



Conseil d'administration

323^e session, Genève, 12-27 mars 2015

GB.323/INS/8(Rev.1)

Section institutionnelle

INS

Date: 16 mars 2015

Original: anglais

HUITIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Plainte relative au non-respect par le Qatar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, déposée par des délégués à la 103^e session (2014) de la Conférence internationale du Travail, en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT

Objet du document

Le présent document expose au Conseil d'administration les informations reçues du gouvernement du Qatar concernant la plainte.

Objectif stratégique pertinent: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail.

Incidences sur le plan des politiques: Elles dépendront de la décision prise.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: En fonction de la décision qui sera prise. Le coût d'une commission d'enquête devra être approuvé par le Conseil d'administration.

Suivi nécessaire: Cela dépendra de la décision prise.

Unité auteur: Département des normes internationales du travail.

Documents connexes: GB.322/INS/14/1; GB.321/PV.

1. A la 103^e session de la Conférence internationale du Travail (CIT), le Directeur général a reçu une communication en date du 12 juin 2014, signée par les délégués suivants: M. Luc Cortebecq (Belgique), M^{me} Nermin Sharif (Libye), M. Mazen Maayta (Jordanie), M. Mohamed Kabbaj (Maroc), M^{me} Keth Thapper (Suède), M. Sam Gurney (Royaume-Uni), M. Jens Erik Ohrt (Danemark), M^{me} Marjorie Alexandre (France), M. Lucien Royer (Canada), M. Zahoor Awan (Pakistan), M. Francis Atwoli (Kenya) et M. Hassine Abassi (Tunisie), dans laquelle les intéressés, invoquant l'article 26 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), ont présenté une plainte contre le gouvernement du Qatar pour violation de la convention n^o 29 et de la convention n^o 81. On trouvera à l'annexe I le texte de la communication en question.
2. Lors de la 14^e séance plénière de la Conférence, qui s'est tenue le 14 juin 2014, M. Jens Erik Ohrt a fait une déclaration présentant brièvement la plainte afin que le gouvernement du Qatar et tous les membres de la Conférence en soient avisés ¹.
3. A la 321^e session du Conseil d'administration (juin 2014), le Vice-président travailleur, M. Luc Cortebecq, a informé oralement le Conseil d'administration de la teneur de la plainte présentée à cette session de la Conférence ².
4. A sa 322^e session (novembre 2014), le Conseil d'administration a été saisi d'un rapport de son bureau concernant la plainte. L'organisation plaignante allègue que le travail forcé touche une population d'environ 1,5 million de travailleurs migrants. Dès lors qu'ils commencent à chercher un travail au Qatar, les travailleurs migrants sont happés dans un système particulièrement abusif, propice à l'imposition de travail forcé par les employeurs, dans le cadre de pratiques consistant notamment à remplacer les contrats de travail, à demander aux migrants de verser une commission – qui oblige nombre d'entre eux à contracter des prêts conséquents assortis d'intérêts élevés – et à confisquer leur passeport. Le gouvernement du Qatar ne fait pas le nécessaire pour mettre en place un cadre juridique protégeant suffisamment les droits des travailleurs migrants conformément au droit international et pour appliquer les protections juridiques qui existent bel et bien. Parmi les aspects qui soulèvent des préoccupations, la loi sur le parrainage, l'une des plus restrictives de la région du Golfe, facilite l'imposition du travail forcé notamment en multipliant les obstacles pour le travailleur migrant qui souhaite quitter un employeur se livrant à des abus.
5. A sa 322^e session (novembre 2014), le Conseil d'administration, donnant suite à la recommandation de son bureau, qui a conclu que la plainte était recevable:
 - a) a demandé au Directeur général de transmettre la plainte au gouvernement;
 - b) a invité le Bureau à obtenir du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs du Qatar des informations pertinentes, et à faire rapport au Conseil d'administration à sa 323^e session (mars 2015); et
 - c) a inscrit cette question à l'ordre du jour de la 323^e session du Conseil d'administration afin de décider d'éventuelles suites à donner à la plainte, à la lumière des informations fournies par le Bureau en relation avec l'alinéa b) ³.

¹ Voir *Compte rendu provisoire*, n^o 17, Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014, p. 13.

² Voir document GB.321/PV, paragr. 58.

³ Voir document GB.322/INS/14/1, paragr. 7.

6. Dans des lettres datées du 5 janvier 2015, le Bureau a invité le gouvernement, la Chambre de commerce et d'industrie du Qatar et le département des ressources humaines de l'entreprise Qatar Petroleum à lui faire part de leurs observations au sujet de la plainte. Le gouvernement a fait parvenir sa réponse dans une communication datée du 26 janvier 2015, qui figure dans l'annexe II. Les partenaires sociaux n'ont pas envoyé de rapport.

Projet de décision

7. Le bureau du Conseil d'administration a fait part de sa préoccupation face à la gravité des questions soulevées dans la plainte, lesquelles appellent d'urgence une action de la part du gouvernement du Qatar en ce qui concerne les travailleurs migrants dans le pays. A la lumière du rapport présenté par le gouvernement et du rapport de la mission auquel il est fait référence dans le présent document, le bureau recommande au Conseil d'administration:

- a) de dépêcher au Qatar, avant le mois de juin 2015, une mission tripartite de haut niveau, qui devrait présenter un rapport au Conseil d'administration à sa 324^e session (juin 2015);*
- b) de reporter la décision de constituer une commission d'enquête à sa 325^e session (novembre 2015).*

Annexe I

M. Guy Ryder
Directeur général
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

12 juin 2014

Plainte relative au non-respect par le gouvernement du Qatar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, en vertu de l'article 26 de la Constitution

Nous, soussignés, délégués des travailleurs à la 103^e session de la Conférence internationale du Travail (Genève, 2014), demandons l'établissement sans délai d'une Commission d'enquête contre le gouvernement du Qatar en raison de son inobservation manifeste de la convention n° 29 et de la convention n° 81, qui ont été ratifiées en 1998 et 1976, respectivement.

Le fait qu'il y ait des violations généralisées et systématiques de la convention n° 29 au Qatar, en l'espèce la traite des personnes à des fins de travail forcé, ne fait aucun doute. De fait, cette situation a été récemment confirmée par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (examen périodique universel, 2014)¹, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme des migrants², l'Organisation internationale du Travail (OIT)³, le Département d'Etat des Etats-Unis⁴, Human Rights Watch⁵, Amnesty International⁶, et un très grand nombre de médias dans le monde entier, dont *The Guardian*. Effectivement, même le cabinet d'avocats international engagé pour conseiller le gouvernement du Qatar donne à entendre que les problèmes qu'il a identifiés peuvent favoriser le recours au travail forcé⁷.

¹ Groupe de travail du Conseil des droits de l'homme sur l'examen périodique universel, compilation établie par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme conformément au paragraphe 15 b) de l'annexe de la résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme et au paragraphe 5 de l'annexe de la résolution 16/21 du Conseil, février 2014.

² Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies, rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des travailleurs migrants, François Crépeau, avril 2014.

³ Conseil d'administration du BIT, Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération syndicale internationale et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, mars 2014.

⁴ Département d'Etat des Etats-Unis: *Trafficking in persons report*, Qatar (juin 2013).

⁵ Human Rights Watch, *Building a better World Cup: Protecting migrant workers in Qatar ahead of FIFA 2022*, juin 2012.

⁶ Amnesty International, Qatar: «*My sleep is my break*»: *Exploitation of migrant domestic workers in Qatar*, avril 2014; Amnesty International, *The dark side of migration: Spotlight on Qatar's construction sector ahead of the World Cup*, novembre 2013.

⁷ DLA Piper: *Migrant labour in the construction sector in the State of Qatar*, avril 2014.

Depuis que le gouvernement du Qatar a reçu des documents solidement étayés exprimant les préoccupations de la communauté internationale relatives à l'imposition régulière du travail forcé, il n'a pris aucune mesure efficace pour y mettre un terme. Au mieux, le gouvernement est passé du déni total à la minimisation du problème. Au début de cette année, le gouvernement du Qatar a fait de vagues promesses de réformer et transformer le système de la *kafala* (système de parrainage) en un système de contrat. Pourtant, les quelques informations disponibles montrent qu'à ce jour ces réformes demeurent purement théoriques. De plus, aucune réforme n'a été adoptée et aucun calendrier n'a été proposé. Etant donné le nombre de promesses qui ont été faites depuis longtemps sans être tenues, y compris en ce qui concerne une législation visant à protéger les travailleurs domestiques, les délégués soussignés restent sceptiques.

Le travail forcé touche une population d'environ 1,5 million de travailleurs migrants. Dès lors qu'ils commencent à chercher un travail au Qatar, les travailleurs migrants sont happés dans un système particulièrement abusif, qui facilite le recours au travail forcé par les employeurs, dans le cadre de pratiques telles que la substitution des contrats de travail, ou d'autres consistant à demander aux migrants de s'acquitter des frais de recrutement – obligeant nombre d'entre eux à contracter des prêts conséquents assortis d'intérêts élevés – et à confisquer leur passeport. Le gouvernement du Qatar ne fait pas le nécessaire pour garantir que le cadre juridique offre une protection suffisante aux travailleurs migrants conformément au droit international et pour mettre en œuvre les protections juridiques qui pourtant existent⁸. Parmi les principaux motifs de préoccupation, la loi sur le parrainage, l'une des plus restrictives de la région du Golfe, facilite l'imposition du travail forcé, notamment en multipliant les obstacles pour le travailleur migrant qui souhaite quitter un employeur se livrant à des abus.

Le système d'inspection du travail et le système judiciaire du pays se sont révélés particulièrement inefficaces pour assurer le respect des quelques droits accordés aux travailleurs migrants par la loi qatarie. De fait, les services d'inspection du travail sont insignifiants par rapport à la tâche à accomplir (environ 200 personnes) et leurs fonctionnaires sont incapables de s'exprimer dans les langues de la plupart des travailleurs. Les inspecteurs ont peu de pouvoirs pour faire appliquer les décisions et les sanctions, qui sont loin d'être dissuasives, voire inexistantes. Les différents mécanismes de traitement des plaintes en vigueur sont inefficaces. Les travailleurs migrants peuvent difficilement accéder à ces mécanismes, en raison du manque d'information, d'assistance juridique et d'interprètes, et également par peur des représailles. De fait, cette crainte, tout à fait fondée, les dissuade de recourir aux mécanismes existants, empêchant nombre d'entre eux de sortir de l'exploitation. De plus, les travailleurs employés en dehors de la ville de Doha peuvent difficilement trouver le temps de prendre les transports pour déposer plainte en personne pendant les quelques heures d'ouverture des services. Et même lorsqu'ils portent plainte, il est rare que les employeurs se présentent aux convocations, ce qui fait que les plaintes traînent en longueur. Les travailleurs qui ont le courage de porter plainte doivent faire face à une difficulté supplémentaire, celle de ne pouvoir compter que sur eux-mêmes tout au long de la procédure. Bien souvent, pour ces travailleurs, sans statut du fait de la perte de leur revenu et de leur domicile, les démarches à accomplir pour obtenir réparation deviennent une tâche insurmontable.

Enfin, non seulement les victimes du travail forcé n'obtiennent pas réparation, mais elles sont parfois poursuivies par les autorités du Qatar. Ces dernières arrêtent, placent en détention ou expulsent les victimes potentielles de la traite au motif qu'elles ont, en quittant leur employeur ou leur parrain, enfreint la législation sur l'immigration. Des

⁸ L'emploi des travailleurs migrants au Qatar est régi en grande partie par trois lois – loi n° 14 de 2004 (législation du travail); loi n° 4 de 2009 (loi sur le parrainage); enfin, loi n° 15 de 2011 (loi sur la traite des personnes).

victimes de la traite sont maintenues dans des centres de détention pendant des mois pour dettes ou en raison de fausses accusations de vol portées par leurs employeurs ⁹.

Nous constatons que le Conseil d'administration du BIT a déjà estimé qu'«il apparaît au comité que certains travailleurs migrants présents dans le pays pourraient se trouver dans des situations interdites par la convention en raison de la présence de plusieurs facteurs énumérés précédemment, dont la substitution de contrats, les restrictions auxquelles sont confrontés les travailleurs qui veulent mettre un terme à leur relation de travail ou quitter le pays, le non-paiement des salaires et la menace de représailles ¹⁰.

Ses décisions devraient également guider les travaux des membres de la Commission d'enquête dans l'hypothèse où celle-ci serait établie.

En conclusion, aucun progrès n'a été enregistré sur la voie d'une mise en conformité de la législation et de la pratique avec les dispositions de la convention n° 29, et les mesures adoptées dans le cadre de la convention n° 81 ont été insuffisantes et inefficaces. Les délégués soussignés à la 103^e session de la Conférence internationale du Travail demandent donc l'établissement d'une Commission d'enquête.

