l'intérieur, le système judiciaire et les facultés de droit de différentes universités.

96. Par ailleurs, une enquête a été menée pour évaluer le niveau de connaissance des professionnels de la santé en ce qui concerne la législation relative à la responsabilité médicale en 2017. Il en est ressorti que 75 % d'entre eux avaient connaissance de la législation en vigueur à cet égard. Par la suite, une série d'ateliers d'introduction a été organisée en 2020. Puis, une enquête a été conduite en vue d'établir le niveau de connaissance de cette même législation et de mesurer l'efficacité et les conséquences de ces ateliers. Les résultats ont montré que le taux de connaissance parmi le personnel soignant atteignait 92 % en 2021.

97. La législation émirienne garantit le droit de chacun de porter plainte. Quiconque a subi des préjudices, des mauvais traitements, des actes de torture ou des traitements inhumains a le droit de porter plainte contre tout individu, employé ou responsable en cause, quels que soient son poste et son lieu de travail. À cette fin, le ministère public s'est donc doté de plusieurs moyens et mécanismes de réception des plaintes, tels que les sites Web du ministère public, grâce auxquels toute personne lésée, son avocat ou sa famille peut déposer une plainte pour discrimination raciale et en désigner l'auteur. Conformément à ses

procédures de travail internes, le ministère public reçoit ces plaintes, en détermine les circonstances, mène une enquête à leur égard et, si elles s'avèrent fondées, les transmet au pouvoir judiciaire. Les plaintes peuvent aussi être déposées grâce aux moyens numériques via l'application prévue à cet effet. Les technologies modernes permettent également la tenue d'entretiens par visioconférence entre des représentants du ministère public et des personnes condamnées ou arrêtées, ainsi que la conduite de tous les types de procédures judiciaires dans le respect de la loi.

98. En mettant en application ces mesures, au cours de la période 2018-2021, le ministère public a mené 329 entretiens avec des détenus, non pas à des fins d'instruction mais de réception de leurs requêtes et plaintes. De même a-t-il effectué au cours des trois dernières années 176 inspections et visites dans les centres de détention et les établissements pénitentiaires, correctionnels et d'exécution des peines.

99. Le nombre d'affaires ayant trait à des actes de discrimination raciale se répartit comme suit :

| <i>Année</i> | <i>Nombre d'affaires</i> | <i>Teneur du jugement</i>                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2017         | 7                        | Condamnation à une peine de dix ans d'emprisonnement, à la confiscation des appareils de télécommunications utilisés pour commettre les faits incriminés, la suppression des propos litigieux et la fermeture des sites Web utilisés pour commettre les infractions en cause. |
| 2018         | 2                        | Condamnation à une peine de trois mois d'emprisonnement                                                                                                                                                                                                                       |
| 2019         | 2                        | Condamnation à une peine de sept ans d'emprisonnement et à une amende de 500 000 dirhams                                                                                                                                                                                      |
| 2020         | 19                       | Condamnation à une peine de quinze ans d'emprisonnement et à une amende d'un million de dirhams                                                                                                                                                                               |
| 2021         | 18                       | Condamnation à une peine de cinq ans d'emprisonnement et à une amende d'un million de dirhams                                                                                                                                                                                 |
| 2022         | 3                        | Condamnation à une peine de trois mois d'emprisonnement                                                                                                                                                                                                                       |

### **Recommandation (figurant au paragraphe 16) sur l'accès à la justice**

100. Le pouvoir judiciaire est le fondement de la justice sociale dans la société. La Constitution et les lois garantissent à toute personne dans le pays, sans discrimination, le droit d'ester en justice et de porter plainte. Le code de conduite judiciaire astreint tous les membres de l'appareil judiciaire à s'abstenir de toute forme de discrimination envers les parties en litige pendant l'examen d'une affaire, qu'elle soit fondée sur l'affiliation politique ou idéologique, le sexe, l'âge, l'état de santé, le travail, la race, la couleur, la langue, l'ascendance ou toute autre circonstance personnelle, sociale ou économique. Il les oblige en outre à s'acquitter de leurs fonctions judiciaires en toute neutralité et impartialité en se fondant sur les faits présentés et en se conformant à la loi, sans aucun préjugé, parti pris ou favoritisme à l'égard de l'une ou l'autre des parties, à ne prendre aucune position susceptible de remettre en cause la bonne administration de la justice et sa crédibilité, à s'affranchir de leurs convictions ou croyances culturelles, dogmatiques ou philosophiques au moment d'instruire ou de juger une affaire, à traiter tout un chacun sur un pied d'égalité, qu'il s'agisse de justiciables, de témoins, d'avocats, de collègues ou d'auxiliaires employés ou experts, à ne pas prendre parti pour certains, à ne pas les favoriser ni les discriminer, à faire preuve d'égards envers tous, à ne pas se montrer indélicat en paroles ou en actions à leur endroit et à n'exercer aucune pression physique ou morale sur eux.

101. Il est également garanti aux parties en litige une protection contre tout abus physique ou mental. De même, toute personne peut s'adresser à l'appareil judiciaire ou à la police sans entrave et à tout moment. D'autres mécanismes non traditionnels ont également été créés

pour traiter les griefs et les plaintes. Le droit de faire appel des décisions judiciaires et le droit à l'assistance d'un avocat sont garantis à tous les niveaux de la procédure judiciaire et devant les commissions d'enquête et les autorités chargées des enquêtes. En outre, l'infrastructure technologique et les services numériques fournis à l'aide de divers canaux ont été développés dans le but de faciliter le recours à la justice, d'assurer à tous l'égalité d'accès à l'appareil judiciaire et de garantir aux travailleurs leur droit d'agir en justice.

102. Compte tenu des circonstances qu'a connues le pays en raison de la pandémie de COVID-19, il a été décidé que le système de fonctionnement des tribunaux et des parquets fédéraux à tous les niveaux, des comités d'orientation familiale et des centres de réconciliation et de conciliation passerait par l'utilisation des moyens électroniques et de la communication à distance. Cela participait des mesures préventives prises par l'État aux fins de lutte contre la propagation du nouveau coronavirus. Après la pandémie, 95 % du système judiciaire a continué de fonctionner à l'aide des moyens électroniques et de télécommunication.

103. Le département judiciaire d'Abou Dhabi a également annoncé offrir à 100 % des justiciables la possibilité de bénéficier d'audiences à distance. Cette numérisation a aussi été garantie pour les transactions notariales, la documentation, les séances d'orientation familiale et d'exécution judiciaire. Le département a indiqué avoir mis en place un système de règlement des litiges à distance, qui se tient par visioconférence et recouvre toutes les affaires en matière civile, de statut personnel, de baux locatifs, de successions et de référés, sans compter la phase de mise en état du procès. Les tribunaux de Dubaï ont également repris l'examen à distance des affaires portées devant eux, quel que soit leur degré ou spécialisation, et à tous les niveaux du procès, soit en première instance, en appel et en cassation. Il en est également ainsi pour les tribunaux de l'Émirat de Ras al-Khaimah.

104. La promulgation par les Émirats de la loi fédérale n° 5 de 2017 concernant l'utilisation des technologies de télécommunication dans les procédures pénales a facilité les efforts susmentionnés. Ce texte a été actualisé et inclus dans le décret-loi fédéral n° 38 de 2022 portant promulgation du Code de procédure pénale. Les Émirats ont également promulgué le décret-loi fédéral n° 10 de 2017 portant modification de certaines dispositions du Code de procédure civile. Il a ainsi été inséré dans ce code un nouveau chapitre VI, intitulé « Utilisation des technologies de télécommunication dans les procédures civiles », qui précise qu'il porte sur « l'utilisation de moyens de communication audiovisuelle entre deux ou plusieurs parties visant à permettre une présence à distance et l'échange de pièces et documents, dans le cadre de l'inscription de l'affaire au rôle ainsi que des procédures de publication d'avis d'audience et d'exécution, effectuées à l'aide de ces moyens technologiques ». Le décret-loi fédéral n° 10 de 2017 a été modifié par le décret-loi fédéral n° 42 de 2022.

105. De même, le décret n° 4 de 2020 promulgué par le Président du Haut Conseil à la justice fédérale a facilité ce processus de numérisation. Ce texte porte sur les règles relatives au fonctionnement des tribunaux et au déroulement des audiences et procédures d'exécution en cas de référés ou d'urgence. S'ajoutent à cela le décret n° 5 de 2020 sur les règles de poursuite des activités des tribunaux et parquets fédéraux et des services judiciaires à l'aide des moyens électroniques et de télécommunication et les ordonnances n°s 259 et 260, rendues en 2019 par le Ministre de la justice et portant sur le manuel de procédure quant au règlement des litiges en matières civile et pénale par voie électronique et à distance.

106. Les autorités judiciaires ont également pris un certain nombre de mesures pour accélérer et raccourcir les procédures de justice, cherchant à gagner en rapidité et en efficacité, à promouvoir la tolérance au sein de la société, à encourager la recherche de compromis, à garantir le droit fondamental d'accès à la justice, à entendre les plaintes et à les traiter dans les plus brefs délais sans retard, perturbation, entrave à la liberté ou discrimination, comme suit :

**1- Le « tribunal d'un jour » :** Le décret-loi fédéral n° 42 de 2022 portant promulgation du Code de procédure civile régit le traitement et l'examen d'affaires et l'émission de jugements par le mécanisme du tribunal d'un jour, en spécialisant une ou plusieurs chambres judiciaires dans le traitement d'affaires au cours d'une seule audience. Ce mécanisme illustre la volonté du législateur d'offrir toute la flexibilité nécessaire pour

mettre à exécution les décisions judiciaires selon les capacités et exigences de chaque juridiction. Ce faisant, la compétitivité du pays est renforcée au niveau mondial, sans qu'il ne soit porté atteinte aux principes constitutionnels qui régissent les activités judiciaires et garantissent l'accès à la justice et un règlement rapide des affaires. Quant au « tribunal d'un jour » en matière pénale, il est régi par le décret-loi fédéral n° 38 de 2022 portant promulgation du Code de procédure pénale et par la décision du Conseil fédéral de la magistrature n° 37 de 2023 relative aux règles régissant les activités du tribunal d'un jour en matière correctionnelle. Ainsi, les enquêtes sont menées par le parquet et certaines affaires de délits et de contraventions sont renvoyées devant le tribunal pénal pour être jugées dans un délai d'un jour seulement, de façon à garantir la rapidité des procédures judiciaires au pénal et le prononcé d'un jugement à leur égard dans les plus brefs délais possibles.

