



Conseil d'administration

334^e session, Genève, 25 octobre-8 novembre 2018

GB.334/INS/8

Section institutionnelle

INS

Date: 24 octobre 2018

Original: anglais

HUITIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Suivi de la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 331^e session en vue d'appuyer le programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT et ses modalités de mise en œuvre

Objet du document

Le présent document constitue le rapport annuel sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT.

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

Principal résultat/élément transversal déterminant: Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Présenter à la 337^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2019) un rapport annuel sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du programme de coopération technique.

Unité auteur: Département des normes internationales du travail (NORMES).

Documents connexes: GB.331/INS/13.

1. A sa 331^e session (octobre-novembre 2017), le Conseil d'administration a décidé d'appuyer le programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT et ses modalités de mise en œuvre. Ce programme illustre la volonté commune du gouvernement et du Bureau de coopérer pour garantir le respect des conventions internationales du travail ratifiées par le Qatar et la réalisation progressive des principes et droits fondamentaux au travail dans l'Etat du Qatar au cours de la période 2018-2020.
2. Ces objectifs seront atteints moyennant l'amélioration du paiement des salaires, le renforcement des systèmes d'inspection du travail et de sécurité et de santé au travail (SST), l'optimisation du système de contrats qui a remplacé le système de la *kafala*, l'amélioration des procédures de recrutement, l'intensification des mesures destinées à prévenir le travail forcé, protéger les victimes et poursuivre les coupables, et la promotion des moyens d'action des travailleurs.
3. En moins d'une année, tous les éléments du programme de coopération ont été mis en place, et le travail opérationnel s'est concentré sur les domaines prioritaires. Le présent document constitue le premier rapport annuel sur l'état d'avancement, à la mi-octobre 2018, de la mise en œuvre du programme de coopération technique Qatar-BIT.

Informations sur les progrès réalisés dans le cadre du programme de coopération technique Qatar-BIT

Lancement du programme de coopération technique

4. Faisant immédiatement suite à la décision du Conseil d'administration d'appuyer le programme de coopération technique convenu entre le Qatar et le BIT, l'accord de coopération technique a été officiellement signé le 7 novembre 2017 par le ministre du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales du Qatar (ci-après le «ministre du Travail»), M. Issa Saad Al Jafali Al Nuaimi, et le Directeur général du BIT, M. Guy Ryder.
5. Au cours de la phase de démarrage du programme de coopération technique, qui a été brève, 13 fonctionnaires (11 administrateurs et 2 agents de la catégorie des services généraux) ont été recrutés et mutés à Doha pour la mise en œuvre du programme, lequel comprend cinq piliers. Le chef du programme a été muté à Doha le 1^{er} février 2018 et a en outre été nommé point focal pour l'Etat du Qatar au sein du Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes. Le bureau de projet de l'OIT à Doha a été officiellement inauguré le 29 avril.
6. Parallèlement à la mise en place du bureau de projet et de son organisation interne, une structure de gouvernance a été établie pour permettre une coopération harmonieuse et efficace entre le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales (ci-après le «ministère du Travail») et le BIT sur chacun des cinq piliers.
7. Un comité directeur national a été créé et chargé de conseiller et orienter les responsables de la mise en œuvre du projet. Il est présidé par M. Issa Saad Al Jafali Al Nuaimi, le ministre du Travail, et compte parmi ses membres des représentants du ministère de l'intérieur, du ministère des Affaires étrangères, du ministère de la Justice, du ministère de la Santé publique, du ministère du Développement, de la Planification et des Statistiques, du Bureau des communications gouvernementales du Qatar, du Comité suprême pour les projets et l'héritage, du Comité national des droits de l'homme, de la Chambre de commerce du Qatar et de la Fondation du Qatar pour l'éducation, la science et le développement communautaire.

8. Le ministre du Travail a désigné son sous-secrétaire adjoint au travail comme homologue du chef du programme du BIT et créé un organe de coordination interne composé de dix points focaux appartenant au ministère du Travail et chargés d'assurer la liaison avec l'équipe du Bureau.
9. On trouvera dans les sections ci-après un rapport sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de chacun des cinq piliers du programme de coopération technique et une brève description des partenariats qui apportent leur soutien à l'exécution du programme. Pour la commodité du lecteur, un résumé du programme est présenté à l'annexe.