(Signé) Luc Cortebeek, Belgique
 Nermin Sharif, Libye
 Mazen Maayta, Jordanie
 Mohamed Kabbaj, Maroc
 Keth Thapper, Suède
 Sam Gurney, Royaume-Uni
 Jens Erik Ohrt, Danemark
 Marjorie Alexandre, France
 Lucien Royer, Canada
 Zahoor Awan, Pakistan
 Francis Atwoli, Kenya
 Hassine Abassi, Tunisie

⁹ TIP, rapport, p. 308.

¹⁰ Id., fn. 3.

Annexe II

Informations soumises par le gouvernement

1. Dans sa réponse du 26 janvier 2015, le gouvernement fournit des informations sur les mesures qu'il a prises pour combattre toutes les formes de travail forcé et de traite des personnes. S'agissant plus précisément des mesures législatives, le gouvernement fait observer que le travail forcé est érigé en infraction pénale par l'article 322 du Code pénal (n° 11, 2004), qui dispose que quiconque force ou contraint une personne à travailler, contre rémunération ou non, est passible d'une peine maximale de six mois d'emprisonnement, d'une amende pouvant aller jusqu'à 3 000 riyals qatariens, ou de ces deux sanctions. En outre, la loi n° 15 de 2011 sur la lutte contre la traite des personnes dispose que le travail forcé ou obligatoire relève de la traite des personnes, tout comme l'esclavage ou les pratiques s'apparentant à l'esclavage ou à la servitude. Cette loi prévoit des sanctions dissuasives allant de l'amende à une peine d'emprisonnement, pour les actes de traite des personnes.
2. Le gouvernement décrit également les différentes mesures qu'il a prises pour combattre la traite des personnes et affirme notamment avoir redoublé d'efforts dans ce domaine afin de mettre en œuvre et de promouvoir le Plan d'action national contre la traite pour 2010-2015, qui inclut un ensemble de mesures législatives, de campagnes de sensibilisation, de travaux de recherche et d'activités de renforcement des capacités. Le gouvernement déclare également avoir créé le Centre d'accueil et de prise en charge du Qatar, qui a vocation à identifier, aider et protéger les victimes de la traite, conformément aux normes internationales relatives aux foyers d'accueil.
3. En ce qui concerne la réforme du système de la *kafala*, le gouvernement indique avoir expressément annoncé l'élaboration d'un projet de loi portant suppression du système de la *kafala*, appelé à être remplacé par un système contractuel. En outre, le terme «maître d'ouvrage» a été remplacé par «employeur». Il a été nécessaire de modifier certains textes de loi de manière à autoriser le recrutement des travailleurs migrants par un autre employeur à la fin de leur contrat de travail, étant entendu que la durée maximale d'un contrat de durée déterminée est de cinq ans, comme indiqué à l'article 40 du Code du travail. Le projet de loi prévoit également la modification des dispositions relatives au «permis de quitter un emploi» afin de permettre aux travailleurs de demander ce permis à l'organisme public compétent sans avoir à s'adresser à leur employeur. Le gouvernement souligne qu'il travaille activement à l'adoption de ce projet de loi.
4. En ce qui concerne les travailleurs domestiques, le gouvernement indique qu'un projet de loi régissant les conditions de travail des travailleurs domestiques a récemment été élaboré et soumis aux autorités compétentes en vue de sa promulgation. Compte tenu de l'évolution de la situation internationale dans ce domaine, en particulier de l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la recommandation qui l'accompagne, il a été décidé de réexaminer le projet de loi afin de le mettre en conformité avec la nouvelle convention.
5. Pour ce qui est du remplacement des contrats, le gouvernement fait observer que, dans son rapport, le Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme de l'ONU avait déjà évoqué la responsabilité des pays exportateurs de main-d'œuvre en ce qui concerne le coût élevé du recrutement de travailleurs étrangers et le recours à la tromperie et à la fraude lors de l'établissement des contrats. C'est dans le cadre des réunions bilatérales du comité conjoint institué en vertu des accords bilatéraux réglant le processus de recrutement des travailleurs des pays exportateurs de main-d'œuvre que le gouvernement encourage ces pays à faire appel aux services des agences de recrutement agréées sur leur territoire et au Qatar, le but étant de garantir la protection des droits des travailleurs et l'utilisation des contrats types annexés à ces accords et établis conformément aux dispositions du Code du

travail. Le ministère du Travail et des Affaires sociales assure le suivi des activités de ces agences de recrutement pour le compte de tiers, mène régulièrement des visites d'inspection et effectue des visites inopinées pour s'assurer que les travailleurs ne sont pas exploités et que leurs droits sont protégés. Trente-sept agences de recrutement de main-d'œuvre étrangère ont récemment été fermées pour non-respect des dispositions du Code du travail et de l'ordonnance ministérielle régissant les activités de ce type d'agences.

6. Concernant la confiscation des passeports des travailleurs, le gouvernement indique que l'article 9 de la loi n° 4 de 2009, qui régit l'entrée, la sortie, le séjour et le parrainage des travailleurs migrants, érige en infraction le fait de détenir un passeport appartenant à un travailleur migrant et fait obligation aux employeurs de restituer aux travailleurs leur passeport ou document de voyage une fois achevées les procédures de demande ou de renouvellement du permis de séjour. L'article 52 de ladite loi prévoit une sanction pour les employeurs qui ne respecteraient pas ces dispositions. Le gouvernement a redoublé d'efforts dans ce domaine pour veiller à ce que les employeurs restituent leur passeport aux travailleurs migrants; en cas d'infraction, les employeurs sont punis conformément à la loi. Le ministère du Travail et des Affaires sociales collabore actuellement avec le ministère de l'Intérieur pour examiner les plaintes déposées et empêcher la confiscation des passeports des travailleurs migrants. En outre, l'ordonnance ministérielle n° 18 de 2014, qui définit les spécifications et les conditions à respecter en ce qui concerne le logement des travailleurs, dispose que les travailleurs doivent pouvoir librement accéder à des lieux de stockage sûrs pouvant être verrouillés afin d'y entreposer leurs documents et effets personnels, y compris leur passeport.
7. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle la loi sur le parrainage facilite le recours au travail forcé, le gouvernement affirme être le garant de la liberté qu'ont les travailleurs de conclure un contrat et de quitter volontairement leur emploi à tout moment. Quelles que soient les violations dont il est victime, un travailleur peut s'adresser à de nombreux organismes publics, qui l'aideront à quitter son emploi. Parmi ces organismes, on citera notamment le Département des relations de travail du ministère du Travail et des Affaires sociales, les Départements des droits de l'homme et des relations publiques du ministère de l'Intérieur et le Comité national des droits de l'homme. Le gouvernement a communiqué un tableau indiquant le nombre de cas de transfert de parrainage sans autorisation de l'employeur présentés en 2013 et en 2014. Il en ressort que le nombre de travailleurs qui recourent à ce mécanisme est en hausse.

Tableau 1. Nombre de cas de transfert de parrainage

Cas/transfert de parrainage	2013	Pourcentage	2014	Pourcentage
Permanent	62	33	106	24
Temporaire	125	67	344	76
Total	187	100	450	100

8. S'agissant des efforts déployés en vue de développer le système d'inspection du travail, le gouvernement souligne qu'il accorde une grande attention à la mission de l'inspection du travail afin de veiller au respect des lois qui protègent les travailleurs recrutés au Qatar. Les inspecteurs du travail, dont les effectifs sont en hausse constante, sont désormais au nombre de 294. Cela tient à l'essor que connaissent les entreprises et les activités assujetties au contrôle de l'inspection, du fait de la rapide croissance économique du pays et de la multiplication des projets d'urbanisation et d'investissement qui en résulte. Afin d'accroître l'efficacité du système d'inspection du travail et de faire en sorte que les visites d'inspection se déroulent dans des conditions optimales, les inspecteurs sont munis d'un système portable (tablette) qui leur permet de saisir des informations et d'envoyer leurs rapports directement depuis les sites inspectés. Ils gagnent ainsi en temps et en effort puisqu'ils n'ont plus besoin de saisir manuellement des données et des informations pour, ensuite, rédiger leur rapport une fois l'inspection terminée. Les inspecteurs peuvent

désormais se déplacer d'un lieu de travail à un autre et faire rapport directement depuis le site inspecté.

9. Le gouvernement évoque également la création, au sein du ministère du Travail et des Affaires sociales, d'un département chargé de la sécurité et de la santé au travail. Ce département aura pour mission: i) de tenir un registre des accidents du travail et des accidents majeurs; ii) d'inspecter les entreprises visées par le Code du travail afin de s'assurer qu'elles respectent les procédures établies pour prévenir les accidents et maladies professionnelles et de signaler toute entreprise contrevenante aux autorités compétentes, lesquelles prendront les mesures qui s'imposent; iii) de formuler des propositions visant à améliorer l'environnement de travail et à réduire les risques, et de participer à l'élaboration de politiques publiques sur la sécurité et la santé au travail; iv) de diffuser, dans une optique de prévention, du matériel de sensibilisation sur les questions de sécurité et de santé au travail à l'intention des travailleurs et employeurs; et v) d'examiner et d'analyser les risques professionnels et d'élaborer des instructions et des lignes directrices relatives aux précautions à prendre dans chaque secteur.
10. Pour ce qui est du système judiciaire, le gouvernement indique avoir institué des départements spécialisés dans le traitement des actions en justice concernant des travailleurs, afin d'accélérer les procédures en vue de leur examen et d'aboutir à des décisions en la matière. Le ministère du Travail et des Affaires sociales a créé, au sein des tribunaux d'Etat, un bureau chargé de fournir gratuitement une aide juridictionnelle aux travailleurs. Ce bureau, doté des équipements techniques nécessaires, emploie un personnel qualifié qui maîtrise les langues les plus fréquemment parlées par les travailleurs et qui peut donc communiquer avec eux, quelles que soient leur nationalité ou leur langue. Pour accélérer le règlement des procédures judiciaires concernant des travailleurs et pour alléger le volume de travail des bureaux spécialisés dans ces questions au sein des tribunaux, l'article 6 de la loi sur les procédures civiles et commerciales, promulguée en vertu de la loi n° 13 de 1990, telle que modifiée par l'article 2 de la loi n° 13 de 2005, dispose que, en cas de litige relatif à l'application des dispositions du Code du travail survenant entre un travailleur et un employeur, l'une ou l'autre des parties peut saisir le Département du travail, qui prend les mesures nécessaires en vue d'un règlement à l'amiable. A défaut, le département renvoie l'affaire devant le tribunal compétent dans un délai de sept jours, au plus tard, à compter de la date de sa soumission. Le dossier de renvoi doit inclure un résumé du litige, des arguments des deux parties et des observations du département. Le greffe inscrit le litige au rôle du tribunal dans les trois jours suivant la date du renvoi, fixe une date d'examen dans un délai de deux semaines, au plus tard, après le renvoi et en notifie le travailleur et l'employeur.
11. En ce qui concerne le nombre d'inspecteurs du travail, le gouvernement se réfère au point 6 des conclusions du comité tripartite créé par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) pour examiner la réclamation soumise par des organisations de travailleurs conformément à l'article 24 de la Constitution de l'OIT. Les auteurs de la réclamation ont indiqué que la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, ne contenait pas de chiffres précis quant au nombre d'inspecteurs du travail, que les chiffres donnés par le BIT n'avaient qu'une simple valeur indicative et que le seul critère à respecter était de garantir un nombre suffisant d'inspecteurs du travail pour assurer l'exercice efficace des fonctions des services d'inspection. Ainsi, le comité tripartite a estimé que sa mission consistait à demander des précisions pour s'assurer que le nombre d'inspecteurs, le nombre de campagnes et leur fréquence étaient suffisants pour atteindre les objectifs fixés aux articles 10 et 16 de la convention n° 81. Cette conclusion va dans le sens du paragraphe 174 de l'étude d'ensemble de 2006 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, selon laquelle il est nécessaire de prendre les mesures voulues afin que les inspecteurs du travail soient en nombre suffisant pour assurer l'exercice efficace des fonctions des services d'inspection, compte tenu de l'importance de leur travail. Le gouvernement se réfère également au ratio défini par le BIT, à savoir un inspecteur pour 10 000 travailleurs dans les pays à économie de marché,

en dépit de sa valeur indicative. Toutefois, il indique clairement que le niveau des effectifs des inspecteurs du travail, actuellement au nombre de 294, est conforme au chiffre préconisé par le BIT.