**2- Mesures de substitution aux peines privatives de liberté (ordonnance pénale, réparation pénale, surveillance électronique, compromis pénal) :**

107. Les formes et types de peines de substitution sont multiples aux Émirats arabes unis. Il peut s'agir d'une peine restrictive de liberté ou d'une peine patrimoniale. Les principales peines de substitution traditionnelles sont le sursis à l'exécution, la probation judiciaire, la libération conditionnelle et la grâce judiciaire, ainsi que les mesures patrimoniales et restauratrices telles que l'amende, la réprimande judiciaire et l'obligation de réparation des dommages causés et d'indemnisation des victimes. Les mesures plus modernes sont, quant à elles, la surveillance électronique, la réparation pénale, l'ordonnance pénale et le compromis pénal. Le législateur des Émirats arabes unis est allé dans le sens de l'évolution tendant à privilégier les mesures de substitution aux peines restrictives, conformément au décret-loi fédéral n° 38 de 2022 portant promulgation du Code de procédure pénale.

108. Le Ministère des ressources humaines et de l'émiratization s'attache à protéger les droits de tous les employés en offrant un service de dépôt des plaintes relatives au travail, accessible à tous, sans restriction et non payant. Les voies offertes pour ce faire sont adaptées aux niveaux de compétence de chaque catégorie de travailleurs dans le secteur privé, comme suit : 1- le site Web du Ministère. 2- l'application intelligente. 3- le Centre de consultations et de réclamations des travailleurs – soit le centre d'appel et, plus récemment, de télécommunication via l'application WhatsApp.

109. Le ministère informe également les travailleurs de l'existence des moyens de recherche d'emploi qui sont à leur disposition, au travers des centres d'orientation et de conseil. Il s'agit ainsi de les former et de les renseigner sur leurs droits et devoirs professionnels et sur les outils dont ils disposent pour les faire valoir. Ces réclamations des travailleurs sont traitées par des fonctionnaires spécialisés.

110. Le département de l'inspection du Ministère des ressources humaines et de l'émiratization a récemment préparé des programmes de formation pour améliorer les compétences des inspecteurs du travail. Ces programmes consistent notamment à leur enseigner les dispositions et les obligations de l'État qui sont nées de la ratification d'instruments internationaux. Il s'agit, entre autres, des Conventions n°s 100 et 111 sur la lutte contre la discrimination dans la profession et l'emploi de l'Organisation internationale du Travail (OIT), que l'État a ratifiées, et des nouvelles dispositions légales qui figurent dans la loi n° 33 de 2021 sur le travail et portent sur l'interdiction de la discrimination, du travail forcé, du harcèlement sexuel et de la violence sur le lieu de travail. Les programmes de formation prévoient en outre d'initier les inspecteurs du travail à la méthodologie qu'il convient d'adopter pour suivre ces cas et enquêter à leur égard.

111. Des sessions de formation similaires ont été organisées en coordination avec certains acteurs du milieu universitaire en vue d'atteindre les objectifs souhaités. Environ 45 inspecteurs du travail, hommes et femmes, ont ainsi bénéficié d'une formation visant à les doter d'un diplôme technique spécialisé, dispensée en coopération avec l'Université de Chardjah et portant sur toutes les formes de relations de travail et sur les défis auxquels les inspecteurs peuvent être confrontés pour obtenir des informations précises lors de leurs visites d'inspection. En outre, 38 inspecteurs du travail ont été désignés pour participer à un programme de qualification à la lutte contre la traite des êtres humains, qui vise à préparer une élite qualifiée de cadres travaillant dans tous les départements et institutions concernés. Ce programme vise à les doter des compétences et de l'expertise scientifiques et pratiques

nécessaires, en coopération avec la police de Dubaï. Ils sont ainsi 109 participants à avoir obtenu cette qualification ces dernières années. S'ajoute à cela le programme de formation élaboré en coopération avec les experts de l'OIT en 2017 et destiné à renforcer les capacités des inspecteurs. De même, des formations spécialisées pour les inspecteurs du travail ont été organisées en 2022, bénéficiant à 48 personnes.

112. Les tablettes fournies aux inspecteurs du travail leur permettent désormais d'avoir accès à une bibliothèque numérique. Celle-ci contient tous les règlements et arrêtés ministériels existants afin que l'inspecteur du travail puisse s'y référer si nécessaire au cours de ses visites d'inspection, avoir à portée de main toutes les informations et textes législatifs pertinents et en informer les travailleurs.

113. Le décret-loi fédéral n° 33 de 2021 sur la réglementation des relations de travail régit la question des conflits de travail en prévoyant que tout travailleur migrant a le droit de déposer plainte auprès du Ministère des ressources humaines et de l'émiratization à l'aide des différents canaux disponibles : le département des relations de travail, les centres de règlement des conflits du travail (qui offrent un service de plainte par voie électronique), l'application en ligne du Ministère des ressources humaines ou les guichets ministériels de facilitation ou de recrutement destinés aux travailleurs domestiques dans les différents émirats du pays. Le département compétent du ministère s'efforce d'abord de parvenir à un règlement à l'amiable dans un délai ne dépassant pas quatorze jours, afin d'assurer un traitement rapide des plaintes et de permettre aux travailleurs étrangers, surtout ceux à faible revenu, d'obtenir leurs droits sans délais d'attente excessifs.

114. En 2023, le Ministère des ressources humaines et de l'émiratization a promulgué le décret-loi fédéral n° 20 portant modification de certaines dispositions du décret-loi fédéral n° 33 de 2021 sur la réglementation des relations de travail. Ce texte lui confère le pouvoir de statuer en dernier ressort sur les plaintes déposées par des travailleurs lorsque la valeur du litige est inférieure à 50 000 dirhams, ainsi que le pouvoir d'exécution en cas de règlement à l'amiable entre les parties à la plainte, quelle que soit la valeur du litige. Conformément à ses propres dispositions, la décision rendue par le ministère a force obligatoire et est assortie de la formule exécutoire dès son émission. En outre, elle permet à chacune des parties au litige de faire appel de la décision devant la cour d'appel, en cas de désaccord, et de demander la suspension de son exécution dans un délai de quinze jours ouvrables. En ce qui concerne les litiges dont la valeur dépasse 50 000 dirhams ou qui ne peuvent être réglés à l'amiable, le tribunal du travail compétent en est saisi afin qu'il se prononce à leur égard dans les plus brefs délais et fixe la tenue d'une audience dans les trois jours ouvrables suivant la date de réception de la demande. Il convient de noter que toutes les réclamations faites par des travailleurs domestiques et celles des employés du secteur privé, dont la valeur est inférieure à 100 000 dirhams, sont exonérées des frais de justice à tous les stades de la procédure et de l'exécution.

115. Promulguée par le décret-loi fédéral n° 21 de 2023, une modification similaire a également été apportée au décret-loi fédéral n° 9 de 2022 sur les travailleurs domestiques. Elle prévoit que la décision ministérielle sera définitive entre les parties en litige, si la valeur de la réclamation ne dépasse pas 50 000 dirhams et qu'à défaut d'une telle décision, il sera fait appel à l'appareil judiciaire.

116. S'agissant de l'aide juridique, les travailleurs peuvent obtenir des conseils juridiques et se renseigner sur leurs droits du travail en joignant le centre d'appel par appel téléphonique ou par courrier électronique. Des juristes spécialisés répondront à leurs questions et les orienteront vers les mesures qu'il convient de prendre aux fins de règlement du litige et de défense de leurs droits.

117. Les Émirats arabes unis sont convaincus de la nécessité de fournir une assistance juridique et judiciaire aux personnes qui n'ont pas les moyens de payer les frais de justice, tels les travailleurs migrants, en particulier ceux qui sont peu qualifiés. La Constitution du pays dispose ainsi que les conditions socioéconomiques ne doivent pas constituer un obstacle empêchant quiconque d'accéder à la justice.

118. Le Ministère de la justice a lancé [un service gratuit de consultations juridiques et de traduction des documents soumis](#) aux tribunaux, destiné aux personnes n'ayant pas les moyens de les payer et dénommé « *Awn* » (« Aide » en français). Par exemple, le

département judiciaire d'Abou Dhabi a mis en place une section spécialisée chargée de fournir une assistance juridique aux personnes démunies, dans l'objectif de leur offrir une aide juridictionnelle gratuite et de les orienter vers les procédures juridiques qu'il leur faut engager, que ce soit avant le dépôt de la requête ou en cours d'affaire et quel que soit leur rôle au procès. Les services fournis comprennent l'orientation et le conseil juridiques, la commission d'office d'un avocat et la couverture des honoraires d'experts et des frais de publicité. La possibilité de fournir ces services au bénéficiaire est évaluée en fonction de critères d'éligibilité, lesquels sont le bien-fondé de la requête et le niveau de revenu de l'intéressé.

119. « Dans le même contexte, [un service de conseil juridique gratuit, dénommé « Shoor »](#), a été lancé en collaboration avec plusieurs bénévoles issus de cabinets de conseil et d'avocats. Il vise à renforcer la confiance des justiciables dans le système judiciaire et à faciliter le bon déroulement des actions en justice.

120. Le système de règlement des conflits du travail aux Émirats se caractérise par un niveau élevé de transparence et de flexibilité pour tous les ressortissants et étrangers travaillant sur le territoire. Il n'existe aucune restriction au dépôt par un travailleur d'une plainte en matière de travail et à sa demande de saisine du système judiciaire. Les réclamations du travailleur sont examinées aux fins de leur renvoi ou non devant la justice, quels que soient les motifs avancés à cette fin, étant donné qu'il s'agit d'un droit incontestable du travailleur qui peut l'exercer sans entrave ni influence. En vue de garantir l'application de ces procédures, les demandes sont vérifiées pour s'assurer que la procédure correspond bien aux revendications du travailleur. Ce service est fourni à titre gracieux.