Activités entreprises au titre des cinq piliers du programme

Premier pilier – Amélioration du niveau des salaires

10. **Transition d'un salaire minimum temporaire à un salaire minimum non discriminatoire permanent** – L'Etat du Qatar a adopté un salaire minimum en novembre 2017, dont le taux a été fixé à titre provisoire et qui sera ultérieurement remplacé par un salaire minimum non discriminatoire permanent. A cette fin, les responsables du programme ont fourni des conseils techniques et organisé une consultation nationale sur le salaire minimum qui a abouti à la création d'une commission ad hoc sur le salaire minimum, qui est opérationnelle depuis septembre 2018. En collaboration avec le ministère du Travail, le BIT procède actuellement à la collecte et à l'analyse des données statistiques disponibles sur l'éventail des salaires et sur d'autres indicateurs statistiques dans l'Etat du Qatar. Des recherches qualitatives ont en outre été menées avec les principales parties prenantes, les travailleurs migrants et leurs familles au Qatar, ainsi que dans deux grands pays pourvoyeurs de main-d'œuvre, à savoir l'Inde et le Népal, en vue de déterminer le niveau auquel le salaire minimum permettrait de satisfaire les besoins des travailleurs et de leurs familles, et d'évaluer en même temps son impact économique. Les conclusions de ces études techniques seront résumées dans un rapport et présentées avant la fin de l'année pour examen à la Commission ad hoc sur le salaire minimum.
11. **Amélioration du système de protection des salaires** – Une étude a été commandée en vue de déterminer l'efficacité du système de protection des salaires. Ses conclusions permettront d'envisager les améliorations possibles, notamment en ce qui concerne la constatation des infractions et la détermination des sanctions et peines à prévoir en cas de non-paiement des salaires. L'étude portera également sur la question de savoir comment on pourrait ultérieurement étendre le système aux travailleurs qui en sont actuellement exclus.

Deuxième pilier – Systèmes d'inspection du travail et de SST

12. **Evaluation de l'inspection du travail et élaboration d'une stratégie en matière de SST** – Un plan d'action ciblé est actuellement mis au point en collaboration avec le ministère du Travail sur la base d'une évaluation du système national d'inspection du travail. Un profil de SST pour le Qatar est en cours d'élaboration; fondé sur les recommandations de la deuxième Conférence nationale du Qatar sur la SST, organisée par le ministère en avril 2018, il permettra d'orienter la conception de la stratégie nationale en matière de SST qui sera soutenue par le programme. Un mémorandum d'accord a en outre été signé entre le ministère et la Direction de la santé et de la sécurité du Royaume-Uni (HSE) en ce qui concerne les besoins en matière de renforcement des capacités qui ont été mis en évidence dans l'évaluation menée par le BIT.

Troisième pilier – Remplacement du système de la kafala par un système de contrats de travail