12. Le gouvernement affirme en outre que le ministère du Travail et des Affaires sociales a affecté au Département de l'inspection du travail suffisamment de fonctionnaires maîtrisant les langues les plus fréquemment parlées par les travailleurs. Quelques interprètes ont récemment été nommés au sein de ce département pour faciliter la communication avec les travailleurs. Le ministère s'efforcera d'augmenter le nombre d'interprètes dans l'avenir, selon les besoins.
13. Pour ce qui est des pouvoirs de sanction des inspecteurs du travail, le gouvernement indique que le Procureur général leur confère, en vertu du Code pénal du Qatar, des pouvoirs les habilitant à relever et constater l'existence d'infractions au Code du travail. Les procès-verbaux qu'ils dressent en conséquence sont ensuite transmis aux autorités compétentes, qui se chargent de donner suite aux procédures judiciaires engagées contre les contrevenants. Conformément au Code du travail promulgué en vertu de la loi n° 14 de 2004, les inspecteurs du travail sont investis des pouvoirs suivants aux fins de l'exercice de leurs fonctions:
- 1) entrer, sans avertissement préalable, dans tout lieu de travail, à toute heure du jour et de la nuit, pour consulter les livres, registres ou autres documents concernant les travailleurs, afin d'en vérifier la conformité avec la réglementation en vigueur et d'apporter la preuve des actes commis en violation de ladite réglementation;
 - 2) prélever et emporter, aux fins d'analyse, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées dans une entreprise, et examiner les machines et les diverses installations pour s'assurer qu'il existe des moyens suffisants et efficaces de protéger les travailleurs de tout risque sanitaire et professionnel, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin;
 - 3) inspecter les logements des travailleurs afin de vérifier s'ils sont convenables et conformes aux prescriptions sanitaires;
 - 4) interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur, son représentant ou les travailleurs sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions de cette loi.
14. Le gouvernement souligne qu'en 2014 les interventions des inspecteurs du travail du ministère du Travail et des Affaires sociales se sont révélées efficaces, comme en témoigne le nombre de violations détectées dans le cadre des inspections du travail (voir tableau 2).

Tableau 2. Visites d'inspection par résultat et type d'inspection (2014)

Résultat de l'inspection	Nombre de visites d'inspection (travail)	Nombre de visites d'inspection (sécurité et santé)	Total
Acceptable	29 853	10 114	39 967
Mise en garde pour infraction	2 182	6 499	8 681
Interdiction	1 331	156	1 487
Signalement d'infraction	511	348	859
Nombre total de visites	33 877	17 117	50 994
Nombre d'entreprises	24 760	3 355	–

15. S'agissant de l'absence d'amendes dissuasives ou de l'absence totale d'amendes dans certains cas, le gouvernement indique qu'un projet de loi portant modification de plusieurs dispositions du Code du travail a été approuvé. Ce projet de loi comprend plusieurs articles garantissant une protection accrue des droits des travailleurs. Il alourdit notamment les peines imposées pour violation de la loi et prévoit des sanctions pénales pour tout employeur qui enfreindrait les dispositions relatives au paiement en temps voulu des salaires. Les employeurs reconnus coupables d'infraction sont condamnés à une peine pouvant aller jusqu'à un mois d'emprisonnement ou à une amende d'un montant compris entre 2 000 et 6 000 riyals qatariens, ou à ces deux sanctions à la fois. Le montant de l'amende est multiplié par le nombre de travailleurs victimes de l'infraction. De nombreuses mesures ont également été prises à l'encontre des employeurs reconnus coupables d'infraction, la plus importante d'entre elles étant l'inscription de l'entreprise mise en cause sur la liste des entreprises interdites. Le ministère du Travail et des Affaires sociales et le ministère de l'Intérieur cessent leurs transactions avec les entreprises figurant sur cette liste. Cette mesure est considérée comme dissuasive pour les propriétaires des entreprises mises en cause puisqu'elle vise à faire cesser les transactions entre ces entreprises et les organismes publics. Elle n'a pas d'incidence sur la certification des contrats de travail et ne porte donc pas atteinte aux droits des travailleurs.
16. En ce qui concerne l'efficacité des mécanismes de plainte, le gouvernement soumet deux tableaux présentant le nombre de plaintes reçues en 2014 et le résultat de ces plaintes. Selon le gouvernement, ces informations témoignent de l'efficacité du mécanisme de plainte. Le gouvernement signale que le nombre de plaintes ne correspond pas nécessairement au nombre de plaignants, étant donné que, dans certains cas, les travailleurs déposent plusieurs plaintes.

Tableau 3. Plaintes déposées par les travailleurs en 2014 (par type de plainte)

Revendications des plaignants	Nombre de plaintes
Titres de transport	8 566
Arriérés de salaire	7 462
Prestations de fin d'emploi	7 198
Congés payés	6 976
Rémunération des heures supplémentaires	37
Remboursement des retenues sur salaire	37
Licenciement abusif	25
Paiement du salaire mensuel	23
Allocation de départ	23
Carte de santé	22
Accident du travail	21
Logement convenable	19
Carte d'identité	16
Certificat d'expérience	15
Indemnités de repas	11
Capital décès	10
Respect des accords concernant les déplacements des travailleurs	9
Acceptation de démission	8
Allocation de logement	6
Offre d'un emploi à un travailleur	5

Revendications des plaignants	Nombre de plaintes
Prise de fonctions	3
Retour au travail en cas de licenciement abusif	3
Demande de remboursement d'un titre de transport	2
Copie du contrat de travail d'un travailleur	2
Approbation d'une demande de congés	2
Passeport	1
Autres	113

Tableau 4. Plaintes déposées par des travailleurs (par résultat des plaintes et sexe des plaignants)

Résultats des plaintes	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Plaintes traitées	146	6 641	6 787	72,19
Plaintes en suspens	61	1 761	1 822	19,38
Plaintes renvoyées devant la justice	44	738	782	8,32
Examen et suivi	–	10	10	0,11
Total	251	9 150	9 401	100

17. Concernant la difficulté de déposer une plainte en raison du manque d'information ou de l'absence d'aide juridictionnelle, le gouvernement affirme qu'un nouveau mécanisme a été mis en place pour aider les travailleurs migrants à déposer plainte et pour traiter efficacement leurs plaintes. Ainsi, les litiges entre employeurs et travailleurs sont réglés par l'intermédiaire du ministère du Travail et des Affaires sociales, qui convoque l'employeur et le travailleur pour leur exposer les dispositions législatives pertinentes et leur préciser les droits que les employeurs doivent accorder à leurs employés. Dans la plupart des cas, le ministère parvient à faire entendre ses arguments aux deux parties. Aussi est-il de plus en plus fréquent que les plaintes soient réglées avant même d'être renvoyées devant les tribunaux.
18. En outre, une équipe spécialement chargée de fournir des orientations et des conseils aux travailleurs a été mise en place au sein du ministère du Travail et des Affaires sociales. Cette équipe a effectué plus de 150 visites sur le terrain dans de grandes entreprises afin de rencontrer des travailleurs sur leur lieu de travail et à leur domicile, de les informer de leurs droits et de leurs obligations, et de recueillir leurs plaintes et leurs observations pour y donner suite sans délai. De plus, le ministère du Travail a organisé des colloques d'information pour sensibiliser les employeurs et les travailleurs à leurs droits et obligations. Il a également veillé à la traduction, à l'impression et à la distribution de bulletins d'information ainsi qu'à la distribution du «Manuel des travailleurs migrants» auprès des travailleurs et des ambassades des pays exportateurs de main-d'œuvre. Une ligne directe permettant de recevoir des plaintes par téléphone ou courrier électronique a été mise en service au sein du ministère afin de pouvoir répondre rapidement aux questions. Des comptes ont également été ouverts sur des réseaux sociaux (Facebook et Twitter) à cette fin. Ainsi, les travailleurs peuvent déposer leur plainte et saisir leurs coordonnées dans le but de recevoir une réponse rapide une fois leur plainte examinée.
19. En outre, un bureau représentant le ministère a également été mis en place au sein du système judiciaire. Ce bureau collabore avec les travailleurs qui ont engagé des procédures à l'encontre de leur employeur, leur fournit une aide juridictionnelle et met gratuitement à leur disposition des interprètes maîtrisant la plupart des langues qu'ils utilisent.
20. En outre, la section du Département des droits de l'homme du ministère de l'Intérieur chargée des plaintes n'épargne aucun effort pour fournir des orientations et des conseils et faire mieux connaître aux plaignants les voies de recours dont ils disposent devant les

organes administratifs et judiciaires. De plus, le Département des relations publiques et le Département public des passeports et des affaires relatives aux expatriés du ministère de l'Intérieur ont adopté une nouvelle approche afin de communiquer avec les délégations étrangères et de les sensibiliser aux droits et obligations qu'ont leurs travailleurs migrants conformément au Code du travail et à la loi réglementant l'entrée, la sortie, le séjour et le parrainage des travailleurs migrants. Les unités de police de proximité informent également les entreprises et les fonctionnaires de l'obligation qu'ils ont de protéger les droits des travailleurs migrants, dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises.

21. Pour faciliter le dépôt de plaintes par les travailleurs se trouvant en dehors de Doha et dans les différentes régions, le gouvernement déclare que, en plus du bureau principal du Département des relations de travail à Doha, différents bureaux relevant du ministère du Travail et des Affaires sociales ont été mis en place. La mission de ces bureaux supplémentaires est de faciliter la réception et l'examen rapide des plaintes des personnes qui travaillent en dehors de la ville de Doha, en particulier dans les régions où sont concentrés la majorité des travailleurs, comme la région industrielle et les régions éloignées de Doha (la région d'Al-Khor, par exemple). Les travailleurs peuvent aussi déposer leur plainte auprès des organes compétents mis en place par le ministère du Travail et des Affaires sociales au sein des services du Département des relations de travail établis dans les différentes régions du pays. Les travailleurs peuvent déposer plainte auprès de ces organes, le plus souvent dans leur propre langue. Le gouvernement fait également valoir que le ministère du Travail et des Affaires sociales a créé une ligne directe qui permet aux travailleurs de déposer plainte par téléphone.
22. S'agissant de la mise à disposition d'interprètes, le gouvernement affirme que le ministère du Travail et des Affaires sociales offre des services d'interprétation aux travailleurs afin de pouvoir communiquer avec ces derniers et de recevoir leurs plaintes, que ce soit lorsque les travailleurs se rendent au Département des relations de travail ou lorsqu'ils appellent sur la ligne directe ou qu'ils utilisent d'autres moyens tels que le courrier électronique ou les réseaux sociaux.
23. En ce qui concerne la crainte d'être expulsé par un employeur pendant la procédure de plainte, le gouvernement signale que l'article 10 de l'ordonnance ministérielle n° 13 de 2005 portant réglementation des activités et des procédures de l'inspection du travail impose aux inspecteurs du travail l'obligation de respecter le caractère confidentiel du nom des travailleurs auteurs d'une plainte lorsqu'une inspection est effectuée à la suite d'une plainte. Les inspecteurs du travail ont également interdiction de divulguer les informations dont ils disposent à l'employeur, même si la plainte n'est pas signée. De plus, il leur est interdit de révéler qu'une inspection est effectuée à la suite d'une plainte.
24. Concernant l'absence de revenu ou de domicile légal des travailleurs pendant le processus de traitement des plaintes, le gouvernement affirme que le système juridique en vigueur au Qatar vise à protéger les droits des travailleurs en maintenant un équilibre entre droits des employeurs et droits des travailleurs migrants. Les violations commises sont imputables à des pratiques individuelles, qui relèvent de l'article 12 de la loi n° 4 de 2009 portant réglementation de l'entrée, de la sortie, du séjour et du parrainage des travailleurs migrants. Cette disposition précise que le ministre ou son représentant peuvent accepter le transfert temporaire du parrainage d'un travailleur migrant si un procès oppose le parrain et le travailleur migrant. Le ministre ou son représentant peuvent également accepter de transférer le parrainage d'un travailleur migrant lorsque des exactions ont été constatées ou au nom de l'intérêt public. Pour les mêmes raisons, le ministre ou son représentant peuvent accepter de transférer le parrainage d'un travailleur non couvert par le Code du travail à un autre employeur, tout en préservant les droits reconnus au travailleur conformément à la loi.
25. De plus, l'unité du Département des droits de l'homme du ministère de l'Intérieur chargée de recevoir les plaintes fournit une aide juridictionnelle aux travailleurs. Ce département traite quotidiennement les plaintes et les questions des travailleurs, lesquelles ont

généralement trait aux relations de travail entre parrains et travailleurs parrainés. Ainsi, un grand nombre des demandes de transfert de parrainage sont définitivement satisfaites lorsque, se fondant sur des preuves attestant d'exactions de la part du parrain, le ministère de l'Intérieur accepte le transfert du parrainage d'un travailleur. En outre, de nombreuses demandes de transfert de parrainage ont été temporairement satisfaites dans les cas où un procès opposait un parrain et un travailleur parrainé.