121. Les Émirats arabes unis mettent à la disposition des travailleurs plusieurs voies de communication leur permettant de déposer gratuitement et en toute confidentialité leurs plaintes concernant des pratiques contraires à la loi et à leurs droits, notamment le non-paiement ou le paiement tardif des salaires, l'insalubrité des logements fournis ou leur absence, la discrimination, la violence, le non-octroi de congés, les heures supplémentaires et les frais de recrutement. Ils peuvent soumettre leurs griefs par téléphone via le centre d'appel, par voie électronique à l'aide du site Web ou de l'application intelligente du ministère, ou par l'intermédiaire des centres de conciliation mis en place pour recevoir les plaintes et organiser des séances visant à parvenir à un compromis entre travailleurs et employeurs et se déroulant en ligne, ce qui s'inscrit dans la série de mesures préventives adoptées pendant la période de la pandémie de COVID-19. Il convient de souligner en outre que le travailleur a le droit de déposer plainte et de saisir la justice, qu'il soit présent sur le territoire de l'État ou qu'il l'ait quitté, en mandatant ou en autorisant un avocat ou un membre de la mission diplomatique de son pays à le faire en son nom.

122. Si le travailleur n'est pas en mesure d'en engager, un avocat lui est commis d'office par le tribunal et un traducteur est mis à sa disposition (à titre gracieux) pour l'aider à communiquer avec le tribunal et à présenter son dossier si nécessaire.

123. En ce qui concerne la recommandation de nommer un médiateur, nous informons le comité du fait que le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation dispose déjà d'un organe compétent pour recevoir les plaintes en matière de travail, présidé par un chef de département qui exerce toutes les fonctions et compétences d'un médiateur. Le département des conflits du travail est compétent pour recevoir les plaintes de cet ordre et coopère avec la section de l'inspection pour surveiller toute atteinte aux droits des travailleurs et contrôler le degré de respect de la législation du travail, tandis que les experts-juristes prennent toutes les mesures nécessaires pour les régler à l'amiable ou saisir la justice à leur égard. Un tribunal a également été créé récemment pour statuer sur les conflits du travail et les revendications salariales dans les cas où la valeur de la demande est inférieure à 500 000 dirhams. Il est tenu de rendre sa décision au cours d'une seule audience.

124. Les textes législatifs et de jurisprudence relatifs aux relations de travail visent à protéger les travailleurs contre la discrimination raciale grâce à des inspections et à des campagnes de sensibilisation ciblant les deux parties. Ils renforcent et protègent les droits des travailleurs du secteur privé contre les pratiques en question et contribuent à la réalisation du huitième objectif de développement durable, qui concerne la fourniture d'un travail décent et le développement économique.

125. Selon les rapports statistiques du Ministère des ressources humaines et de l'émiratization, environ 81 % des conflits du travail observés dans le secteur privé au cours de l'année écoulée, soit en 2023, se sont soldés par des « règlements à l'amiable » entre les parties à la relation de travail. En revanche, 19 % de ces conflits ont été portés devant les tribunaux du travail pour être jugés conformément aux procédures prévues par la loi. Le pourcentage de plaintes relatives au travail reçues par le ministère au cours de l'année dernière n'a pas dépassé 3 % (3 plaintes enregistrées pour 100 travailleurs sur le marché du travail national). En outre, environ 241 596 de ces plaintes ont été déposées sous anonymat entre janvier et fin décembre 2023. Le centre d'appel a reçu près de 67,6 % des griefs, tandis que 28,8 % d'entre eux ont été soulevés sur le site Web officiel et 3,6 % à l'aide d'un téléphone de type smartphone.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 18) sur la discrimination en matière d'emploi**

126. Les lois régissant les relations de travail ainsi que le Code pénal ont été rédigés de façon à garantir l'éradication de la discrimination à l'égard des femmes sur le lieu de travail et de la violence fondée sur le genre, en particulier le harcèlement sexuel.

127. Le décret-loi fédéral n° 33 de 2021 sur la réglementation des relations de travail interdit, en son article 4, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'origine nationale ou sociale ou le handicap, pratique qui affaiblit l'égalité des chances dans l'obtention ou la conservation d'un emploi et qui nuit à l'exercice des droits. Il interdit également toute discrimination entre des employés exerçant les mêmes fonctions.

128. Ces textes prévoient aussi que, sans préjudice des droits que leur garantit la loi, les femmes bénéficient aussi de l'application des dispositions interdisant la discrimination à l'emploi. La loi interdit également à l'employeur de licencier ou de menacer de licencier une salariée pendant ou en raison de sa grossesse, la cessation de la relation de travail étant considérée dans ce cas comme abusive.

129. En vue d'éliminer les disparités salariales entre les hommes et les femmes et de consacrer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la loi déclare que les femmes doivent percevoir le même salaire que les hommes, lorsqu'elles effectuent un travail identique ou à valeur égale. Il incombe en outre au Conseil des ministres de promulguer un décret fixant les procédures, les règles et les critères nécessaires pour déterminer quel travail est considéré comme ayant une valeur égale.

130. Le Ministre des ressources humaines et de l'émiratization a promulgué un arrêté ministériel visant à réglementer l'emploi des femmes sans discrimination, dont les dispositions régissent le travail de nuit, notamment l'importance de leur garantir un environnement de travail sûr, qui leur assure la protection nécessaire et des conditions de travail sûres, salubres et éthiques. Cet arrêté a abrogé toutes les dispositions légales qui interdisaient le travail de nuit des femmes.

131. Pour ce qui est du harcèlement sexuel, la loi fédérale n° 33 de 2021 l'interdit expressément ainsi que tout acte d'intimidation ou de violence verbale, physique ou psychologique envers les travailleurs, hommes et femmes, qu'il soit le fait d'employeurs, de supérieurs hiérarchiques ou de collègues. Le décret-loi fédéral n° 31 de 2021 portant promulgation du Code des infractions et des peines donne, en son article 413, une définition large du harcèlement sexuel, en y incluant tout acte, propos ou geste répété et insistant ayant pour effet d'attenter à la pudeur de la victime ou visant à la contraindre à répondre à des désirs sexuels répréhensibles. Il indique qu'il s'agit d'une infraction passible d'une sanction pénale, que le législateur a alourdi dans les cas où l'auteur des faits détient une autorité professionnelle sur la victime. La sanction encourue correspond ainsi à une peine d'emprisonnement d'au moins un an dans les cas ordinaires ou à une peine d'au moins deux ans lorsque l'auteur des faits exerce une autorité professionnelle sur la victime, en plus d'une amende d'au moins 50 000 dirhams au lieu de celle de 10 000 dirhams prévue dans d'autres cas, ou l'une de ces deux peines.

132. De même, la loi fédérale n° 9 de 2022 sur les travailleurs domestiques interdit d'exposer ceux-ci à toute forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion ou l'opinion politique, ou au harcèlement sexuel.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 20) sur le système de parrainage**

133. La loi fédérale n° 29 de 2021 sur l'entrée et la résidence des étrangers et son règlement d'application ont mis en place un nouveau système d'entrée et de résidence dans les Émirats, de façon à s'adapter à la réalité actuelle et d'accorder aux résidents l'autonomie nécessaire à l'exercice de leurs activités professionnelles et commerciales.

134. Nous informons également le comité du fait que les Émirats ont récemment développé ce système d'entrée et de résidence des étrangers, en application du décret ministériel n° 65 de 2022 portant promulgation du règlement d'application de la loi sur l'entrée et la résidence des étrangers. En application de ce texte, un nouveau système d'octroi des visas a été lancé : il opère une distinction entre les demandes de résidence et de travail qui sont traitées séparément et permet aux étrangers d'obtenir divers visas d'entrée et de résidence, dont celui de demandeur d'emploi et d'autres de regroupement familial pour le travailleur étranger qui peut ainsi faire venir ses proches selon des conditions et des procédures plus favorables.

135. Les Émirats permettent également aux étrangers de rester sur le territoire après l'expiration ou l'annulation de leur permis de séjour pour une période allant d'un à six mois. La législation et les procédures en vigueur dans le pays n'exigent plus que le travailleur obtienne le permis ou l'aval préalable d'une quelconque partie, y compris son employeur. Ainsi, les modifications apportées ont aboli le système de parrainage ou *kafala*, tel qu'il existait auparavant, qui imposait aux travailleurs d'avoir une offre d'emploi et un permis de travail avant de pouvoir entrer dans le pays.

136. S'agissant de la législation du travail, le décret-loi fédéral n° 33 de 2022 a réorganisé la relation entre l'employeur et le travailleur, en remédiant aux lacunes qui étaient auparavant exploitées pour contourner le système de parrainage à mauvais escient. Ainsi, le travailleur est désormais autorisé à mettre fin à la relation de travail à tout moment et à passer librement d'un employeur à un autre selon des conditions précises qui garantissent les droits des deux parties à la relation de travail. De même, il est loisible, dans certaines conditions précises, au travailleur qui a mis fin à sa relation de travail et a quitté le pays d'obtenir un nouveau permis de travail s'il souhaite le faire plus tard.

137. La nouvelle loi a contribué à améliorer la flexibilité du marché du travail et à faciliter la transition professionnelle en mettant fin à l'obligation qui incombait à la partie à l'initiative de la résiliation de la relation de travail (travailleur ou employeur) d'indemniser l'autre partie si cette résiliation avait lieu avant la fin de la période contractuelle, condition prévue dans la politique de transition précédente. Elle a seulement établi l'obligation de donner un préavis d'une durée minimale de trente jours et maximale de quatre-vingt-dix jours, ainsi que celle de continuer à travailler pendant la période de préavis ou de verser une indemnité correspondante. La loi a également abrogé la politique de carence de six mois qui s'appliquait auparavant si un travailleur mettait fin à la relation de travail avant d'avoir accompli deux années d'emploi chez son employeur. Elle a en outre reconnu le droit du travailleur de mettre fin à son contrat à tout moment conformément aux conditions spécifiées dans la loi, ainsi que son droit de demander un nouveau permis de travail pour travailler pour un autre employeur sans avoir à attendre que ce soit écoulée une période de six mois.

138. La nouvelle loi fixe également des critères clairs pour l'application de la clause de concurrence dans le but d'éviter qu'elle soit utilisée de manière abusive pour restreindre la liberté de choix du travailleur. Elle dispose en effet que cette clause doit être limitée en termes de temps, de lieu et de type de travail dans la mesure nécessaire pour protéger les intérêts légitimes du travail.