- 13. Poursuite de la réforme juridique** – Une nouvelle loi supprimant le visa de sortie pour les travailleurs couverts par le droit du travail a été signée par l’Emir le 4 septembre 2018. La loi n° 13 de 2018 modifie les dispositions de la loi n° 21 de 2015 et de la loi n° 1 de 2017, qui réglementent l’entrée et la sortie des expatriés. Dès l’entrée en vigueur de la loi n° 13, à la date de sa publication au *Journal officiel*, les travailleurs migrants relevant du droit du travail pourront quitter le pays sans avoir à obtenir un permis de leur employeur. Il s’agit là d’une étape importante dans l’abolition du système de la *kafala* au Qatar. Cette nouvelle loi précise toutefois que les employeurs peuvent soumettre au ministère du Travail, pour approbation, les noms des travailleurs pour lesquels un «certificat de non-objection» serait encore requis en raison de la nature de leur travail. Le nombre de ces travailleurs ne doit pas dépasser 5 pour cent de des effectifs de l’entreprise. En outre, la loi n° 13 ne couvre pas les catégories de travailleurs qui ne relèvent pas du droit du travail, comme les travailleurs domestiques. Les responsables du projet ont fourni en permanence des conseils techniques sur cette réforme juridique et continueront d’accorder une grande priorité à la poursuite des réformes dans ce domaine ainsi qu’aux activités de sensibilisation et à la mise en œuvre de la nouvelle législation.
- 14. Promotion du recrutement équitable et de la mobilité de la main-d’œuvre** – Les responsables du programme ont lancé diverses initiatives visant à renforcer l’appui aux pratiques de recrutement équitable conformément aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de l’OIT, au moyen principalement de partenariats avec des entreprises privées et d’activités de renforcement des capacités conçues «sur mesure». Ils ont par exemple signé un accord de partenariat public-privé avec QVDC, une société par actions qatarie comptant deux actionnaires, à savoir la société qatarie Diar Real Estate Investments et VINCI Construction Grands Projets, pour la mise en œuvre d’un programme pilote de recrutement équitable entre le Bangladesh et le Qatar dans le secteur de la construction. L’objectif de ce programme pilote était de démontrer l’intérêt des pratiques de recrutement équitable dans ce secteur. Dans le domaine du renforcement des capacités, le programme de l’OIT a permis d’organiser de nombreuses activités de formation sur les principes et pratiques de recrutement équitable à l’intention des recruteurs, des employeurs et des représentants du ministère du Travail. Les résultats préliminaires du programme pilote ont été présentés lors d’une conférence organisée en collaboration avec la Chambre de commerce du Qatar, le ministère et l’Institut pour les droits de l’homme et les entreprises, qui s’est tenue les 17 et 18 octobre. La conférence a porté principalement sur les pratiques prometteuses suivies par les entreprises qataries dans le domaine du recrutement équitable et de la mobilité sur le marché du travail, ainsi que sur les possibilités d’étendre et de reproduire ces pratiques dans tous les secteurs. Le BIT a collaboré également avec l’ambassade des Etats-Unis à Doha pour conseiller le ministère du Travail et le ministère de l’Intérieur au sujet de la poursuite de l’alignement du nouveau système de visas et contrats électroniques sur les normes internationales du travail et les bonnes pratiques.
- 15. Appui à la mise en œuvre de la loi n° 15 de 2017 sur les travailleurs domestiques** – Le programme a contribué à l’organisation de consultations nationales sur la loi n° 15 de 2017 visant à déterminer les difficultés de sa mise en œuvre et à étudier les solutions offertes par les bonnes pratiques nationales et internationales. Pour éclairer le débat, un mémorandum de commentaires techniques a été élaboré sur la base d’une analyse exhaustive des lacunes de cette loi au regard de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et des conventions ratifiées par le Qatar. Une attention particulière a également été accordée à l’examen de l’impact des différents arrangements contractuels (y compris ceux prévoyant éventuellement une plus grande mobilité des travailleurs

domestiques sur le marché du travail) sur plusieurs aspects de la relation de travail entre les travailleurs domestiques et leurs employeurs, en vue de la préparation de nouvelles réformes.

Quatrième pilier – Travail forcé

- 16. Améliorer par une action coordonnée la prévention, la protection et la répression en matière de travail forcé** – Le BIT a organisé un atelier à l'attention du Comité national de lutte contre la traite des personnes en vue d'étayer son plan de travail stratégique pour le pilier correspondant. La mise en œuvre du volet «renforcement des capacités» du quatrième pilier a débuté avec la tenue d'un atelier sur la traite des personnes et le travail forcé organisé conjointement par l'OIT, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) et le ministère du Travail à l'attention du personnel du ministère, ainsi qu'avec la production et la transmission aux services gouvernementaux concernés d'une brochure en langue arabe sur les indicateurs du travail forcé.
- 17.** Le ministère du Travail, le Conseil supérieur de la magistrature du Qatar, l'ambassade des Etats-Unis et le bureau de projet de l'OIT à Doha ont engagé des discussions préliminaires avec certains juges des tribunaux civils et pénaux, ainsi qu'avec des membres des commissions de règlement des conflits du travail afin d'examiner les améliorations à apporter aux formations sur le travail forcé et la traite des personnes dispensées au personnel judiciaire qatari. Un module expressément consacré au travail forcé et à la traite des personnes sera donc mis au point et intégré dans le programme de formation obligatoire destiné à tous les nouveaux magistrats.