26. S'agissant des allégations selon lesquelles des victimes de la traite auraient été arrêtées, détenues et expulsées pour avoir enfreint la législation relative à l'immigration ou pour avoir fui leur parrain, le gouvernement souligne que tous les habitants du Qatar sont traités avec respect et que toutes les lois nationales leur sont appliquées selon le principe d'une stricte égalité. Pour faire respecter la loi, le gouvernement du Qatar, comme d'autres pays, applique des peines et engage des procédures contre toutes les personnes coupables de violations des dispositions des lois et règlements en vigueur. A ce propos, le gouvernement souligne que personne n'est détenu de manière illégale. Les personnes détenues le sont parce qu'elles ont violé les lois et règlements en vigueur dans le pays. En tout état de cause, le gouvernement du Qatar traite de manière décente tous les détenus coupables de violations de la législation relative à l'immigration. Les autorités qataries expulsent ces personnes avec humanité après avoir vérifié que celles-ci n'ont pas été victimes d'exploitation, de travail forcé ou de la traite.
27. S'agissant de la protection des salaires, le gouvernement indique qu'un projet de modification de certains articles du Code pénal a été élaboré de manière à imposer des peines dissuasives aux employeurs qui enfreignent les dispositions de ce code. Les employeurs coupables de violations sont condamnés à une peine d'emprisonnement, à une amende ou aux deux sanctions à la fois, alors que la seule sanction prévue au préalable était l'arrêt des transactions avec l'entreprise fautive. Un accord a également été conclu concernant la promulgation d'une ordonnance du ministre du Travail et des Affaires sociales, qui porte sur un système de protection des salaires pour les travailleurs couverts par le Code du travail. En outre, on a approuvé la promulgation d'une deuxième ordonnance prévoyant que le ministère du Travail et des Affaires sociales doit créer, au sein du Département de l'inspection du travail, une unité chargée de la protection des salaires. Cette unité contrôlera la mise en place du système de protection des salaires prévu par les nouvelles dispositions du Code du travail. Le système de protection des salaires imposera aux employeurs de transférer le salaire d'un travailleur à un établissement financier dans un délai de sept jours à compter de la date à laquelle le travailleur y a droit. En cas de non-respect de ces dispositions, le ministre aura compétence pour refuser tout nouveau permis de travail ou toutes transactions entre le ministère et l'employeur coupable de violation des dispositions de cette ordonnance. Ce système garantit le plein contrôle du versement des salaires de tous les travailleurs couverts par le Code du travail sur leur compte en banque et permet en outre de détecter les infractions. L'unité de protection des salaires du Département de l'inspection du travail s'acquittera des tâches suivantes:
- 1) superviser la mise en œuvre du programme de protection des salaires pour les travailleurs couverts par le Code du travail;
 - 2) contrôler et garantir le versement des salaires et des prestations des travailleurs visés par le Code du travail dans les délais prévus par la loi, en coordination avec les organismes publics compétents;
 - 3) proposer les programmes, outils et plans nécessaires à la mise en œuvre du programme;
 - 4) obtenir les informations nécessaires pour clarifier la position des employeurs en ce qui concerne le paiement des salaires des travailleurs;
 - 5) soumettre des recommandations au ministre ou à son représentant concernant les employeurs coupables de violation des dispositions relatives au système de protection des salaires afin d'examiner les mesures à adopter à cet égard.

Annexe III

Rapport de la mission effectuée au Qatar du 7 au 11 février 2015

I. Contexte

1. A la 103^e session de la Conférence internationale du Travail, le Directeur général a reçu une communication en date du 12 juin 2014, signée par 12 délégués, dans laquelle les intéressés, invoquant l'article 26 de la Constitution de l'OIT, ont présenté une plainte contre le gouvernement du Qatar pour violation de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. A sa 322^e session (novembre 2014), le Conseil d'administration, donnant suite à la recommandation de son bureau qui a considéré que la réclamation était recevable, a demandé au Directeur général de transmettre la plainte au gouvernement. Il a invité le Bureau à obtenir du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs du Qatar des informations pertinentes, et à faire rapport au Conseil d'administration à sa 323^e session (mars 2015). Il a inscrit cette question à l'ordre du jour de sa 323^e session (mars 2015) afin de décider d'éventuelles suites à donner à la plainte, à la lumière des informations fournies par le Bureau.
2. Le 16 janvier 2015, le ministère du Travail et des Affaires sociales, au nom du gouvernement du Qatar, a invité le Département des normes internationales du travail à dépêcher une mission de haut niveau dans le pays. Cette mission, placée sous la direction de M^{me} Cleopatra Doumbia-Henry, directrice du Département des normes internationales du travail, s'est déroulée du 7 au 11 février 2015. M^{me} Cleopatra Doumbia-Henry était accompagnée de M^{me} Deepa Rishikesh, chef de l'Unité chargée du travail des enfants et du travail forcé, de M. Torsten Schackel, spécialiste principal des normes et de la législation internationales du travail, en poste à Beyrouth, et de M^{me} Erica Martin, juriste du Département des normes internationales du travail. Une liste des personnes rencontrées par la mission figure dans l'appendice.

II. Réunions et visites

Réunion avec le ministre du Travail et des Affaires sociales

3. Le ministre du Travail et des Affaires sociales a indiqué que son ministère bénéficiait du soutien du Premier ministre et du Cabinet, notamment d'un soutien budgétaire pour recruter davantage de fonctionnaires. Depuis l'année précédente, le ministère avait quasiment doublé le nombre d'inspecteurs du travail, le portant à 294. Le nombre d'inspectrices était passé de 5 à 40. Le ministère avait pour objectif d'atteindre le chiffre de 300 inspecteurs du travail, et avait augmenté le salaire de ces derniers en vue de réduire le taux de rotation dans la profession¹. Il a indiqué que les fonctionnaires du ministère avaient participé à des activités de formation assurées par plusieurs gouvernements et par le Centre international de formation de Turin, notamment une formation pour les inspecteurs et des orientations à l'intention des conseillers en sécurité et santé au travail. Le Premier ministre a par ailleurs donné son aval à la création au sein du ministère d'un département chargé de la sécurité et de la santé au travail. Le ministre a fait savoir qu'il

¹ Le ministère a précisé qu'il avait augmenté le salaire des inspecteurs du travail de 50 pour cent, et qu'il disposait de l'appui nécessaire pour l'augmenter davantage encore.

espérait établir un institut de formation au Qatar afin que les fonctionnaires puissent être formés dans le pays. La mise en place d'un système de protection des salaires avait été entérinée, ce qui devait permettre de régler le problème des retards de paiement de salaires. Ce système devait bientôt être appliqué, une fois les amendements au Code du travail de 2004 approuvés par l'Emir.

4. En ce qui concerne la révision de la loi sur le parrainage, le ministère a indiqué que le Conseil de la choura allait reprendre ses activités après une fermeture de trois mois et demi, et devait examiner cette loi à sa rentrée. La loi en question relevait de la compétence du ministère de l'Intérieur, tout comme le projet de loi sur les travailleurs domestiques. C'est également auprès de ce ministère que les demandes de recrutement de travailleurs étrangers devaient être déposées. Un comité de recrutement permanent, composé de représentants du ministère de l'Intérieur et du ministère du Travail et des Affaires sociales, se réunissait pour examiner les demandes de recrutement présentées par les entreprises. Le ministre s'est dit ouvert à tout conseil ou proposition de coopération. Il a évoqué les problèmes rencontrés, et indiqué que, depuis sa nomination en juin 2013, les normes et la réglementation du travail constituaient une priorité. Le ministère s'efforçait de traiter les questions soulevées et veillerait à tenir les engagements pris. En réponse à une demande portant sur le regroupement de toutes les questions relatives au monde du travail, y compris celle des permis de travail, sous la compétence du ministère du Travail, le ministre a signalé que la manière dont les compétences étaient réparties entre le ministère de l'Intérieur et celui du Travail était la même dans tous les pays de la région, mais a indiqué qu'il évoquerait ce sujet à l'occasion du Conseil des ministres.
5. Dans les locaux du ministère, la mission s'est vu expliquer le fonctionnement d'un dispositif de dépôt de plaintes, que les travailleurs pouvaient utiliser, en anglais, en arabe et dans cinq autres langues, pour présenter par voie électronique des réclamations pouvant porter sur quatre sujets (retard de paiement, indemnités de congé, primes d'ancienneté et billets d'avion). Les travailleurs, après avoir indiqué le numéro de leur document d'identité, leur numéro de téléphone mobile et des informations sur la nature de leur réclamation, obtenaient un imprimé bilingue de la plainte déposée. Les fonctionnaires du ministère ont dit espérer pouvoir placer des dispositifs de ce type dans les villages de travailleurs afin de faciliter le dépôt de plaintes. La mission a également assisté à une démonstration du programme informatique prévu pour le système de protection des salaires, conçu pour effectuer un suivi des salaires versés par les employeurs au moyen du système bancaire.

Réunion avec le ministre délégué au Travail

6. Le ministre délégué au Travail a fait savoir que les amendements au Code du travail, relatifs à la protection des salaires et aux normes en matière de logement, devraient être promulgués dans un avenir proche. Un service chargé des salaires avait ainsi été créé au sein du ministère, et un département de la sécurité et de la santé au travail devait prochainement voir le jour. Il était prévu que le système de parrainage fasse l'objet d'une révision au cours des deux ou trois mois suivants. Le projet de loi sur les travailleurs domestiques était en cours d'examen, et des discussions sur cette catégorie de travailleurs se tenaient entre le gouvernement et d'autres pays du Conseil de coopération du Golfe.

Visite au Département de l'inspection du travail

7. Au cours de sa visite au Département de l'inspection du travail, la mission a assisté à un exposé sur la sécurité et la santé au travail et s'est entretenue avec des fonctionnaires des Départements de l'inspection du travail et des relations du travail. Des inspections ont été menées sur des lieux de travail et dans des camps de travailleurs. Nombre des plaintes reçues avaient trait aux conditions de vie dans les camps de travailleurs. Le Département de l'inspection du travail collaborait avec d'autres départements et, si des plaintes étaient reçues par d'autres départements, elles pouvaient être transmises à l'inspection du travail.

Les travailleurs avaient également la possibilité de déposer plainte par l'intermédiaire d'une permanence téléphonique, où les appels pouvaient être reçus dans différentes langues, ou par courrier électronique. Les inspecteurs veillaient à ne pas révéler l'origine de la plainte pendant l'inspection. Les travailleurs étaient de plus en plus à l'aise avec les inspecteurs au fur et à mesure que le nombre de plaintes traitées augmentait. Environ 70 pour cent des plaintes étaient réglées par les inspecteurs.

8. Selon les informations fournies à la mission, une part importante des plaintes reçues portait sur le non-paiement ou le retard de paiement des salaires. Cette question devrait être régie par les amendements au Code du travail, qui prévoyaient le versement direct des salaires sur les comptes bancaires des travailleurs par l'intermédiaire de la Banque centrale du Qatar. Une fois les amendements entrés en vigueur, un délai de grâce serait accordé aux entreprises pour leur permettre de s'adapter à la nouvelle législation. Le Département de l'inspection du travail avait cependant déjà créé une nouvelle division chargée de contrôler le paiement des salaires dans le cadre du système de protection des salaires. Cette division recevrait de la banque centrale les informations électroniques relatives au paiement du salaire de chaque travailleur, ces informations seraient ensuite vérifiées par un programme informatique qui contrôlerait l'exactitude du montant versé, compte tenu des heures supplémentaires et des indemnités de congé, ainsi que des retenues effectuées. Un document serait créé à l'issue de cette opération et pourrait être approuvé ou contesté par les travailleurs. Toute irrégularité observée ferait alors l'objet d'un suivi par un inspecteur du travail, et toute infraction constatée ferait l'objet d'une action en justice.
9. Les inspecteurs étaient tenus de présenter 40 rapports d'inspection par mois et encouragés à en établir en moyenne deux par jour. Ces chiffres étaient réalistes car, si l'inspection d'un grand site de construction pouvait prendre une journée entière, celle d'un petit commerce nécessitait beaucoup moins de temps. Les inspecteurs avaient compétence pour fermer un chantier en cas d'infraction constatée, et le travail sur ce site ne pouvait alors reprendre qu'avec l'autorisation du ministère du Travail et des Affaires sociales. L'organisation des inspections devait avoir pour priorité le suivi des plaintes. En cas d'infraction avérée, une inspection de suivi devait être menée. Un calendrier mensuel était par ailleurs établi pour l'inspection de grands projets.
10. Les inspecteurs du travail disposaient de tablettes électroniques, ainsi que d'un système GPS leur permettant d'accéder rapidement aux lieux de travail. Les inspectrices avaient vu leur nombre augmenter, mais préféraient parfois éviter de se rendre sur les lieux de travail. Le département comptait cinq experts en sécurité et santé au travail (deux ingénieurs, deux chimistes et un médecin), qui dispensaient aux inspecteurs une formation dans ce domaine tous les trois mois. Des inspecteurs avaient été envoyés dans d'autres pays pour recevoir une formation, et l'établissement d'un centre de formation dans le pays avait été planifié. Le département espérait pouvoir recruter 12 ingénieurs pour superviser les questions de sécurité et de santé au travail. En ce qui concerne les qualifications exigées pour les inspecteurs, il a été indiqué que la plupart disposaient d'un diplôme universitaire, mais qu'il était difficile de recruter des inspecteurs hautement qualifiés, étant donné que ces derniers étaient très recherchés par les autres départements également. Plusieurs interprètes avaient été recrutés.
11. Il relevait de la compétence du ministère de l'Intérieur de veiller à ce que les employeurs ne confisquent pas les passeports des travailleurs et de contrôler la situation des travailleurs domestiques et les agences de recrutement. Le Département de l'inspection du travail collaborait avec le Comité suprême pour les projets et l'héritage et la Fondation du Qatar. Des colloques hebdomadaires étaient organisés en vue de sensibiliser les employeurs aux dispositions législatives relatives à la sécurité et à la santé au travail.