139. La loi interdit également aux employeurs de conserver le passeport d'un travailleur ou de retenir l'un de ses documents d'identité pour quelque raison que ce soit. L'inspection du travail contrôle le respect de la loi à cet égard. Ses agents de contrôle ont constaté 137 cas

de rétention de passeport, dont 91 ont été réglés par la remise des passeports aux travailleurs concernés, tandis que 16 cas ont été transmis au ministère public et à l'appareil judiciaire.

140. La nouvelle loi accorde à tout travailleur dont les droits ont été bafoués le droit de mettre directement fin à sa relation de travail, sans avoir à respecter la période de préavis. Elle lui garantit en outre le droit de s'adresser au Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation pour déposer plainte contre son employeur et obtenir un permis de travail temporaire jusqu'à ce que le litige soit réglé.

141. En ce qui concerne les travailleurs domestiques, la loi n° 9 de 2022 leur garantit les mêmes droits et leur permet de changer d'employeur selon des conditions et des procédures bien précises. Elle leur confère aussi le droit de porter plainte et de quitter le pays à leur guise. La loi introduit également une politique de transparence des contrats qui garantit que les travailleurs prennent connaissance des termes de leur contrat de travail, y compris le montant du salaire et les conditions de travail, afin de s'assurer de leur consentement éclairé à ce contrat avant de quitter leur pays d'origine. Il s'agit d'éviter ainsi que des courtiers en recrutement ne leur fassent miroiter, avant tout départ, la perspective de contrats de travail fantaisistes.

142. De plus, ce texte législatif consacre le principe de la limitation au Ministère du travail du pouvoir d'accorder à un travailleur un permis de transfert vers un nouvel employeur, étant donné que c'est l'autorité chargée de régir le marché du travail. L'employeur ne peut aucunement influencer cette décision et n'a donc ni le pouvoir ni la possibilité d'exercer des pressions sur le travailleur. Depuis la promulgation de la loi, le nombre de cas de travailleurs domestiques ayant changé d'employeur s'est élevé à 1 116 en 2020 et à 1 197 en 2021, le nombre de plaintes déposées à cet égard atteignant 651 en 2022. De surcroît, la loi a réformé la gestion de l'industrie du recrutement de la main-d'œuvre et de ses agences et actualisé le cadre juridique les régissant, dans le but de s'assurer que leurs pratiques et procédures n'opèrent aucune forme de discrimination vis-à-vis des travailleurs, ni n'imposent à ceux-ci le paiement des frais et taxes de recrutement.

143. La loi interdit également à toutes les parties concernées, notamment les employeurs et les agences de recrutement, de confisquer ou de conserver le passeport d'une employée de maison contre sa volonté. Au cours des années 2021 et 2022, le Ministère des ressources humaines et de l'émiratisation a reçu 2 896 plaintes liées à l'emploi dénonçant la confiscation de passeports, dont 229 ont été réglées à l'amiable par le service compétent du ministère et les passeports remis aux employées concernées. Par ailleurs, 39 de ces plaintes ont été renvoyées aux autorités judiciaires.

144. L'Autorité fédérale pour l'identité, la citoyenneté, les douanes et la sûreté portuaire a lancé l'initiative « Départ volontaire » en 2020, après avoir pris connaissance des meilleures pratiques internationales. Pour assurer la mise en œuvre de cette mesure, elle a alloué 10 millions de dirhams à l'affrètement d'avions et à l'achat de billets pour faciliter le départ de 48 796 contrevenants, dont 97,6 % étaient des résidents et des visiteurs, réduisant le pourcentage des contrevenants restants à 2,76 % dans le contexte de la pandémie de COVID-19, sans compter les 283 179 travailleurs dont la situation a été régularisée et le départ facilité. Cette initiative a été menée dans le respect des valeurs de tolérance, d'humanité et de prise en compte des circonstances de chacun, en adéquation avec les grands principes directeurs de tolérance et de générosité qui sont de mise aux Émirats. Il en découle notamment que 98,5 % de la population a dit ressentir un sentiment de protection et de sécurité et 95,4 % a exprimé un sentiment de paix et d'harmonie intérieure, selon une enquête nationale menée en 2020 sur le bonheur au sein de la société. Les Émirats ont en outre atteint la première place mondiale en matière de flexibilité des lois relatives au séjour en 2020.

145. L'Autorité fédérale pour l'identité, la citoyenneté, les douanes et la sûreté portuaire a réalisé une étude concernant la décision d'autoriser le retour des résidents bloqués à l'extérieur du pays pendant la pandémie de COVID-19. Cette étude a porté sur 1,4 million de résidents, classés selon 18 secteurs, tandis que les États d'origine ont été divisés en trois catégories, comme suit : premier contingent : autorisation d'entrée sur le territoire accordée aux médecins ; deuxième contingent : autorisation d'entrée sur le territoire accordée aux ingénieurs et cadres supérieurs ; troisième contingent : autorisation d'entrée sur le territoire accordée aux travailleurs domestiques. Ce mécanisme a permis le regroupement des familles

des résidents et le retour du personnel médical de façon à assurer la continuité des services de santé en coopération avec les autorités sanitaires, qui se sont conformées à la liste des priorités établie à l'issue de l'étude.

146. S'agissant des voies de recours, cette question a été couverte dans les réponses données plus haut aux recommandations précédentes. Quant à la législation nationale applicable en matière de santé, toute mention du terme de « parrain » ou « *kafil* » en a été supprimée, conformément aux directives étatiques. L'objectif du nouveau système d'entrée et de résidence est d'éliminer les lacunes des systèmes précédents, d'en optimiser les dispositifs et de créer de nouvelles procédures d'admission et de séjour.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 22) sur la situation des travailleurs étrangers**

147. Aux fins de protection des travailleurs étrangers contre le risque d'être employés sans contrat de travail légal énonçant leurs droits ou de s'exposer à un séjour illégal sur le territoire, ce qui les rendrait vulnérables, la loi fédérale n° 29 de 2021 sur l'entrée et la résidence des étrangers contient des dispositions répressives à l'égard de toute personne qui exploite ou tente d'exploiter un étranger. L'article 25 dispose que quiconque emploie, héberge ou loge un étranger en violation des dispositions du décret-loi est puni d'une amende de 50 000 dirhams. En cas de récidive, la sanction encourue est une peine d'emprisonnement et une amende de 50 000 dirhams. Quiconque recrute un étranger à des fins d'emploi conformément aux dispositions du décret-loi et ne l'emploie pas ou le laisse travailler pour autrui sans se conformer aux procédures légales prescrites, est puni de la même peine que celle prévue au premier paragraphe de l'article en question. En tout état de cause, l'amende est multipliée par le nombre d'auteurs de l'infraction.

148. L'État a actualisé sa législation depuis le dernier rapport qu'il a soumis, sans compter ce qui a été mentionné plus haut dans la réponse à la recommandation figurant au paragraphe 20 des observations. Les textes de loi nationaux visent à lutter contre les pratiques relevant de l'exploitation par le travail, telles que le non-versement des salaires dans les délais impartis, la facturation des frais de recrutement aux travailleurs, le non-paiement des sommes dues aux travailleurs et le fait d'obliger ceux-ci à signer des faux documents attestant qu'ils ont perçu leurs salaires, les horaires de travail longs et épuisants, l'hébergement des travailleurs dans des lieux qui ne satisfont pas aux normes d'un logement décent, le travail en milieu de journée en période de chaleur caniculaire, ou le harcèlement sexuel des travailleurs.

149. Comme indiqué ci-dessus, la législation du travail, notamment le décret-loi fédéral n° 33 de 2021 sur la réglementation des relations de travail et le décret-loi fédéral n° 9 de 2022 sur les travailleurs domestiques, promulgués respectivement en 2021 et 2022, protège les travailleurs en prévoyant ce qui suit :

- La lutte contre la discrimination et le harcèlement sexuel, puisque certaines dispositions interdisent expressément d'exposer les travailleurs, hommes et femmes, à de telles pratiques et prévoient des sanctions pour les auteurs de ces actes ;
- Le droit de recevoir un salaire périodique dans les délais spécifiés dans le contrat ;
- Le droit à des périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires et à des congés annuels et de maladie ;
- Le droit à l'indemnité de fin de service ;
- L'interdiction de facturer aux travailleurs leurs frais de recrutement et d'en obtenir le paiement de frais en échange de leur embauche ;
- Le droit à un logement décent qui préserve la vie privée ;
- Le droit de conserver leurs documents d'identité ;
- Le droit de porter plainte, de recourir aux tribunaux du travail et d'intenter une action en justice sans frais ;

- Le droit de mettre fin à un contrat de travail sans encourir de conséquences, en cas de maltraitance ou d'atteinte aux droits des travailleurs.

150. En cas de rupture de contrat, telle que mentionnée ci-avant, la législation exige que les travailleurs puissent être transférés chez un autre employeur, que l'employeur abusif s'acquitte des sommes encore dues à son employé et que, selon les faits en cause, l'affaire soit portée devant la justice. L'article 45 de la loi n° 33 dispose ainsi que tout travailleur a le droit de quitter son travail sans préavis, tout en conservant tous ses droits, notamment celui de résiliation du contrat lorsque l'employeur manque à ses obligations envers lui, qu'elles soient prévues dans le contrat ou la loi, lorsqu'il est établi que l'employeur ou son représentant a agressé le travailleur ou lui a fait subir des actes de violence ou de discrimination fondée sur le genre (harcèlement) pendant le travail, lorsqu'il existe sur son lieu de travail un danger particulièrement grave pour sa sécurité ou sa santé ou enfin lorsque l'employeur lui assigne un travail foncièrement différent de celui convenu dans le contrat sans avoir obtenu son consentement écrit. Dans ces mêmes cas, l'article 9 du règlement d'application de la loi relative au travail domestique permet à l'employé de maison de quitter son emploi sans donner de préavis.