Cinquième pilier – Promotion des moyens d'action des travailleurs

- 18. Apporter un appui aux commissions de règlement des conflits du travail récemment mises en place** – La décision n° 6 de 2018 du Conseil des ministres du Qatar a institué au sein du ministère du Travail un ensemble de commissions de règlement des conflits du travail. Trois d'entre elles sont aujourd'hui pleinement opérationnelles. Dans le but de les aider à élaborer et mettre en place un mécanisme interne qui leur permette de fonctionner de mieux en mieux, le BIT et la Confédération syndicale internationale (CSI) ont organisé conjointement un atelier qui s'est tenu à Londres le 11 juillet 2018; le ministère du Travail et le Conseil supérieur de la magistrature du Qatar ont pu y partager et comparer leur expérience avec des professionnels exerçant dans des organes de règlement des différends réputés de divers pays: Australie (Fair Work Commission), Irlande (Tribunal du travail), Royaume-Uni (ACAS) et Afrique du Sud (CCMA). Cet atelier a été une source précieuse de données pour l'élaboration du plan de travail du programme destiné à améliorer de manière continue le fonctionnement des commissions de règlement des conflits du travail.
- 19. Aider les travailleurs à porter plainte par l'intermédiaire du ministère du Travail** – Le BIT et le ministère du Travail ont établi conjointement un protocole régissant l'aide apportée aux travailleurs par le BIT pour le dépôt de plaintes. L'objectif général était d'assurer le bon fonctionnement et la pérennité du mécanisme national de dépôt de plaintes. Le protocole est désormais appliqué par les deux parties, ce qui a permis au BIT d'aider à transmettre 52 plaintes au ministère du Travail et d'assurer un suivi régulier depuis le lancement du programme. Ces plaintes concernaient plus de 320 travailleurs de divers secteurs: construction, services, travail domestique et éducation.
- 20. Mise en place de comités paritaires dans les entreprises** – Six entreprises du secteur de la construction ont fait part de leur intérêt pour la mise en place, à titre expérimental, de comités paritaires. Des élections ont déjà eu lieu dans deux de ces entreprises, et des comités

paritaires sont actuellement créés. Un projet de décret ministériel sur l'organisation et les procédures de constitution des comités paritaires est par ailleurs en cours d'élaboration.

Le Comité suprême pour les projets et l'héritage a collaboré avec les entrepreneurs en vue de mettre en place des forums sur le bien-être des travailleurs sur les 24 sites d'hébergement des principaux entrepreneurs et les 70 sites d'hébergement des sous-traitants. Le comité suprême a élaboré à cet effet un ensemble de directives – lesquelles ont été examinées et approuvées par l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – pour aider les entrepreneurs à organiser les élections des représentants des travailleurs. Le groupe de travail conjoint du comité suprême et de l'IBB a suivi le déroulement des élections sur deux sites d'hébergement. Au mois de janvier 2018, 8 000 travailleurs avaient élu des représentants sur 20 sites d'hébergement couvrant 15 des principaux entrepreneurs et 20 sous-traitants. Le taux de participation aux élections a été supérieur à 85 pour cent ¹.

- 21. Promotion de l'égalité et de la non-discrimination** – Le BIT et le ministère du Travail ont organisé un atelier destiné à promouvoir l'égalité et la non-discrimination et à mieux faire comprendre la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Les participants ont pu également engager une réflexion sur les lois et les pratiques en vigueur au Qatar, ce qui leur a permis de définir les mesures de suivi à prendre et notamment de répertorier les domaines où l'assistance technique du BIT serait utile.

Partenariats

- 22.** Dans un souci de coordination et pour permettre aux organisations internationales de travailleurs de participer à la mise en œuvre du programme, le ministère du Travail, le BIT, la CSI et les fédérations syndicales internationales (FSI) ont décidé d'organiser deux fois par an des réunions qui offrent l'occasion de définir les domaines de collaboration et les mesures concrètes de suivi à adopter. Deux de ces réunions ont déjà eu lieu (en avril et octobre 2018) avec la participation des organisations de travailleurs suivantes: CSI, IBB, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), UNI Global Union, Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT) et Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD).
- 23.** Le bureau de l'OIT à Doha accueille aujourd'hui trois chargés de liaison avec les collectivités locales représentant trois organisations internationales de travailleurs: la CSI, l'IBB et l'ITF. Leur mandat est de sensibiliser les travailleurs aux réformes du travail menées au Qatar, de mieux faire connaître ces réformes, d'aider les travailleurs à établir un argumentaire solide pour étayer leurs plaintes, d'apporter un appui au bureau de projet du BIT et de soutenir les initiatives du ministère du Travail du Qatar. Le ministère du Travail et le bureau de l'OIT à Doha ont par ailleurs signé, d'une part avec l'IBB, d'autre part avec l'ITF, un mémorandum d'accord qui délimite leurs domaines de collaboration dans l'Etat du Qatar.
- 24.** Les responsables du programme travaillent par ailleurs en étroite collaboration avec la Chambre de commerce du Qatar et l'Organisation internationale des employeurs (OIE), et prévoient d'instituer plusieurs partenariats public-privé qui permettront de mobiliser les connaissances et les compétences et de les mettre au service de l'exécution du programme et de l'application de leurs recommandations dans les entreprises. Comme indiqué précédemment, les responsables du programme ont déjà conclu un partenariat de ce type avec QVDC pour la mise en œuvre d'un programme pilote de recrutement équitable.