Réunion avec le ministère de la Justice

12. Le ministre de la Justice a indiqué que le gouvernement avait la ferme volonté de coopérer avec l'OIT et que l'aide de l'Organisation était nécessaire pour résoudre les difficultés

rencontrées par le pays. L'adoption d'une nouvelle législation prenait du temps. La nouvelle législation destinée à remplacer le système de parrainage devait assurer un équilibre entre les intérêts des entreprises et les droits des travailleurs, ces derniers étant partie prenante de la construction du pays. La nouvelle loi devait constituer un modèle pour les Etats du Golfe. Le projet de loi n'était pas parfait, mais représentait un pas dans la bonne direction, et devait contribuer à résoudre les problèmes rencontrés par le pays. Le ministre espérait que la nouvelle législation serait adoptée avant l'été 2015, étant donné que la procédure devait prendre environ trois à six mois.

13. Le directeur du bureau du ministre de la Justice a expliqué que l'élaboration des textes de loi relevait principalement de la compétence du Cabinet, mais que le ministère de la Justice participait au processus. Il pouvait être demandé au département juridique du Cabinet d'élaborer des projets de loi. Le directeur du bureau du ministre a indiqué que les nouvelles modifications apportées au Code du travail avaient trait à la protection des rémunérations et aux salaires. Aucune sanction n'était auparavant prévue en cas de non-paiement d'un salaire. Dorénavant, les salaires devraient être versés par virement bancaire et perçus par les travailleurs au cours des sept premiers jours du mois. Ces modifications prévoyaient également une amélioration des normes relatives aux logements des travailleurs. Le projet de loi visant à réglementer l'entrée et la sortie des travailleurs étrangers, qui relevait de la compétence du ministère de l'Intérieur, devait être adopté prochainement. La principale modification apportée par la nouvelle loi était le remplacement du système de parrainage par un système où la relation travailleur-employeur serait régie par le contrat de travail. Les nouveaux amendements devraient permettre au travailleur de changer d'employeur une fois son contrat échu. Les contrats pourraient porter sur une durée maximale de cinq ans et être renouvelés. Toutefois, comme le prévoit également la législation actuelle, si l'employeur ne remplissait pas ses obligations ou se rendait coupable d'abus, le travailleur était en droit de changer d'employeur avant l'échéance de son contrat. Les deux parties pouvaient résilier leur contrat d'un commun accord. Cependant, en cas de refus de la part de l'employeur, le travailleur avait la possibilité de faire appel au ministère de la Justice pour rompre son contrat. La procédure de changement d'employeur était en cours d'ajustement. En outre, la nouvelle législation prévoyait qu'au terme de leur contrat les travailleurs s'adresseraient au gouvernement, et non à leur employeur, pour obtenir un visa de sortie, lequel devrait en principe leur être délivré dans un délai de 72 heures. Des réformes étaient en cours, mais devaient être mises en œuvre progressivement, de façon à permettre aux citoyens de s'y adapter. Il convenait de mettre en place une coopération avec des organisations internationales à cette fin. Le contrôle de la confiscation des passeports relevait de la compétence du ministère de l'Intérieur. Le ministère de la Justice disposait par ailleurs d'un centre de formation juridique et avait assuré des séances de perfectionnement à l'intention de magistrats du ministère public et d'inspecteurs du ministère du Travail, notamment en matière de droits de l'homme et de droits des travailleurs.

***Réunion avec le Département de la recherche
et du suivi de la direction générale des affaires
relatives aux frontières, aux passeports
et aux expatriés du ministère de l'Intérieur***

14. Le directeur du Département de la recherche et du suivi de la direction générale des affaires relatives aux frontières, aux passeports et aux expatriés du ministère de l'Intérieur a indiqué que le département était chargé de mettre en œuvre la loi n° 4 de 2009 sur le système de parrainage. Le département avait pour fonctions d'assurer un suivi de la situation des personnes ayant enfreint la loi en question; d'enquêter sur certaines affaires; de diriger des procédures de conciliation conformément à la loi; de mener des campagnes d'inspection visant à faire appliquer la loi; de faire exécuter des décisions judiciaires portant sur des expulsions ou des annulations de permis de séjour, en coordination avec les autorités compétentes; de gérer la détention des ressortissants étrangers ayant enfreint la

loi; de répertorier les personnes expulsées du pays; et de se prononcer, conformément aux réglementations en vigueur, en cas de pratique abusive lors d'un transfert temporaire ou permanent de parrainage. Le service de recherche et d'enquête du département avait mandat pour enquêter sur les personnes ayant enfreint la loi n° 4 de 2009 et les arrêter, ainsi que pour recenser les affaires relatives au trafic de visas et aux fausses entreprises. Le service de suivi du département poursuivait en justice les personnes qui avaient enfreint la loi, et les signalait au département de poursuite. Les infractions étaient examinées par le tribunal des affaires relatives au séjour des étrangers, et les personnes jugées coupables avaient la possibilité de déposer un recours auprès de la chambre d'appel de ce tribunal. Le département était chargé d'expulser les personnes reconnues coupables d'infraction à la loi n° 4 de 2009. Ces personnes étaient renvoyées dans leur pays d'origine ou, si elles en faisaient la demande, dans un pays tiers. Le centre de détention pour les personnes passibles d'expulsion accueillait environ 530 détenus, et des informations sur les installations et les services à la disposition de ces derniers ont été fournies à la mission.

15. Le département recevait certaines plaintes en vue d'accélérer la procédure de traitement des plaintes. Le Département des droits de l'homme du ministère de l'Intérieur créerait également un bureau au sein du Département de la recherche et du suivi, afin de mieux coordonner le travail entre les deux départements, notamment en ce qui concerne le transfert de parrainage. Si un problème concernant un parrainage survenait, mais que l'employeur s'opposait au transfert de parrainage, la question devait être tranchée par le département. Le bureau juridique du département recevait des plaintes, examinait chaque affaire et prenait les mesures nécessaires. Conformément à l'article 12 de la loi n° 4 de 2009, le transfert de parrainage était possible dans certaines circonstances, notamment en cas de pratique abusive et lorsque les travailleurs étaient victimes de fraude ou ne recevaient pas de visa à leur arrivée sur le territoire. Le département essayait de résoudre les différends à l'amiable avant de lancer une procédure judiciaire, et le transfert permanent de parrainage pouvait avoir lieu si un examen approfondi de la situation indiquait que l'employeur n'avait pas respecté ses engagements. Entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2014, 1 700 plaintes avaient été reçues, donnant lieu à 385 transferts temporaires et à 363 transferts permanents de parrainage (en cas de non-paiement de salaires, par exemple). Les travailleurs qui quittaient leur employeur sans en avoir reçu l'autorisation enfreignaient la loi n° 4 de 2009 et étaient passibles d'expulsion.
16. Le département était sollicité par des travailleurs souhaitant quitter le pays, de manière temporaire ou définitive, lorsque ces derniers ne parvenaient pas à obtenir un visa de sortie auprès de leur employeur. Le département était en mesure de délivrer ce type de visa si l'employeur refusait de le faire. Si un travailleur voulait retourner dans son pays d'origine, le département pouvait lui fournir l'assistance nécessaire. Les employeurs n'étaient pas autorisés à conserver le passeport des travailleurs, et le ministère public pouvait être saisi directement en cas d'infraction de cette nature. Le département pouvait récupérer le passeport et le restituer au travailleur, et les employeurs étaient passibles d'une amende dont le montant pouvait atteindre 50 000 riyals qatariens (QAR) (environ 13 700 dollars des Etats-Unis). Pour ce qui est du trafic de visas, 119 plaintes, dont la plupart portaient sur des activités menées dans les pays d'origine des travailleurs, avaient été reçues par le département en 2014. Cette même année, le département avait porté 63 affaires devant le ministère public, et 73 jugements avaient été prononcés.
17. Le Département du travail avait également l'intention d'établir un bureau au sein du Département de la recherche et du suivi en vue de traiter certaines plaintes. Les plaintes portant sur des questions relatives au travail, notamment celle des salaires ou du logement, devraient être transmises au ministère du Travail. Si l'infraction était confirmée, le travailleur pouvait prétendre à un transfert de parrainage. Les travailleurs pouvaient saisir un certain nombre d'organismes et, si leur plainte portait sur un transfert de parrainage, elle était transmise au ministère de l'Intérieur. Le département recevait des plaintes transmises par plusieurs organes, notamment par la police et le ministère du Travail.

18. La nouvelle loi, qui prévoyait l'abolition du système de parrainage, allègerait considérablement la charge de travail du département. La relation de travail serait régie par un contrat. Les travailleurs ne seraient plus tenus d'obtenir l'autorisation de leur employeur pour quitter le pays une fois leur contrat échu. La nouvelle loi prévoyait un délai de grâce devant permettre à chacun de s'adapter aux nouvelles dispositions légales, et une campagne visant à informer le public du contenu de cette loi devait être menée. Des tribunaux spéciaux seraient également créés conformément à la nouvelle législation.

Réunion avec le Département des droits de l'homme du ministère de l'Intérieur

19. Le directeur adjoint du Département des droits de l'homme du ministère de l'Intérieur a indiqué que les ministères de l'Intérieur et du Travail coopéraient étroitement pour résoudre les difficultés rencontrées par les travailleurs migrants. Le département était notamment chargé de recevoir les plaintes du public et de sensibiliser les fonctionnaires du ministère à la question des droits de l'homme. Il était important pour la réputation du pays de régler les litiges et de garantir le respect des droits de chacun. Le département s'était efforcé de simplifier la procédure de plainte et ne faisait pas de distinction entre les ressortissants nationaux et étrangers. Depuis sa création en 2005, il avait reçu environ 7 000 plaintes, dont un grand nombre avait trait à une demande de transfert de parrainage. Chaque plainte était examinée et les transferts de parrainage justifiés étaient approuvés par le ministre. En 2013, 299 litiges avaient été résolus (certains concernaient plusieurs travailleurs à la fois), et les transferts de parrainage de 233 travailleurs avaient été approuvés. En 2014, ces chiffres avaient été de 305 et 468, respectivement. Un transfert permanent de parrainage n'était possible que sous certaines conditions, notamment en cas de non-respect par l'employeur du contrat de travail, de substitution de contrat, de mauvais traitement ou si aucun logement adéquat n'était fourni aux travailleurs. Un transfert temporaire de parrainage était possible si l'affaire était en cours d'examen par un tribunal. Le Département de la recherche et du suivi du ministère de l'Intérieur pouvait transmettre les litiges portant sur un transfert de parrainage au Département des droits de l'homme, et les travailleurs avaient par ailleurs la possibilité de présenter leur plainte par courrier électronique. Le département tenait également des réunions avec des représentants de certaines communautés de travailleurs migrants, qui leur faisaient parfois part de certaines réclamations spécifiques. Le département devait transmettre au ministère du Travail les plaintes qui ne portaient pas sur un transfert de parrainage, notamment celles relatives aux salaires ou au logement. En réponse à la question de savoir si les travailleurs souhaitant déposer une plainte ne risquaient pas d'être déroutés par les nombreuses voies permettant de le faire, il a été indiqué à la mission que, si une plainte concernant le transfert de parrainage était reçue au ministère du Travail, elle serait transmise au ministère de l'Intérieur.
20. Concernant la révision du système de parrainage, les fonctionnaires du département ont indiqué ne pas être certains des conséquences de ces changements sur leur travail. On espérait que, dans le cadre du nouveau système, les travailleurs n'auraient plus à obtenir un certificat de non-objection délivré par leur employeur à l'issue de leur contrat. Cependant, ils seraient toujours tenus d'honorer leur contrat, à moins que l'autre partie n'en respecte pas les clauses.