151. En vérifiant le respect des textes de loi évoqués ci-dessus, l'inspection du travail a recensé, en 2022, que 30 établissements avaient signé des faux documents indiquant que des travailleurs avaient reçu les sommes qui leur étaient dues ou avaient saisi des données incorrectes dans le système de protection des salaires afin de le contourner. Par conséquent, des amendes administratives de 150 000 dirhams ont été infligées à ces établissements, qui ont en outre été obligés de s'acquitter du versement des salaires dus aux travailleurs. Onze établissements ont également été sanctionnés pour ne pas s'être conformés aux normes du ministère en matière de logements destinés aux travailleurs, se voyant infliger des amendes administratives s'élevant à 280 000 dirhams et mis dans l'obligation de modifier les conditions d'hébergement réservés à leurs employés. Un décret ministériel est également promulgué chaque année aux fins d'interdiction du travail en milieu de journée pendant la période estivale et des amendes sont imposées aux entreprises qui ne respectent pas ces dispositions. Une amende s'élevant à 385 000 dirhams a été imposée aux entreprises ayant enfreint cette règle en 2022.

152. Dans l'objectif de protéger les travailleurs contre les emplois sans permis ou sans contrat de travail, contre les contrats de travail établis en violation du modèle de contrat unifié émis par le Ministère des ressources humaines et de l'émiratization, et contre les retards accusés dans le renouvellement des permis de travail et des contrats, ce qui maintient les travailleurs dans une situation illégale susceptible de les exposer à toutes sortes de pratiques d'exploitation, la législation émirienne exige des employeurs qu'ils se conforment à des normes bien précises et impose des amendes dissuasives aux contrevenants. Ainsi, en 2022, 6 720 violations ont été constatées, 34 d'entre elles ont été renvoyées au ministère public et leurs auteurs ont été condamnés à verser des amendes, dont le montant total s'est élevé à 13 440 000 dirhams, et mis dans l'obligation de rectifier le statut des travailleurs ou de leur accorder un permis les autorisant à changer d'employeur.

153. Des mémorandums et protocoles d'accord ont été élaborés aux fins de coordination et de coopération avec les pays d'origine quant à la réglementation et à la légifération des procédures de recrutement et d'emploi des travailleurs étrangers dans les secteurs privé et domestique. Il s'agit ainsi d'étendre une protection juridique et effective à ces travailleurs contre toutes les formes de discrimination raciale, comme suit :

- L'adoption d'un modèle de contrat unifié pour l'emploi des travailleurs domestiques et un autre pour celui des travailleurs du secteur privé, qui garantit à tous les employés des conditions de travail similaires, quelle que soit leur nationalité, et n'offre de marge d'action que pour la détermination du montant du salaire, lequel est convenu entre les parties à la relation de travail en fonction des qualifications et des compétences du travailleur ;
- L'accord de coopération aux fins d'élaboration et d'application de programmes de formation et d'orientation visant à informer les travailleurs sur leurs droits et devoirs, en particulier le droit à des conditions de travail équitables et sans discrimination ;

- Il est à souligner qu'environ 8,9 millions de travailleurs ont bénéficié de ces services d'orientation depuis le lancement du système en 2019 et 10 000 brochures de sensibilisation ont été publiées dans plus de sept langues différentes, toutes disponibles dans les centres d'orientation et sur le site Web du ministère. Ces centres d'orientation ont été mis en place en coopération avec le secteur privé pour qu'ils organisent des sessions d'orientation pour les travailleurs à leur arrivée dans le pays. Au cours de ces sessions, on informe ces travailleurs des droits que leur confère le Code du travail, on leur explique les termes du contrat de travail et on répond à leurs questions à ce sujet. C'est alors qu'ils signent leur contrat au centre et en reçoivent une copie qu'ils conservent. En outre, deux formations ont été dispensées à 48 inspecteurs en 2022.

154. La loi fédérale n° 51 de 2006 relative à la lutte contre la traite des êtres humains et les modifications qui lui ont été apportées, dont la plus récente a été faite par le décret-loi fédéral n° 24 de 2023 sur la lutte contre la traite des êtres humains, criminalisent toutes les formes d'exploitation et de travail forcé, y compris l'esclavage ou les pratiques analogues ou l'asservissement, et impose aux auteurs de tels faits des peines allant d'un an d'emprisonnement à l'emprisonnement à vie. La personne morale est punie d'une amende qui ne peut être inférieure à 100 000 dirhams ou supérieure à 1 million de dirhams. D'autres textes législatifs, tels que les articles 397 et 398 du Code pénal, criminalisent l'esclavage et le travail forcé. La loi fédérale n° 39 de 2006 sur la coopération judiciaire internationale en matière pénale et les accords d'extradition servent de fondement à la remise d'accusés ou de criminels présumés aux autorités judiciaires en vue de leur jugement ou de l'exécution de la peine prononcée à leur endroit, ainsi qu'à l'assistance judiciaire, en ce qui concerne les infractions liées à la traite des êtres humains.

155. Aux fins de recensement et de réduction des pratiques d'exploitation, le dispositif suivant a été mis en place :

- Un système intelligent d'inspection nouvellement créé au sein du Ministère des ressources humaines et de l'émiratization permet, par l'examen de toutes les plaintes et violations enregistrées et leur analyse au regard des risques, d'établir une liste des lieux de travail présentant des taux élevés de plaintes et devant donc être soumis en priorité à l'inspection périodique ;
- Les inspecteurs du travail se sont vu remettre chacun une tablette contenant une liste de conditions et circonstances de travail qui doivent être contrôlées par leurs soins et dont ils doivent s'enquérir lors de leurs visites d'inspection. Une liste des principales violations, dont le caractère répétitif ou le constat général constitue un indicateur fort d'exploitation, a en outre été établie. Il peut s'agir par exemple de plaintes répétées pour retard/non-paiement des salaires ou d'un constat répété de cas de non-paiement d'heures ou de travail supplémentaires ;
- Sur réception d'une plainte relative à des pratiques d'exploitation, l'équipe de l'inspection du travail se rend immédiatement sur le lieu de travail pour vérifier que l'employeur se conforme bien aux règles en vigueur. Si ce n'est pas le cas, des mesures progressives sont d'abord prises à son égard, à commencer par la suspension administrative de l'établissement, y compris pour ceux qui recrutent ou emploient des travailleurs supplémentaires. L'inspection peut aussi recourir à l'imposition d'amendes dissuasives jusqu'à ce que la situation soit rectifiée et les infractions commises réparées. En cas de manquements persistants, le dossier des infractions en question est transmis au département des conflits du travail pour que celui-ci entame une médiation entre les parties à la relation de travail ou saisisse la justice à cet égard ;
- Si ses allégations sont avérées, le travailleur qui déclare avoir été l'objet de pratiques d'exploitation obtient un permis de travail temporaire ainsi que l'autorisation de travailler pour un autre employeur jusqu'à ce qu'un jugement soit rendu dans l'affaire en cause ;
- En vue de faciliter et de diligenter les procédures de règlement des conflits du travail, et de s'assurer du versement des salaires en retard ou arriérés de salaires, le Ministère des ressources humaines a également lancé un système de polices d'assurance dont l'employeur est tenu de supporter le coût pour chaque travailleur. S'il est établi que

l'employeur ne s'est pas acquitté de son obligation de payer à temps les sommes dues aux travailleurs, dont les arriérés de salaires, les indemnités de fin de service, le billet de retour au pays d'origine et le paiement des heures supplémentaires et des congés, le cas échéant, la compagnie d'assurance se charge de verser directement et en urgence ces sommes aux travailleurs concernés. Au cours de l'année 2022, 5 583 travailleurs ont bénéficié des prestations de ce système, ce qui a représenté un montant total de 79 301 979 dirhams.

156. Les équipes d'inspection et d'orientation du travail sont formées de manière régulière et continue, des cours et des ateliers étant préparés et organisés sur « l'évaluation des pratiques d'exploitation au travail ». Des campagnes de sensibilisation sont également organisées à l'intention des travailleurs et des employeurs afin de s'assurer que ces manquements ne se répètent pas.

157. La législation relative au regroupement familial a été réactualisée. Il en est notamment ainsi du décret-loi fédéral n° 29 de 2021 sur l'entrée et la résidence des étrangers et de son règlement d'application, qui permettent à tous les travailleurs du pays de faire venir des membres de leur famille à condition qu'ils remplissent les conditions de revenu minimum, dont le but est de s'assurer que le travailleur est en mesure de couvrir les besoins fondamentaux de sa famille.

158. En tant que citoyen ou citoyenne des Émirats, le travailleur ou la travailleuse peut demander à faire venir ses parents, ses enfants et son conjoint, titulaires d'un passeport étranger. Si les conditions requises ne sont pas remplies, de telles demandes de regroupement peuvent être présentées lorsque la situation du travailleur ou de la travailleuse relève des cas humanitaires : il en est ainsi des étrangers dont le pays est en proie à la guerre, à des catastrophes ou à des troubles, et qui souhaite faire venir des membres de sa famille ou de celle de son conjoint.

159. L'arrêté n° 43 de 2021 du Directeur général de l'Autorité fédérale pour l'identité et la citoyenneté porte sur les règles et procédures applicables aux personnes détenues dans les établissements correctionnels et pénitentiaires et à celles recherchées pour avoir commis des infractions pénales. Les mesures clefs qui y figurent sont la passation et le renouvellement de toutes les transactions conclues par le « détenu » en son nom propre et à l'égard des membres de sa famille et de ses employés, par le truchement d'un proche ou de son représentant légal, ainsi que le transfert et le renouvellement du titre de résidence de ses employés et la régularisation de leur situation. En effet, toutes les transactions des membres de famille du détenu et des personnes se trouvant sous sa responsabilité sont établies et conclues.

160. Le Conseil des ministres a promulgué l'arrêté n° 46/5 de 2021, dont les dispositions clefs sont l'octroi d'un permis de séjour aux étrangers retraités sans qu'il n'y ait besoin de garant, ainsi que le droit qui revient aussi à ceux-ci d'obtenir un titre de séjour pour leurs propres parents et pour ceux de leur épouse pour une période renouvelable d'un an, et la possibilité de recruter des employés domestiques.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 24) sur les pensions pour travailleurs migrants**

161. L'article 51 de la loi fédérale n° 33 de 2021 sur la réglementation des relations de travail permet au Conseil des ministres d'approuver d'autres systèmes que celui d'indemnisation de fin de service dont bénéficient les travailleurs. Il s'agit ainsi de s'assurer que ceux-ci perçoivent bien leurs prestations de fin de service, en particulier lorsque les conditions financières de l'employeur se détériorent, en raison de l'inflation, d'une défaillance ou d'une faillite. Le but de ces dispositions est aussi de garantir aux travailleurs qu'ils tirent un profit de leur travail en dehors de leur pays, puisqu'elles leur donnent la capacité de développer et d'investir leurs gains matériels et de faire fructifier leur épargne grâce à un système de placements financiers.

162. Un système de substitution à celui des indemnités de fin de service a été adopté par arrêté du Conseil des ministres n° 96 de 2023. Ce système facultatif peut s'appliquer aux

employeurs du secteur privé et des zones franches et aux employés de leurs établissements : une cotisation mensuelle est ainsi versée par l'employeur à un fonds d'investissement faisant partie du réseau, en contrepartie de laquelle le bénéficiaire (travailleur) perçoit ses droits à la fin de son service, ce qui inclut le montant de la cotisation de base qui lui revient et l'éventuel rendement ayant résulté du placement de cet argent.

163. Un travailleur peut augmenter, de son propre gré, le montant de sa cotisation mensuelle selon le taux qu'il souhaite investir, que ce soit sous forme d'une somme forfaitaire ou d'une contribution mensuelle, à condition que le montant de la contribution mensuelle volontaire du travailleur ne dépasse pas 25 % de son salaire et ne soit pas inclus dans la somme versée en guise d'indemnités de fin de service.

164. Le Ministère des ressources humaines et de l'émiratization a adopté la loi relative à l'assurance chômage, qui offre une protection sociale aux étrangers et aux ressortissants émiriens qui travaillent aux Émirats, au travers d'un système de cotisations qui garantit un revenu aux assurés pendant la période de chômage, jusqu'à ce que des possibilités d'emploi se présentent de façon à leur assurer, ainsi qu'à leur famille, une vie décente. Le travailleur perçoit des indemnités à partir de la date d'entrée en chômage, sous forme d'un montant mensuel équivalant à 60 % du salaire pendant une période de trois mois. Le montant de l'assurance peut atteindre jusqu'à 20 000 dirhams par mois, en fonction de la catégorie de souscription, et son versement peut durer trois mois en cas d'incapacité de trouver un emploi.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 26) sur la protection des domestiques étrangers**

165. L'État a promulgué la loi fédérale n° 10 de 2017, qui a ensuite été modifiée et actualisée en 2022 par le décret-loi n° 9 de 2022. Les rédacteurs de ce texte législatif se sont inspirés des dispositions de la Convention de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189) de l'OIT. Cette loi comprend effectivement plusieurs articles garantissant la protection des travailleurs domestiques, comme indiqué dans les paragraphes ci-dessus du présent rapport. Les dispositions en question sont les suivantes :

- La loi prévoit que les travailleurs domestiques ont le droit de recevoir leur salaire à partir de la date d'entrée dans le pays, et non de la date de signature du contrat, et sur une base mensuelle. La charge de la preuve du versement du salaire incombe à l'employeur qui est tenu de l'établir au moyen d'un reçu écrit ;
- La loi accorde en outre aux travailleurs le droit à des périodes de repos d'au moins douze heures par jour, dont au minimum huit heures consécutives pour le sommeil. Elle leur donne aussi le droit à au moins trente jours de congé annuel payé et à quinze jours de congé maladie, auxquels s'ajoutent, si nécessaire, quinze jours sans solde ;
- La loi met l'employeur dans l'obligation de fournir au travailleur domestique résident un logement décent, aménagé de façon à garantir son confort et son intimité, de le traiter d'une manière convenable qui préserve sa dignité et son intégrité physique, de respecter son droit de conserver ses documents d'identité et de couvrir ses frais médicaux en cas de maladie ou de blessure, conformément au système de santé en vigueur dans l'État ;
- S'agissant de la liberté de circulation, la loi précitée, tout comme le contrat de travail unifié, prévoit que les travailleurs ont le droit de conserver leurs documents d'identité, y compris le passeport. Ni la loi ni les procédures en vigueur n'exigent que les travailleurs obtiennent une autorisation de sortie du territoire ou l'approbation de l'employeur avant de quitter le pays ;
- En ce qui concerne l'exploitation sexuelle, comme indiqué précédemment, la loi sur les travailleurs domestiques (décret-loi fédéral n° 9 de 2022) interdit aux employeurs et aux courtiers en recrutement de maltraiter les travailleurs ou de les soumettre à des pratiques discriminatoires ou au harcèlement sexuel. Le Code pénal a de même été modifié pour interdire le harcèlement sexuel et prévoir des sanctions dissuasives pour les auteurs de cette infraction.

166. En 2022, le Ministère des ressources humaines et de l'émiratization a promulgué un décret imposant aux employeurs de cinq catégories de travailleurs domestiques de payer les salaires de leurs employés au moyen du système de protection des salaires. En vertu de ce décret ministériel, les employeurs peuvent payer les salaires mensuels de leurs domestiques par voie électronique, par l'intermédiaire de banques, de sociétés de change et d'institutions financières accréditées dans le pays, bénéficiant ainsi de plusieurs avantages offerts par l'enregistrement de leurs employés dans le système de protection des salaires. Ces avantages sont les suivants : 1- ce système protège leurs droits (en tant qu'employeurs) grâce à la preuve ainsi apportée du paiement des salaires. 2- il facilite le transfert du salaire des travailleurs. 3- il garantit le versement à temps de ce salaire. 4- il assure la stabilité des relations conventionnelles entre l'employeur et le travailleur domestique.

167. Dans le cadre de la mise en œuvre des mémorandums d'accord signés avec les pays d'origine, il a été convenu avec certains États pourvoyeurs de main-d'œuvre d'adopter un ensemble de mesures garantissant une meilleure protection des domestiques, notamment le versement des salaires sur des comptes bancaires, la fourniture à titre gracieux de cartes téléphoniques et de téléphones portables leur permettant de communiquer avec leur famille et les autorités concernées en cas de besoin, l'envoi par messages SMS d'informations les intéressant et le partage de ces informations avec les missions diplomatiques de manière à faciliter la communication de l'ambassade avec ses ressortissants.

168. Pour ce qui est de la Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189) de l'OIT, il n'est pas encore possible de la ratifier car la législation nationale n'offre pas la couverture législative requise par quelques-unes des dispositions de cet instrument. Les Émirats poursuivent leurs efforts pour développer leur législation en ce sens. Ils travaillent d'ailleurs assidûment à l'examen de la ratification de la convention, une fois qu'ils auront fourni la couverture et le cadre législatifs appropriés à cette fin.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 28) sur la situation des Bidouns (apatrides)**

169. En ce qui concerne les apatrides, les Émirats ont pris cette question au sérieux ces dernières années, en essayant de s'attaquer aux racines du problème et d'éviter les solutions provisoires. Par conséquent, toutes les personnes appartenant à cette catégorie ont pu obtenir la nationalité de leur pays d'origine, accédant ainsi à un statut juridique de nature à leur permettre d'exercer des droits, de respecter des devoirs et de bénéficier de tous les droits fondamentaux au même titre que les autres membres de la société.

170. Bien qu'ils n'aient pas signé la Convention sur la réduction des cas d'apatridie, les Émirats s'en sont inspirés pour traiter cette question, en s'aidant notamment des modèles et critères que contient cet instrument pour prévenir l'apparition de tels cas d'apatridie à l'avenir.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 30) sur les droits à la nationalité**

171. Au cours des cinq dernières années, le nombre d'enfants nés de ressortissantes des Émirats ayant obtenu la nationalité a atteint 12 722 à ce jour. Il importe sans doute de souligner que le nombre des bénéficiaires des dispositions de l'article 10 ne cesse de progresser. En effet, depuis la promulgation du décret-loi fédéral n° 16 de 2017 portant modification de certaines dispositions de la loi fédérale n° 17 de 1972 sur la nationalité et les passeports, le dossier des enfants nés de mères émiriennes n'est plus considéré comme exceptionnel et fait désormais partie des questions traitées dans les dispositions de la loi sur la nationalité. Il est ainsi traité par l'Autorité fédérale pour l'identité, la citoyenneté, les douanes et la sûreté portuaire comme une procédure ordinaire.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 32) sur les cours de formation sur la discrimination raciale**

172. Depuis leur création, les Émirats arabes unis ont déployé de nombreux efforts en matière de protection et de promotion de la diversité culturelle, en établissant des cadres législatifs, en adoptant des politiques et en lançant diverses initiatives en vue d'encourager la coexistence de tous dans un même environnement où la diversité est protégée. Ils ont en outre œuvré à la consolidation de ces valeurs pour en faire un mode de vie ancré dans la société, puisqu'il s'agit de l'un des principaux piliers de la réalisation de la vision et du développement nationaux.

173. Le Ministère de la tolérance et de la coexistence est en outre à l'origine de la création de l'Alliance mondiale pour la tolérance, qui rassemble des individus, centres, institutions et représentants de diverses communautés et confessions qui s'intéressent à cette question au niveau international. Cette alliance met en œuvre un programme annuel intensif d'activités et d'événements organisés à travers le monde entier. Elle représente un champ de convergence intellectuelle et un cadre d'action partagé visant à parvenir au bien et à la prospérité pour tous, et constitue un rassemblement mondial en faveur du dialogue, de l'éducation, de la sensibilisation, de l'échange d'expériences et de l'interaction positive entre personnes issues de différentes civilisations, cultures et confessions dans le monde. Cette alliance contribue ainsi à promouvoir la tolérance et la coexistence et à lutter contre l'extrémisme, le terrorisme et la discrimination raciale.

174. Le Ministère de la tolérance organise également diverses initiatives internationales visant à promouvoir la solidarité humaine et à aborder les questions de tolérance, d'intolérance et de discrimination, le but étant d'examiner les aspects juridiques, philosophiques et religieux de la tolérance et de la dignité humaine à travers la législation et les idées. Parmi les principaux forums et conférences organisés par le ministère, on peut citer :

- Le forum des efforts internationaux ;
- Le forum des diasporas ;
- Une conférence internationale intitulée « La notion de tolérance dans le contexte des règlements et des lois ».

175. Les événements précités offrent une plateforme permettant l'échange d'idées et de connaissances sur la tolérance et son rôle dans la promotion de la dignité humaine et de la coexistence. Ils fournissent également l'occasion de débattre et de traiter des défis et des questions liés à la tolérance dans différents contextes.