Réunion avec le Département des droits de l'homme du ministère des Affaires étrangères

21. Le directeur du Département des droits de l'homme du ministère des Affaires étrangères a indiqué que son département était chargé d'intervenir sur les questions relatives aux droits de l'homme dans un certain nombre de cadres, dont les organismes des Nations Unies créés en vertu de traités relatifs aux droits de l'homme, l'Examen périodique universel et certaines ONG internationales. Il a souligné l'importance d'entretenir des relations

cordiales avec les pays d'origine des travailleurs et la nécessité d'une collaboration entre pays d'origine et pays d'accueil. Le Qatar avait rencontré certaines difficultés, mais devait accueillir convenablement les travailleurs et améliorer son image pour pouvoir attirer des travailleurs qualifiés. Des difficultés persistaient en raison de la pénurie de main-d'œuvre nationale et de l'augmentation rapide de la population totale. Le rapport du Rapporteur spécial de l'ONU sur les droits de l'homme des migrants, établi à la suite de sa visite au Qatar en novembre 2013, avait mis en évidence le caractère multidimensionnel des défis auxquels était confronté le pays. Il convenait par conséquent d'agir de manière concertée, en collaboration avec les pays d'origine, pour résoudre les problèmes constatés. Certains travailleurs arrivaient dans le pays très endettés ou avaient été victimes de fraude, mais n'osaient pas porter plainte de crainte d'être expulsés. Le directeur a indiqué que le gouvernement prenait des mesures pour régler ces problèmes selon une approche multidimensionnelle. Le ministère du Travail collaborait avec les ambassades des pays d'origine des travailleurs, notamment sur la question de la réglementation des agences de recrutement. Il était prévu que la révision du système de parrainage ait lieu dans l'année. Si de nombreuses avancées avaient été réalisées dans le domaine des droits des travailleurs, des progrès restaient à faire et devaient être accomplis au cours des prochaines années.

Réunion avec le secrétaire général du Conseil des ministres

22. Le secrétaire général a indiqué que, depuis 2014, le Qatar avait entamé une révision de l'ensemble de la législation du travail. Le Conseil des ministres achevait l'élaboration d'un projet de loi relatif aux travailleurs migrants portant modification de la loi sur le parrainage de 2009. Une fois adopté, ce projet de loi permettrait aux travailleurs de changer plus facilement d'employeur. Il prévoyait en outre que les relations entre employeurs et travailleurs seraient régies par des contrats de travail. L'élaboration d'un autre projet de loi visant à amender le Code du travail de 2004 était sur le point d'être achevée. La principale nouveauté de ce projet de loi était de garantir aux travailleurs la perception de leur salaire en temps voulu au moyen d'un virement bancaire. En cas de non-paiement des salaires ou d'autres rémunérations, l'entreprise responsable serait passible de sanctions. Le projet de loi en était au dernier stade de la procédure législative et devait être prochainement adopté. En outre, deux décrets ministériels visant respectivement à créer un département chargé des rémunérations au sein du ministère du Travail et à réglementer les logements fournis aux travailleurs migrants avaient récemment été promulgués. Des copies de ces deux décrets en langue arabe ont été remises à la mission. Enfin, le secrétaire général a fait savoir qu'un projet de stratégie fondée sur le travail décent établi par le BIT avait été présenté au Conseil des ministres. Ce dernier avait décidé de poursuivre ses négociations avec l'OIT jusqu'à ce que la stratégie en question atteigne un stade permettant au Conseil des ministres de l'adopter. Le secrétaire général a conclu la réunion en affirmant que l'aperçu du programme de travail législatif du gouvernement présenté ci-dessus illustre la détermination de ce dernier à entreprendre des réformes législatives qui allaient dans la bonne direction, celle d'un renforcement des droits des travailleurs migrants au Qatar. A cet égard, il attendait avec intérêt de pouvoir coopérer avec l'OIT.

Réunion avec la Commission nationale des droits de l'homme

23. Le président de la Commission nationale des droits de l'homme a indiqué que la commission avait été créée en 2002 pour défendre et promouvoir les droits de l'homme au Qatar. La commission recevait un grand nombre de plaintes de travailleurs migrants par l'intermédiaire de son département juridique, et avait été le premier organisme dans le pays à faire connaître les difficultés rencontrées par ces travailleurs. Depuis 2010, le gouvernement avait accompli des progrès considérables, tant dans le domaine de la législation que dans celui des mécanismes de traitement des plaintes. L'application du droit

du travail continuait cependant de poser problème, et la commission avait demandé au Département du travail d'améliorer ses dispositifs de contrôle. Des difficultés persistaient et certains travailleurs migrants continuaient d'être victimes d'abus, ne percevaient pas leurs salaires, n'étaient pas autorisés à changer d'employeur ou n'obtenaient pas de visa de sortie. Néanmoins, les nouvelles modifications apportées au Code du travail prévoyaient que les salaires soient versés directement par virement bancaire.

24. La commission recevait des plaintes déposées en personne, ou par l'intermédiaire d'une permanence téléphonique ou de dirigeants communautaires (représentants des travailleurs migrants d'une nationalité donnée). Lorsque la plainte provenait de travailleurs, la commission contactait directement l'entreprise concernée et assurait une médiation non formelle. Si l'entreprise s'opposait à un règlement du litige, la commission transmettrait ses recommandations (concernant un transfert de parrainage par exemple) au Département des droits de l'homme du ministère de l'Intérieur ou au ministère du Travail, selon les cas. Ces institutions pouvaient ensuite mener leur propre enquête et prendre les mesures nécessaires. La commission comptait par ailleurs 27 juristes qui fournissaient une assistance juridique aux travailleurs migrants. Elle disposait au sein de son département juridique d'un service chargé de représenter les ressortissants étrangers, et coopérait avec les ambassades des pays d'origine des travailleurs. Elle collaborait également avec des inspecteurs du travail et avait assuré des formations sur les difficultés rencontrées par les travailleurs migrants. Il restait de nombreux problèmes à traiter, notamment celui des pratiques des agences de recrutement hors du pays. Une coopération plus étroite avec les pays d'origine des travailleurs et la nomination d'un spécialiste des questions de travail dans les ambassades qataries de ces pays étaient nécessaires.
25. La commission avait transmis au gouvernement ses observations sur le projet de loi visant à mettre fin au système de parrainage. Le projet de loi prévoyait que les travailleurs pourraient changer d'employeur une fois leur contrat de travail arrivé à échéance, et que la durée maximale d'un contrat de travail était de cinq ans. En outre, les travailleurs pourraient s'adresser au ministère de l'Intérieur pour obtenir un visa de sortie (auparavant, cette démarche se faisait auprès de l'employeur). Ils devaient obtenir ce document dans un délai de 72 heures, sauf si une affaire les concernant était en cours d'examen par un tribunal. Ces évolutions étaient positives, mais d'autres questions restaient à traiter au moyen de règlements d'application, et il convenait de définir clairement ces règles (notamment celles relatives à la mise en place d'une commission d'appel et au droit des travailleurs à contester une décision).

Réunion avec la Chambre de commerce et d'industrie du Qatar

26. Le directeur général de la Chambre de commerce et d'industrie du Qatar a indiqué que le pays progressait très rapidement. Les travailleurs migrants constituaient la majeure partie de la main-d'œuvre. La protection des travailleurs continuait de poser problème, mais certains employeurs se tournaient vers la Chambre de commerce pour recevoir des conseils. Un important travail de sensibilisation avait déjà été effectué auprès des employeurs. L'importance accordée à la question avait suscité l'intérêt des employeurs, ce qui se traduisait par une évolution lente et régulière.

Réunion avec Qatar Petroleum

27. Le directeur général de Qatar Petroleum (QP) a indiqué que QP, entreprise publique, comptait 11 000 employés, dont 70 pour cent de travailleurs étrangers. QP s'efforçait d'appliquer des règles de travail strictes, notamment pour ce qui est de la sécurité, de la santé et du paiement des salaires, et les maîtres d'œuvre étaient tenus de respecter toutes les normes applicables en matière de santé, de sécurité et de respect de l'environnement. Tous les accidents du travail étaient répertoriés, et aucun accident mortel ne s'était produit.

QP avait mis en place un groupe chargé des questions relatives à la santé, à la sécurité et au respect de l'environnement, et reconnaissait que des progrès pouvaient encore être accomplis, étant donné que l'entreprise se conformait à des normes élevées pour pouvoir recruter des travailleurs qualifiés. L'entreprise collaborait avec des maîtres d'œuvre, lesquels faisaient appel à des sous-traitants. Les normes de QP s'appliquaient également aux maîtres d'œuvre et aux sous-traitants par l'intermédiaire de mécanismes contractuels, par exemple si un maître d'œuvre ne versait pas les salaires en temps voulu. S'agissant du respect des obligations, l'entreprise a affirmé procéder à des contrôles et à des inspections sur le lieu de travail de ses maîtres d'œuvre, mais a reconnu qu'elle rencontrait des difficultés dans le suivi de l'ensemble des questions ayant trait au respect des obligations, compte tenu du grand nombre de relations contractuelles établies. Pour garantir le paiement en temps voulu des salaires, ceux-ci étaient directement versés aux travailleurs par virement bancaire. Les membres de la mission auraient l'occasion de se rendre dans une ville habitée par des travailleurs pour examiner les logements des travailleurs de QP. Les travailleurs pouvaient déposer plainte, notamment pour mauvais traitements, harcèlement et intimidation, auprès d'une unité responsable des relations avec les employeurs. Des mécanismes destinés aux lanceurs d'alerte et un comité de contrôle étaient également en place. Il n'y avait ni forum de dialogue dans lequel les travailleurs étaient représentés ni commission conjointe sur la sécurité et la santé au travail. Le directeur général a affirmé ne pas connaître le contenu de la nouvelle loi sur le système de parrainage, mais a assuré que QP était prêt à appliquer les dispositions une fois qu'elle entrerait en vigueur.

Réunion avec la Fondation du Qatar

28. Le responsable de la protection des migrants de la Fondation du Qatar a expliqué que la Fondation du Qatar, bien que financée par les pouvoirs publics, était une entité privée à but non lucratif. Il a indiqué qu'une série de normes minima relatives aux travailleurs migrants, élaborée en 2013, avait été incorporée dans les nouveaux contrats conclus entre la Fondation du Qatar et ses maîtres d'œuvre. En outre, les nouveaux maîtres d'œuvre faisaient l'objet de trois évaluations. Une fois intégrées à tous les contrats conclus avec les maîtres d'œuvre, ces normes s'appliqueraient à 35 000 travailleurs. Les normes avaient été élaborées pour s'appliquer au cadre juridique existant et n'apportaient donc aucune modification aux systèmes de parrainage et de négociation collective. Conformément à ces normes, les maîtres d'œuvre étaient tenus d'engager des responsables de la protection et de mettre en place des comités de protection composés de hauts responsables, de superviseurs et de travailleurs, ce qui pouvait permettre d'améliorer la procédure de plainte sans que les dispositions législatives ne soient transgressées. Les travailleurs ne pouvaient pas s'affilier à une association de travailleurs. L'approche suivie par la Fondation du Qatar en matière de respect des obligations reposait sur l'éducation plutôt que sur la sanction. S'il s'avérait que les maîtres d'œuvre ne respectaient pas les normes minima, la fondation les aidait à améliorer leurs pratiques. La fondation espérait laisser un héritage aux entreprises locales, et ce n'est qu'après l'échec d'un long processus d'amélioration que les maîtres d'œuvre avaient l'interdiction de répondre aux appels d'offres de la fondation. Le département de la Fondation du Qatar chargé de la protection des migrants exerçait une fonction de contrôle et avait mis au point, en collaboration avec une société privée, une méthode d'évaluation. En ce qui concerne le recrutement, des représentants du département s'étaient rendus dans des pays exportateurs de main-d'œuvre et participaient à l'élaboration de normes de recrutement éthiques. Les responsables de la fondation ont cité l'exemple d'un maître d'œuvre avec lequel ils ont cessé de collaborer lorsqu'ils ont appris qu'il avait travaillé avec un recruteur qui pratiquait la substitution de contrats. La fondation était également parvenue à obtenir un certificat de non-objection pour 200 travailleurs recrutés par le maître d'œuvre en question afin de leur permettre de changer d'employeur. Néanmoins, les agissements des agences de recrutement basées à l'étranger continuaient de poser problème. En été, les horaires de travail étaient strictement contrôlés. Il demeurait toutefois

difficile de loger les travailleurs. La fondation utilisait les mécanismes contractuels pour imposer des changements lorsque les logements n'offraient pas de bonnes conditions de sécurité. Elle collaborait également avec une entreprise privée (Barwa) pour construire des logements convenables sur les lieux de travail. A l'échelle du pays, des changements pouvaient être observés s'agissant de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que des normes de protection. La fondation dialoguait avec le gouvernement et espérait participer à l'élaboration de la législation en la matière. Le ministère du Travail contrôlait les lieux de travail de la fondation et effectuait des visites inopinées. En outre, la fondation et le ministère du Travail avaient signé un protocole d'accord afin d'échanger des connaissances et d'aider l'inspection du travail à renforcer ses capacités.