176. Au fil des ans, le Ministère de la tolérance et de la coexistence a également organisé le Sommet mondial interconfessionnel, qui illustre l'ouverture des Émirats arabes unis aux différentes religions et croyances et vise à promouvoir une meilleure compréhension, un plus grand respect et une plus grande coopération entre les personnes de différentes confessions en vue d'un monde plus pacifique et plus harmonieux. Ce sommet encourage le dialogue pour une meilleure compréhension des différences qui nous rendent tous uniques et distincts dans nos croyances, mais unis dans notre humanité partagée. Il s'agit ainsi de favoriser la coopération dans le monde et de renforcer la bonne entente et l'inclusion, en vue de parvenir à une coexistence pacifique et durable partout dans le monde et de lutter contre l'extrémisme et la discrimination.

177. Le Sommet mondial interconfessionnel est un événement de haut niveau organisé par le Ministère de la tolérance et de la coexistence. Il réunit des dirigeants et des représentants de différentes religions du monde entier afin de promouvoir le dialogue, la compréhension et la coopération entre les personnes de différentes confessions et d'envisager des modes de coopération entre les communautés religieuses pour relever des défis communs et construire une société harmonieuse et inclusive. Ce Sommet comprend plusieurs initiatives et activités spécifiquement conçues pour favoriser le dialogue et la collaboration entre les participants.

178. Le Ministère de la justice et le bureau du procureur général ont organisé des cours et des ateliers pour l'application de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. En voici un récapitulatif :

| N° | Titre du programme                                                             | Groupe cible                                              | Nombre de séances | Nombre de participants | Année |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------|------------------------|-------|
| 1  | Le droit relatif à la lutte contre la discrimination raciale                   | Membres de l'appareil judiciaire                          | 1                 | 23                     | 2020  |
| 2  | Le droit relatif à la lutte contre la discrimination raciale                   | Membres de l'appareil judiciaire                          | 1                 | 10                     | 2019  |
| 3  | Atelier sur les droits de l'homme et la justice                                | Membres de l'appareil judiciaire                          | 1                 | 26                     | 2019  |
| 3  | Le droit relatif à la lutte contre la discrimination raciale                   | Justice militaire – Ministère de la défense               | 2                 | 44                     | 2018  |
| 4  | Conférence de sensibilisation au droit de la nationalité et du séjour          | Membres du public (en général)                            | 1                 | 80                     | 2021  |
| 5  | Cybercriminalité et droits de l'enfant                                         | Membres du public (en général)                            | 1                 | 368                    | 2022  |
| 6  | Atelier sur les stratégies de mise en œuvre de la Convention contre la torture | Membres de l'appareil judiciaire et des forces de l'ordre | 1                 | 49                     | 2022  |
| 7  | Droits et devoirs des travailleurs domestiques                                 | Membres du public (en général)                            | 1                 | 81                     | 2022  |
| 8  | Droits et devoirs des travailleurs domestiques                                 | Membres du public (en général)                            | 1                 | 75                     | 2022  |

179. Le Ministère de l'intérieur a organisé plusieurs initiatives, activités et cours de formation portant sur les droits consacrés par la Convention. Il a notamment organisé une conférence sur la tolérance, la modération et le dialogue face à l'extrémisme, ainsi que des ateliers et des séances de dialogue sur la haine aux États-Unis d'Amérique, en Russie, en France et en Suisse. Il a en outre participé à l'exposition mobile de l'Interfaith Alliance for Safer Communities à Davos. De surcroît, 171 visites ont été effectuées par des aumôniers de diverses confessions auprès de détenus d'établissements pénitentiaires et correctionnels. Le Ministère a fait don d'une somme de 100 000 dollars au Sommet mondial pour la tolérance. Il a de plus organisé des cours de formation sur le thème du multiculturalisme et de la tolérance, auxquels ont participé 12 256 personnes. Un Haut Comité de la tolérance a été créé au sein du Ministère de l'intérieur ; ce comité œuvre au lancement d'initiatives et de projets se rapportant aux valeurs de la tolérance et à l'offre de programmes de formation sur ce thème. Il a mené une étude pour évaluer le niveau de tolérance des membres de la police d'Abou Dhabi, auprès de 409 personnes, et a organisé des conférences de sensibilisation sur le thème de la fraternité humaine, qui ont été suivies par 221 membres du public. Le Ministère a aussi élaboré du matériel de formation portant sur le multiculturalisme et la tolérance dans le domaine des droits de l'homme et s'est rendu auprès des différentes communautés et dans des lieux de culte et églises, dans le cadre d'activités de promotion de la tolérance, de la diversité culturelle et de la lutte contre la discrimination et la haine.

180. Conscient du caractère primordial de la formation et de la qualification de son personnel, le Ministère de l'intérieur s'attache à former son personnel et d'en renforcer les compétences, selon la spécialité de chacun, dans le domaine des droits de l'homme. Il s'emploie aussi à qualifier les agents des forces de l'ordre en matière d'application des principes de la Convention sur l'élimination de la discrimination raciale. Il œuvre également à l'élaboration de brochures et dépliants, rédigés dans différentes langues, à l'intention de tous les segments de la société. Il a notamment publié le document énonçant les principes de conduite professionnelle et de déontologie de la police (2021), qui compte parmi ses règles les plus importantes la non-discrimination entre les membres de la société sur la base de la

couleur, du sexe, de la nationalité, de la religion et de la croyance. De surcroît, le Ministère organise des séminaires et des ateliers de formation à l'intention du personnel ministériel et des différents segments de la population. Les axes du programme de formation portent notamment sur les principes de la Convention et la mise en œuvre de ses dispositions. Le tableau ci-dessous présente un récapitulatif du nombre de sessions dispensées :

| <i>Année</i> | <i>Nombre de sessions de formation</i> | <i>Agents de police</i> | <i>Membres du public</i> |
|--------------|----------------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 2018         | 94                                     | 5 482                   | 2 308                    |
| 2019         | 91                                     | 7 797                   | 3 695                    |
| 2020         | 99                                     | 6 759                   | 6 531                    |
| 2021         | 101                                    | 6 673                   | 2 262                    |
| 2022         | 124                                    | 7 426                   | 1 021                    |

181. L'Autorité fédérale pour l'identité, la citoyenneté, les douanes et la sûreté portuaire continue de développer les compétences de ses cadres à l'aide de programmes de formation et de sensibilisation, de conférences et d'ateliers dans le domaine des droits de l'homme. Plusieurs cours et ateliers spécialisés ont ainsi été organisés entre 2018 et 2022, comme suit :

- a) 8 ateliers spécialisés consacrés à la lutte contre la traite des êtres humains, qui ont accueilli 464 participants ;
- b) 26 cours et ateliers sur l'inspection des documents et la détection des faux, ayant bénéficié à 677 participants ;
- c) 1 formation diplômante spécialisée dans la lutte contre la traite des êtres humains, dont sont issus deux lauréats ;
- d) 17 cours et ateliers spécialisés dans le domaine des droits de l'homme, suivis avec succès par 597 lauréats ;
- e) 28 cours sur la santé et la sécurité, suivis avec succès par 692 lauréats.

L'Autorité s'est attachée à diffuser la culture des droits de l'homme, notamment sur ses comptes de réseaux sociaux, comme suit :

- a) 80 publications de sensibilisation aux droits de l'homme ;
- b) 88 publications de sensibilisation à la traite des êtres humains ;
- c) 142 publications de sensibilisation au sentiment de sécurité ;
- d) 50 000 SMS de sensibilisation adressés aux fonctionnaires ;
- f) 53 discours sur les droits de l'homme, la lutte contre la traite des êtres humains, la tolérance et le sentiment de sécurité.

182. Le Président de l'Autorité fédérale pour l'identité, la citoyenneté, les douanes et la sûreté portuaire a rendu l'arrêté n° 33 de 2020 concernant l'approbation des unités organisationnelles et la création du département des droits de l'homme et de la coopération internationale, dont les activités recouvrent le recensement et la réception des plaintes liées aux droits de l'homme et la diffusion de la culture des droits de l'homme en relation avec les compétences de l'Autorité.

183. Le Directeur général de l'Autorité a émis l'arrêté n° 5 de 2022 sur la formation du Comité de tolérance, dont l'un des rôles les plus importants est de sensibiliser les différentes parties prenantes aux valeurs de tolérance et de coexistence.

### **Initiatives nationales de promotion de la tolérance**

184. Les Émirats arabes unis ont lancé l'Initiative nationale pour la tolérance en 2019, lui donnant par la suite une envergure internationale, lorsqu'ils ont lancé en mai 2023 l'Initiative gouvernementale mondiale pour la tolérance. Dans le cadre des activités et des initiatives menées en faveur de la tolérance, l'État a organisé plusieurs événements, tels que :

Le Ministère de la tolérance et de la coexistence a développé le programme « Champions de la tolérance », qui s'adresse à la majorité des segments de la société, dont les jeunes, les familles, les employés et les élèves et étudiants des établissements scolaires et universitaires ainsi que des collèges de police. Depuis son lancement en 2018 et jusqu'en janvier 2023, ce programme a mis en œuvre 54 formations d'une durée de trois jours chacun, couvrant tous les émirats de l'État et bénéficiant à 84 entités fédérales et locales. Le nombre de participants au sein de cette catégorie professionnelle s'est élevé à 1 403. Le programme a en outre bénéficié à 930 élèves et étudiants d'établissements d'enseignement général et à 380 élèves de collège de police.

Le Ministère de la santé et de la prévention accueille désormais en son sein un comité de tolérance et de coexistence chargé de sensibiliser ses employés au système de valeurs correspondant et s'emploie à coordonner la mise en œuvre d'initiatives conjointes avec diverses entités gouvernementales à cet égard. Une politique de tolérance a également été élaborée pour ce ministère. Aux fins d'application de cette politique, 18 initiatives ont été mises en œuvre et 3 890 membres du ministère y ont participé.

Des événements ont été célébrés au sein du forum gouvernemental devant servir d'incubateur de la tolérance, à savoir le Festival national pour la tolérance et la coexistence de 2020, qui a touché 29 937 personnes sur les plateformes des réseaux sociaux grâce à des messages encourageant la tolérance (Ministère de la santé et de la prévention).

Le Ministère de la tolérance et de la coexistence a tenu, le 10 mai 2023 à Abou Dhabi, une conférence internationale sur le rôle de la tolérance et de la coexistence dans le maintien de la croissance économique et la promotion de l'investissement.

185. Indicateur de tolérance et de coexistence : en vertu du décret n° 47 de 2021 du Ministre de l'industrie et des technologies avancées, les Émirats arabes unis ont mis en place cet indicateur émirien, qui est le premier en son genre dans le monde. Il est le fruit des efforts conjugués du Ministère de la tolérance et de la coexistence et du Ministère de l'industrie et des technologies avancées. Il vise à mettre en œuvre la tolérance et la coexistence dans des institutions de toutes sortes, que ce soit dans le secteur public, privé ou semi-public, car la promotion des notions et de la culture de la tolérance et de la coexistence entre les individus dans l'environnement professionnel se répercutera automatiquement sur les relations au sein des institutions, mais aussi aux niveaux familial et social.

## **Autres recommandations**

### **Recommandation (figurant au paragraphe 33) sur la ratification d'autres instruments**

186. Les Émirats arabes unis envisagent avec sérieux et constance d'adhérer aux conventions et protocoles internationaux relatifs aux droits de l'homme. Il convient de noter que le processus d'adhésion à ces instruments doit passer par plusieurs étapes, qui recouvrent notamment les volets consultatif, exécutif et législatif. Avant de franchir ce pas, les Émirats s'efforcent de préparer le cadre législatif et institutionnel nécessaire à la mise en œuvre des dispositions contenues dans toute convention, afin d'assurer le respect des instruments auxquels ils entendent adhérer à l'avenir. L'État réforme également sa législation nationale, en tenant compte de la mise en conformité avec les conventions et les normes internationales.

187. L'État émirien réaffirme sa détermination à protéger les droits des travailleurs, qui sont considérés comme des partenaires du développement. Un ensemble de lois et de politiques régleme l'emploi, protège les droits des travailleurs et veille à l'instauration d'un environnement approprié. Les Émirats arabes unis ont fait de grands progrès quant à la garantie des droits des travailleurs migrants et à la prise en compte de ces droits dans la législation nationale, conformément aux normes internationales les plus élevées afin d'assurer une vie décente à ces travailleurs et à leur famille au sein d'une société tolérante.

La situation des travailleurs étrangers et de leurs familles sur le plan social, économique, culturel, sanitaire et éducatif en témoigne.

188. En ce qui concerne la ratification de la Convention de 2011 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques (n° 189) de l'OIT, il est ressorti de l'examen des dispositions de cet instrument que certaines d'entre elles n'étaient pas couvertes par la législation du pays. La ratification a donc été reportée à une date ultérieure et cette question sera prise en considération lors de la révision et de la rédaction des textes législatifs relatifs au travail domestique.

189. S'agissant du droit de changer librement d'employeur, les articles 20 et 21 de la loi n° 9 de 2022 sur les travailleurs domestiques réglementent le droit des employées de maison à mettre fin à leur relation de travail de manière unilatérale et à tout moment, selon certaines procédures et conditions précises, en plus du droit au transfert. Ces dispositions indiquent ainsi expressément que la décision d'accorder à un travailleur domestique un nouveau permis de travail pour qu'il soit employé par un autre employeur relève exclusivement du ministère, qui peut approuver ou rejeter l'octroi de ce permis en fonction de ses politiques et de ses évaluations des besoins du marché du travail. Elles disposent en outre que l'employeur initial ou celui qui a recruté le travailleur domestique ne peut aucunement influencer cette décision.

### **Recommandation (figurant aux paragraphes 34 et 35) concernant la suite donnée à la Déclaration et au Programme d'action de Durban et la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine**

190. L'État est attaché à l'action multilatérale dans le domaine des droits de l'homme à travers les Nations Unies et participe activement aux travaux de nombreuses instances, dont le Conseil des droits de l'homme et l'Assemblée générale des Nations Unies, ainsi qu'à de nombreuses conférences internationales dans le domaine des droits de l'homme et dans des domaines connexes. Ce faisant, il prend également des engagements et les met en œuvre dans ses lois et politiques.

191. La Déclaration d'action de Durban et ses résultats, ainsi que ce que prévoit la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, sont pris en compte au moment d'élaborer la législation, les plans, les politiques et les stratégies nationales, ce qui contribue à la promotion et à la protection des droits de l'homme, ainsi qu'à la sensibilisation du public à ce sujet.

192. L'article 25 de la Constitution dispose que : « Tous les individus sont égaux devant la loi, sans distinction entre les citoyens de la fédération, en raison de l'origine, du pays d'origine, de la croyance religieuse ou du statut social. ». L'article 32 de la Constitution prévoit que « la liberté de pratiquer un culte religieux, conformément aux traditions établies, est garantie, pour autant que son exercice ne porte pas atteinte à l'ordre public ou aux bonnes mœurs ». Les Émirats arabes unis ont également promulgué le décret-loi fédéral n° 2 de 2015 sur la lutte contre la discrimination et la haine, modifié par le décret-loi fédéral n° 34 de 2023. Ce texte érige en infractions les actes portant atteinte aux religions et à leurs lieux et objets sacrés, lutte ainsi contre toutes les formes de discrimination et rejette les discours de haine, quels que soient leurs modes d'expression.

193. L'État prend également les mesures législatives, judiciaires et réglementaires requises pour mettre en place des voies de recours et garantir le droit de porter plainte sans discrimination et l'accès à la justice, ainsi que l'obtention d'une réparation ou indemnisation pour les cas de discrimination et de haine raciales. Il s'attache à fournir l'assistance juridique nécessaire aux victimes de telles infractions et assure leur protection et celle des témoins dans de telles affaires. Toutes ces mesures ont déjà été mentionnées dans le présent rapport.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 36) concernant les consultations avec la société civile**

194. Le Comité permanent des droits de l'homme suit un ensemble de procédures dans le cadre du processus consultatif mis en place pour l'établissement des rapports nationaux. Il a ainsi tenu une série de réunions avec des organisations de la société civile, notamment une rencontre qui s'est déroulée en mai 2024 avec des représentants de la société civile. Au cours de cette réunion, les débats ont porté sur le contenu du rapport, le rôle de la société civile et le partage d'avis sur sa mise en œuvre. Le comité organise un certain nombre d'ateliers, de forums et d'événements, avec la participation de représentants de nombreuses organisations de la société civile et d'organismes publics, afin de débattre de ses propositions concernant la meilleure façon de suivre les résultats de l'examen du dernier rapport en date et d'assurer le suivi de la mise en œuvre des recommandations et des résultats décrits dans le présent rapport. Un atelier portant sur le plan stratégique du Ministère de l'intérieur en matière de droits de l'homme (2023-2026) a également été organisé le 19 mars 2023, en coopération avec la société civile.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 37) concernant l'amendement à l'article 8 de la Convention**

195. Les Émirats arabes unis envisagent avec constance la ratification des amendements aux conventions et protocoles internationaux auxquels ils ont adhéré, y compris ceux relatifs aux droits de l'homme. L'examen et l'étude des amendements aux instruments auxquels ils sont partie recouvrent des points de procédure et de fond qui doivent être respectés par les autorités nationales, en fonction des priorités du pays. Avant de franchir ce pas, les Émirats s'efforcent de préparer le cadre législatif et institutionnel nécessaire à la mise en œuvre des dispositions contenues dans toute convention, afin d'assurer le respect des instruments auxquels ils entendent adhérer à l'avenir.

### **Recommandation (figurant au paragraphe 38) relative à la déclaration visée à l'article 14 de la Convention**

196. Les Émirats arabes unis envisagent avec constance la ratification des amendements aux conventions et protocoles internationaux auxquels ils ont adhéré, y compris ceux relatifs aux droits de l'homme. L'examen et l'étude des amendements aux instruments auxquels ils sont partie recouvrent des points de procédure et de fond qui doivent être respectés par les autorités nationales, en fonction des priorités du pays.

197. Étant donné que l'adhésion à la déclaration est facultative, comme l'énonce le texte de la convention, les États sont libres de décider quand il leur faut adhérer à de telles déclarations, une fois que les conditions et le cadre législatifs et administratifs appropriés sont en place.

198. Il existe également des mécanismes nationaux adéquats et suffisants aux fins d'examen des plaintes et allégations relatives à des faits de discrimination raciale, tels que le Comité national des droits de l'homme. Des voies de recours et de réparation sont aussi possibles grâce au système judiciaire national indépendant du pays.

199. Le Comité national des droits de l'homme a vu le jour fin 2021 en tant qu'organe indépendant doté d'une personnalité juridique, jouissant d'une autonomie financière et administrative dans l'exercice de ses fonctions, activités et compétences en vue de contribuer à la promotion et à la protection des droits de l'homme, en application de la loi fédérale n° 12 de 2021 et des Principes de Paris relatifs aux institutions nationales des droits de l'homme adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies.

**Recommandation (figurant au paragraphe 39) sur le document de base commun**

200. Le document de base commun contenant des informations générales a été établi et soumis au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) le 26 mai 2022 sous la cote (HRI/CORE/UAE/2022).

**Recommandation (figurant au paragraphe 10) sur la transmission de renseignements**

201. Le Gouvernement des Émirats arabes unis s'attache à mieux faire connaître les principes des droits de l'homme aux citoyens et aux résidents du pays en diffusant une culture des droits de l'homme et en respectant les obligations découlant des instruments internationaux signés et ratifiés par l'État. Le Ministère de la justice publie en permanence sur son site Web les lois et décisions exécutoires pertinentes, en arabe et en anglais, et les rend accessibles à tous. Il publie également sur son site Web l'ensemble des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et les protocoles y relatifs.

202. Les organismes publics et les institutions compétentes impriment, diffusent et publient sur leurs sites Web les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, afin que le public puisse y avoir accès et en prendre connaissance.

203. Il est possible de consulter les textes législatifs nationaux sur le portail juridique du Gouvernement, qui contient l'ensemble des lois nationales depuis la création du pays en 1971, en arabe et en anglais. L'objectif du portail juridique est de permettre au public, aux spécialistes et aux personnes intéressées de mieux comprendre le système juridique des Émirats, ainsi que de constituer des archives de la culture juridique contemporaine pour les générations futures.

---