Réunion du Comité suprême pour les projets et l'héritage

29. Le président du Comité suprême pour les projets et l'héritage a indiqué qu'une charte sur le bien-être des travailleurs avait été publiée en 2013. Des normes relatives au bien-être des travailleurs avaient été adoptées en 2014 et seraient incorporées dans les contrats conclus avec les maîtres d'œuvre travaillant sur les projets du comité suprême, y compris sur les chantiers de la coupe du monde de football. A terme, ces contrats concerneraient 74 000 travailleurs. Les normes visaient à couvrir l'intégralité de la chaîne de protection des travailleurs, notamment leur recrutement (dont les frais de recrutement et la substitution de contrats), leur logement, leurs conditions de travail et leur rapatriement. Les normes n'étaient pas parfaites et comportaient des lacunes, mais des progrès étaient accomplis en matière de protection des travailleurs. Pour contrôler ses maîtres d'œuvre, le comité avait mis en place un système de contrôle à quatre niveaux qui prévoyait notamment des auto-évaluations mensuelles, des contrôles par le comité suprême (pour valider les auto-évaluations), des contrôles indépendants par une tierce partie et des inspections par le ministère du Travail et des Affaires sociales. Le contrôleur indépendant, chargé de contrôler tant les maîtres d'œuvre que le comité, n'avait pas encore été nommé; un appel d'offres serait prochainement lancé à cette fin. Les sanctions imposées aux maîtres d'œuvre ne respectant pas leurs obligations étaient notamment un report de paiement, la régularisation de la situation par le comité suprême aux frais du maître d'œuvre (par exemple, dans le cas d'un paiement tardif des salaires, le comité suprême pouvait verser le salaire des travailleurs, puis déduire cette somme de la rémunération du maître d'œuvre) et la rupture de contrat (en dernier recours). Le comité suprême aidait également les maîtres d'œuvre à se conformer aux normes. Environ 70 inspections avaient été menées.
30. Les maîtres d'œuvre devaient créer un forum de dialogue sur le bien-être des travailleurs où ces derniers pourraient soulever des questions, et le comité suprême entendait mettre en place un forum de ce type pour l'ensemble du programme. Les maîtres d'œuvre devaient également nommer un responsable de la protection des travailleurs (choisi par le maître d'œuvre) qui pourrait soulever des questions concernant la protection et ne pourrait être démis de ses fonctions sans que le comité suprême n'en soit informé. La possibilité de permettre aux travailleurs de choisir le responsable de la protection n'avait pas été étudiée, mais pourrait l'être à l'avenir. Le président a indiqué que le comité dialoguait avec les organisations Human Rights Watch et Amnesty International et examinait des questions avec l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). Il espérait que l'OIT pourrait participer à ce processus. Il espérait également que la coupe du monde de football serait un moteur de changement. Les changements étaient lents, mais des efforts étaient faits.

Centre de développement social du Qatar

31. La directrice exécutive du Centre de développement social a dit espérer collaborer avec l'OIT sur les questions de développement social. La fondation, créée un an auparavant, s'occupait de questions ayant trait aux personnes handicapées, aux personnes âgées et aux

orphelins, et menait des initiatives visant à donner des moyens d'action aux jeunes et à offrir des services de réadaptation et de protection. La fondation dirigeait également un refuge ouvert aux femmes et aux enfants. La directrice exécutive a indiqué qu'elle ne pensait pas que les travailleurs migrants soient nombreux à être victimes de la traite. Elle a signalé que les travailleurs domestiques n'étaient pas encore couverts par la législation du travail, mais qu'ils devraient l'être, en tant que membres à part entière de la main-d'œuvre. Il était difficile de contrôler les conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques. Des mesures, comme la distribution de dépliants, avaient été prises pour sensibiliser les employeurs. Des progrès avaient été faits en matière d'aide aux travailleurs migrants, mais certains problèmes perduraient. La directrice exécutive a également fait référence à une proposition de projet de renforcement des compétences formulée par le bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes dont la suite était attendue.

Réunion avec la Hamad Medical Corporation

32. La directrice générale de la Hamad Medical Corporation a indiqué que tous les habitants du pays (y compris les travailleurs migrants) pouvaient accéder gratuitement aux soins de santé en cas d'urgence, cas dans lequel ils étaient couverts pendant toute la durée de leur séjour à l'hôpital. Dans les situations non urgentes, les patients devaient payer une somme symbolique (visant à prévenir les abus) dont ils pouvaient demander à être exonérés en cas de difficultés financières. Toutefois, compte tenu de la croissance rapide de la population, le pays ne comptait pas suffisamment de médecins et de lits d'hôpital, et les délais d'attente avaient augmenté. Le Conseil suprême de la santé (autorité publique chargée de la santé) avait élaboré un plan directeur visant à recruter davantage de médecins et à doubler le nombre de lits. Il menait également des activités de promotion de la santé auprès des ambassades des pays exportateurs de main-d'œuvre, en particulier de sensibilisation à la sécurité au travail et à la prévention des accidents. L'hôpital Hamad offrait le billet d'avion et les frais médicaux correspondants des patients hospitalisés qui souhaitaient rentrer dans leur pays d'origine. La plupart des accidents du travail observés à l'hôpital avaient eu lieu dans le secteur de la construction. Des travaux de recherche étaient en cours concernant les crises cardiaques, qui touchaient tout particulièrement les travailleurs népalais. Les autopsies pratiquées avaient révélé que nombre des victimes étaient porteuses d'un gène spécifique qui les rendait plus vulnérables aux crises cardiaques; un document serait prochainement publié sur cette question.

Réunion avec les représentants des ambassades

33. La mission a cherché à entrer en contact avec les représentants des ambassades de trois pays exportateurs de main-d'œuvre, mais n'a pas pu les rencontrer.

Visite sur le chantier du stade Al Wakrah

34. Les membres de la mission se sont rendus sur le chantier du stade Al Wakrah, l'un des huit stades construits pour la coupe du monde de 2022, sous la direction du Comité suprême pour les projets et l'héritage. A l'issue des travaux, qui venaient de commencer, le stade pourrait accueillir 40 000 personnes, et un hôtel et une école seraient bâtis dans une zone située à proximité. A ce stade du projet, environ 300 personnes de différentes nationalités, venant notamment d'Inde, du Népal, du Bangladesh et du Pakistan, travaillaient sur le chantier (à terme, environ 17 000 travailleurs seraient employés sur les trois chantiers qui avaient commencé). La mission a appris qu'une grande importance était accordée à la sécurité sur les chantiers. Des normes relatives à la sécurité avaient été adoptées en 2010 et révisées en 2014. Des réunions sur la sécurité avaient lieu tous les mois, et le taux de fréquence des accidents était de 0,16 pour cent. On avait recensé 23 accidents, dont la plupart ne concernaient que des machines (pas des travailleurs), et quatre accidents nécessitant les premiers soins. Aucun accident mortel ne s'était produit. Les travailleurs

étaient encouragés à respecter les consignes de sécurité et étaient récompensés lorsqu'ils suivaient de bonnes pratiques en matière de sécurité. Conformément aux dispositions du Code du travail, la journée de travail maximum était de huit heures, auxquelles pouvaient s'ajouter deux heures supplémentaires. En été, les travaux ne pouvaient pas être effectués à la lumière du soleil entre 11 h 30 et 15 heures, et des zones d'ombrage avaient été mises en place. Les travailleurs bénéficiaient d'une assurance médicale pendant toute la durée de leur contrat de travail et pouvaient consulter un médecin directement sur le chantier. Les maîtres d'œuvre étaient contrôlés au stade de l'appel d'offres et pendant l'exécution des travaux. Ils devaient veiller à ce que les sous-traitants accordent aux travailleurs les prestations qui leur étaient dues. Un forum consacré au bien-être des travailleurs, où étaient représentées toutes les nationalités des travailleurs, avait été mis en place sur chaque chantier. Les travailleurs pouvaient déposer plainte en appelant une ligne téléphonique directe, et un déontologue s'assurait du respect des obligations de chacun.

Visite dans la ville industrielle de Ras Laffan

35. La mission a pu se rendre dans la ville industrielle de Ras Laffan, principal site national de production de gaz naturel liquéfié et de transformation du gaz en liquide. Le site était administré par Qatar Petroleum et accueillait 40 000 travailleurs de 54 pays. Les membres de la mission ont visité des logements de travailleurs situés dans le Village planétaire de Ras Laffan, zone résidentielle où vivaient les employés de 26 entreprises. Les logements étaient des bungalows pouvant accueillir quatre personnes et offrant 40 mètres carrés d'espace par personne. La mission a visité un centre de formation à la sécurité situé dans le village et a assisté à une présentation faite par le responsable principal des opérations d'Amwaj, l'entreprise chargée de la gestion des installations. Le responsable a indiqué que des forums sociaux et des réunions de groupes consultatifs étaient tenus pour recueillir des informations sur les besoins des travailleurs, et que chaque nationalité était représentée au sein du forum sur le bien-être, par l'intermédiaire duquel les travailleurs pouvaient s'exprimer. Les membres de la mission ont visité un réfectoire du village, ainsi que des installations récréatives, dont une salle de sports, un terrain de football, des terrains extérieurs de basketball et de volleyball, une piscine et un cinéma en plein air, et ont pu s'entretenir avec des travailleurs. Ils ont visité un logement climatisé pouvant accueillir deux personnes et comportant une chambre équipée de deux lits et d'une télévision, et une salle de bains. Ils ont également visité le port de Ras Laffan, qui accueillait chaque année 11 000 bateaux, et dans lequel une installation à terre pouvant loger sept officiers et 20 membres d'équipage serait prochainement inaugurée.

Visite du complexe sportif pour travailleurs d'Al Khor

36. La mission s'est rendue dans un complexe sportif pour travailleurs construit par Barwa (société immobilière semi-privée). Le complexe permettait aux travailleurs de la zone de se divertir pendant leurs congés; des terrains de football, de cricket et de kabaddi en plein air étaient gratuitement mis à leur disposition. Une fois pleinement opérationnel, ce récent complexe comprendrait également des boutiques. S'agissant de l'accès des travailleurs aux installations, il a été indiqué que les sociétés pouvaient mettre des moyens de transport à la disposition des travailleurs, et que les responsables du complexe s'efforçaient d'informer les entreprises des installations disponibles. La mission a visité le complexe pendant un jour férié national et a pu constater l'utilisation des installations sportives extérieures par les travailleurs.

Visite de logements de travailleurs (Barwa Al Baraha)

37. Les membres de la mission ont visité un autre ensemble de logements pour travailleurs situé près de Doha. Les travaux de construction étaient en cours. A terme, le complexe pourrait accueillir jusqu'à 50 000 travailleurs. La mission a également visité un dortoir

construit en 2013. Les logements étaient des bâtiments de trois étages comprenant une salle commune, des toilettes communes et, dans un bâtiment séparé, un réfectoire. Les chambres comportaient trois paires de lits superposés (soit six lits) et six armoires (à clé) permettant aux travailleurs d'entreposer leurs effets personnels.

38. Au cours de la visite, la Confédération syndicale internationale a fourni aux membres de la mission des informations concernant les préoccupations soulevées par les travailleurs. Ces préoccupations avaient notamment trait au non-paiement et au paiement tardif des salaires (jusqu'à six mois de retard), aux horaires de travail excessivement longs, à la réticence des travailleurs à déposer plainte par crainte de représailles et au refus de la part des employeurs de délivrer aux travailleurs un certificat de non-objection leur permettant de changer d'employeur (même après expiration de leur contrat) ou un visa de sortie. Ces problèmes étaient plus graves pour les petites entreprises sous-traitantes, ainsi que pour les travailleurs des agences de placement (entreprises qui parrainaient un grand nombre de travailleurs pour offrir leurs services à d'autres entreprises). En outre, nombre de travailleurs avaient souscrit un prêt important pour régler les honoraires d'une agence de recrutement de leur pays d'origine. Les inspections étaient peu fréquentes, et les employeurs qui enfreignaient la législation n'étaient pas sanctionnés. S'agissant des conditions de vie, il a été indiqué que de nombreux logements n'étaient pas conformes aux normes minima, la plupart des logements pouvant accueillir six à huit personnes par chambre, et certains jusqu'à 30 personnes. Certains travailleurs avaient fait l'objet de sanctions disciplinaires pour avoir parlé et montré leur logement aux médias. Il a également été signalé que les travailleurs n'avaient pas connaissance des dispositifs électroniques leur permettant de déposer plainte. Les mécanismes de plainte n'étaient pas accessibles, et les procédures judiciaires étaient longues. Dans le secteur de la construction, les accidents de travail continuaient de poser problème, et les travailleurs étaient exposés à des températures élevées, même si de nombreuses entreprises semblaient respecter les limites imposées en ce qui concerne le temps de travail à la lumière directe du soleil.

III. Observations finales

39. Les membres de la mission de haut niveau tiennent à remercier les autorités qataries, en particulier le ministre et le vice-ministre du Travail et des Affaires sociales, ainsi que les fonctionnaires des ministères et toutes les autres personnes qu'ils ont rencontrés, pour le haut degré de coopération dont ils ont fait preuve. Les membres de la mission saluent également le dialogue franc et ouvert qu'ils ont eu avec les parties qu'ils ont rencontrés, ainsi que la volonté de ces parties d'améliorer la situation des travailleurs migrants au Qatar.
40. La mission s'est appuyée sur les conclusions et recommandations formulées par la Commission tripartite spéciale créée en application de l'article 24 de la Constitution de l'OIT pour examiner la réclamation alléguant le non-respect par le Qatar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, ainsi que sur les commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Elle a également pu recueillir un précieux complément d'information sur l'application des lois et sur les pratiques suivies, ce qui lui a permis de mieux comprendre le véritable impact de ces lois sur les droits des travailleurs migrants dans le pays. Elle estime donc utile de résumer les informations recueillies.

Projet de loi portant modification du Code du travail de 2004 et de la loi de 2009 sur le parrainage

41. La plupart des parties avec lesquelles la mission s'est entretenue ont reconnu la nécessité d'adopter les projets de loi proposés dans un futur proche et de veiller à leur mise en œuvre effective. En effet, pendant sa visite, la mission a appris qu'un grand nombre de plaintes de

travailleurs migrants avait trait au retard de paiement ou au non-paiement des salaires. On pouvait espérer que ces problèmes seraient réglés par les modifications apportées au Code du travail, qui prévoyaient notamment le versement direct des salaires sur le compte bancaire des travailleurs par l'intermédiaire de la Banque centrale du Qatar et des sanctions pour les employeurs ne respectant pas leurs obligations. Une nouvelle division chargée des salaires serait créée au sein du ministère du Travail et des Affaires sociales pour mettre en œuvre le système de protection des salaires, dans le cadre duquel toute irrégularité décelée en matière de paiement des salaires serait examinée par les inspecteurs du travail avant d'être renvoyée devant les tribunaux. Si ce système fonctionne bien, il pourrait contribuer à régler le problème récurrent du non-paiement des salaires.

42. La mission a appris qu'un grand nombre de plaintes de travailleurs migrants avaient trait au refus de la part des employeurs de délivrer un certificat de non-objection aux travailleurs (même après expiration du contrat de ces derniers) ou un visa de sortie et aux difficultés rencontrées en matière de transfert de parrainage. Néanmoins, la mission a été informée que le projet de loi visant à réglementer l'entrée et la sortie de travailleurs étrangers prévoyait le remplacement du «système de parrainage» par un système dans lequel les contrats de travail régleraient les relations de travail entre les parties. La mission n'a pas reçu de copie du projet de loi et ne peut donc pas se prononcer sur son contenu. Néanmoins, différents interlocuteurs lui ont assuré que ces modifications permettraient aux travailleurs de changer d'employeur au terme de leur contrat et de s'adresser directement au gouvernement pour demander un visa de sortie.
43. Compte tenu des problèmes de longue date auxquels sont confrontés les travailleurs migrants en ce qui concerne les questions susmentionnées, la mission considère que la volonté exprimée par le gouvernement de progresser dans le domaine des droits des migrants pourrait être discréditée si les projets de loi susmentionnés n'étaient pas rapidement adoptés. La mission estime par conséquent que le gouvernement devrait prendre de toute urgence les mesures nécessaires pour adopter le projet de loi portant modification du Code du travail et la nouvelle loi réglementant l'entrée et la sortie des travailleurs étrangers.

Accès aux mécanismes de plainte

44. La mission a pris connaissance de certaines des mesures prises pour renforcer l'accessibilité des mécanismes de plainte, notamment de la mise en place de dispositifs électroniques permettant aux travailleurs de soumettre des plaintes concernant quatre questions (retard de paiement, indemnités de congé, primes d'ancienneté et billets d'avion) en anglais et en arabe, ainsi que dans cinq autres langues. Les travailleurs pouvaient également déposer plainte auprès du Département de l'inspection du travail par l'intermédiaire d'une permanence téléphonique qui pouvait recevoir des plaintes dans différentes langues ou par courrier électronique. La mission considère que ces mesures peuvent faciliter l'accès des travailleurs migrants aux mécanismes de plainte, ce dont témoigne, entre autres, la hausse du nombre de plaintes déposées par des travailleurs migrants en 2014 par rapport à 2012 et 2013. Toutefois, le fait que les plaintes puissent être déposées auprès de différents ministères (par exemple, les plaintes relatives aux salaires ou au logement devaient être déposées auprès du ministère du Travail, tandis que les plaintes ayant trait aux transferts de parrainage devaient être déposées auprès du ministère de l'Intérieur) pouvait rendre la procédure déroutante et laborieuse et constituer un obstacle pour les travailleurs migrants. La mission estime donc que l'amélioration de la coopération et de la collaboration entre les acteurs gouvernementaux chargés des questions relatives au travail est essentielle. Elle considère également qu'il convient de multiplier les mesures de sensibilisation afin de faire connaître les mécanismes existants à tous les travailleurs, de manière à faciliter leur accès aux mécanismes de plainte, y compris pour les travailleurs de petites entreprises sous-traitantes, ainsi que pour les travailleurs employés par des agences de placement.

Renforcement des capacités de l'inspection du travail

45. La mission a été informée de diverses mesures prises pour renforcer l'aptitude des inspecteurs du travail à détecter les pratiques qui exposent les travailleurs migrants au travail forcé, notamment le retard de paiement ou le non-paiement des salaires et le refus de la part des employeurs de délivrer aux travailleurs un certificat de non-objection leur permettant de changer d'employeur. Ces mesures consistaient notamment à quasiment doubler le nombre d'inspecteurs du travail à partir de 2013 et à augmenter le salaire des inspecteurs du travail pour réduire le taux de rotation dans la profession. De plus, le nombre d'inspectrices avaient également augmenté. Les inspecteurs du travail disposaient de tablettes électroniques, ainsi que d'un système GPS qui leur permettait d'accéder rapidement aux lieux de travail. Le Département de l'inspection du travail comptait cinq experts de la sécurité et de la santé au travail qui dispensaient des formations aux inspecteurs tous les trois mois. Certains inspecteurs avaient également suivi une formation à l'étranger. La mission prend note de ces mesures positives, mais estime que de nombreuses difficultés perdurent en ce qui concerne la capacité de l'inspection du travail à déceler différentes irrégularités, notamment en ce qui concerne la communication avec les travailleurs. Ces difficultés sont confirmées par le nombre relativement faible d'infractions décelées par rapport au grand nombre de travailleurs migrants présents dans le pays. En outre, il fallait renforcer les capacités de l'inspection du travail afin de permettre aux inspecteurs de déceler les irrégularités dans les petites entreprises. Il convenait de poursuivre la formation continue et intensive des inspecteurs du travail. Compte tenu des très nombreux chantiers en cours et de leur probable multiplication, il serait nécessaire de recruter davantage d'inspecteurs dûment formés.

Application effective de sanctions appropriées

46. La mission n'a pas reçu d'information sur le résultat concret des affaires portées devant la justice ou sur les sanctions réellement imposées aux employeurs coupables de violation de la législation du travail ou de la loi n° 4 de 2009. Elle ne pouvait donc pas se prononcer sur l'accessibilité des tribunaux aux travailleurs migrants ou sur l'efficacité du système judiciaire dans le traitement des plaintes déposées par ces travailleurs.

Visites de lieux de travail

47. La mission est consciente que les lieux de travail et les logements qu'elle a pu visiter étaient gérés par de grandes entités financées par les pouvoirs publics (notamment Qatar Petroleum, la Fondation du Qatar et le Comité suprême pour les projets et l'héritage) ou étaient rattachés à ces entités. Pour ce qui est du bien-être des travailleurs, ces entités appliquaient des normes privées plus strictes que celles prévues par la législation nationale, et recouraient à des mécanismes contractuels pour imposer ces normes à leurs maîtres d'œuvre. La mission ne peut donc pas déterminer si ces grandes entités (ainsi que leurs lieux de travail et leurs logements) sont pleinement représentatives de la situation à l'échelle nationale. A cet égard, la mission rappelle que certains des interlocuteurs qu'elle a rencontrés ont évoqué la possibilité d'un système national à deux niveaux dans lequel on distinguerait, d'une part, les grandes entités publiques et parapubliques (qui se fondent sur des normes et des mécanismes d'application qui leur sont propres) et, d'autre part, les petites entreprises.

Coopération avec les pays exportateurs de main-d'œuvre

48. La mission a été informée à plusieurs reprises qu'avant d'arriver au Qatar des travailleurs migrants avaient dû payer d'importants frais de recrutement à des agences basées dans leur pays d'origine, ce qui contribuait à leur vulnérabilité. Plusieurs représentants gouvernementaux que la mission a rencontrés ont indiqué que cette pratique constituait un

problème majeur, étant donné qu'elle ne relevait pas de la juridiction du gouvernement. La mission tient à souligner qu'il importe d'améliorer la coopération entre le gouvernement du Qatar et les pays exportateurs de main-d'œuvre afin de résoudre ce problème. La mission a également été informée de plusieurs initiatives mises en œuvre par des entités parapubliques en vue de régler le problème des frais de recrutement; il s'agissait notamment du remboursement par l'employeur de tous les frais engagés par le travailleur et de la fourniture d'une assistance visant à aider les pays exportateurs de main-d'œuvre à mieux régir les activités des agences de recrutement.

* * *

49. La mission estime que de nombreux problèmes demeurent en dépit des mesures qui ont récemment été prises par le gouvernement et par d'autres interlocuteurs qu'elle a rencontrés au Qatar pour améliorer les conditions de travail de la main-d'œuvre migrante, qui constitue une catégorie de travailleurs vulnérable. La mission estime que des progrès supplémentaires pourraient être faits, en particulier concernant le paiement en temps voulu des salaires, la possibilité de changer d'employeur et l'accès à des mécanismes de plainte efficaces, étant donné que les problèmes rencontrés dans ces domaines peuvent particulièrement nuire aux travailleurs. Selon les conclusions de la mission, le personnel des petites entreprises sous-traitantes et les travailleurs dont les premiers employeurs sont des agences de placement sont davantage touchés par les problèmes relatifs aux conditions de travail et au respect des normes en vigueur que les autres travailleurs. Il faut espérer que le gouvernement s'efforcera de poursuivre les réformes sur les plans stratégique, législatif et pratique, pour améliorer les droits et les conditions de travail des travailleurs migrants et faire en sorte que les progrès économiques accomplis par le Qatar s'accompagnent de progrès sociaux.

Appendice

Personnes rencontrées par la mission de haut niveau

Ministère du Travail et des Affaires sociales

Abdulla L. Al-Khulaifi, ministre du Travail et des Affaires sociales.

Mohamed Ali M. Al Meer, chef du Département des relations de travail.

Malak A. M. Al-Hajri, directeur du Département de la main-d'œuvre.

Khaled Abdulla Sultan Al-Ghanem, directeur du Département de l'inspection du travail.

Salah Eldin Abedellatif Mousa, spécialiste de la sécurité et de la santé au travail, Département de l'inspection du travail.

Ministère de la Justice

Hassan Lahdan Al Mohannadi, ministre de la Justice.

Ministère de l'Intérieur

Général de brigade Nasser Mohd. Al-Sayed, directeur du Département de l'administration, de la recherche et du suivi, Direction générale des affaires relatives aux frontières, aux passeports et aux expatriés.

Lieutenant-colonel Saad Salem Al-Dosari, directeur adjoint du Département des droits de l'homme.

Ministère des Affaires étrangères

Khalid J. Al-Thani, directeur du Département des droits de l'homme.

Conseil des ministres

Momad Bin Ahmad Al-Mohanndi, secrétaire général du Conseil des ministres.

Commission nationale des droits de l'homme

D^f Ali Bin Samikh Al Marri, président de la Commission nationale des droits de l'homme.

Ali Salman Ali Ali-Sulaiti, chef du Bureau du président.

Ghalia A. Al-Thani, directrice du Département de la coopération internationale.

Fondation du Qatar

Chris Newman, responsable de la protection des migrants, Département de la protection des migrants, Direction générale de la santé, de la sûreté, de la sécurité et de l'environnement.

Munther Abdulla Al-Dawood, chargé des projets et de l'investissement, Département des projets et de l'investissement, Centre de développement social.

Comité suprême pour les projets et l'héritage

Hassan Al Thawad, secrétaire général.

Farah Al Muftah, présidente du Comité de protection des travailleurs.

Centre de développement social

Amal Abdul Latif al-Mannai, directrice exécutive.

Hamad Medical Corporation

Hanan Al Kuwari, directrice générale.

Qatar Petroleum

Saad Sherida al-Kaabi, président-directeur général.

Abdulaziz Jassim Al-Muftah, directeur du service chargé des sites industriels.

Chambre de commerce et d'industrie du Qatar

Remy Rowhani, directeur général.

Village planétaire Ras Laffan

Leon Van Der Heyde, responsable des questions de santé, de sécurité et d'environnement,
service chargé des sites industriels, Qatar Petroleum.

Bradley Nordal, responsable principal des opérations, Amwaj.