¹ Disponible à l'adresse: <https://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2018/03/SC-Annual-Report-2018-Issue-6.2-digital.pdf> (uniquement en anglais).

25. D'autres partenariats ont été signés avec le gouvernement suisse, représenté par la Direction du développement et de la coopération (DDC), le Royaume-Uni, représenté par la HSE, et la Qatar Financial Centre Authority (QFCA), dans le but de mettre leurs compétences respectives au service de l'exécution du programme de coopération technique BIT-Qatar. Ces partenariats sont axés sur des domaines comme l'inspection du travail, la SST, la recherche, la diffusion de l'information et le renforcement des capacités.

Perspectives d'avenir

26. Le programme étant désormais pleinement opérationnel, le BIT et le ministère du Travail, mais aussi les institutions et les partenaires avec lesquels ils collaborent, s'emploient avec un soin tout particulier à définir l'ordre de priorité et les étapes successives de leurs interventions afin d'assurer à ces dernières un impact durable. Cet aspect restera primordial pendant toute la durée de vie du projet. Les équipes soumettront les modèles d'intervention correspondant à chacun des cinq piliers à un contrôle continu, leur objectif étant d'assurer l'exécution des activités tout en gérant diverses contraintes – délais serrés à tenir, anticipations, évolution incessante du contexte. Ce contrôle permettra également aux responsables du projet de réagir rapidement et d'adapter les interventions si nécessaire.

Projet de décision

27. *Le Conseil d'administration prend note du rapport sur les activités du BIT au Qatar.*

Annexe

Coopération technique entre le Qatar et le BIT (2018-2020)

Objectifs du projet

Le projet s'inscrit dans le cadre des efforts déployés par le gouvernement du Qatar pour mettre en œuvre de nombreuses réformes de la législation sur l'emploi et fournir des garanties supplémentaires en vue de promouvoir et protéger les droits des travailleurs. Il a été élaboré à la suite de consultations entre le BIT et le Qatar.

Le projet de coopération technique au Qatar illustre la volonté commune du gouvernement et du BIT de coopérer pour garantir le respect des conventions internationales du travail ratifiées par le Qatar et la réalisation progressive des principes et droits fondamentaux au travail dans l'Etat du Qatar au cours de la période 2018-2020. Ces objectifs seront atteints moyennant l'amélioration du paiement des salaires, le renforcement des systèmes d'inspection du travail et de sécurité et de santé au travail, l'optimisation du système de contrats qui a remplacé le système de la *kafala* et qui vise à améliorer les procédures de recrutement, l'intensification de la prévention, de la protection et des poursuites contre le travail forcé, et la promotion des moyens d'action des travailleurs. Pendant la durée du projet, le conseiller technique principal du BIT responsable du projet présentera un rapport annuel intérimaire au Conseil d'administration, à sa session de novembre.

Objectifs stratégiques et immédiats

Domaine d'action	Objectifs immédiats à atteindre
1. Protection des salaires	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le système de protection des salaires est amélioré et les sanctions imposées pour non-paiement des salaires sont appliquées. ■ Un fonds de garantie des salaires est créé. ■ Un salaire minimum applicable sans discrimination est adopté. ■ La couverture effective du système de protection des salaires est étendue de façon à couvrir les petites et moyennes entreprises (PME), les sous-traitants et ultérieurement les travailleurs domestiques.
2. Inspection du travail et sécurité et santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ Une politique en matière d'inspection du travail est mise en œuvre selon une stratégie claire et est assortie d'un plan de formation des inspecteurs du travail. ■ Les pouvoirs de sanction des inspecteurs du travail sont effectifs. ■ La communication avec les travailleurs migrants est améliorée grâce à des services d'interprétation adaptés. ■ Une politique en matière de sécurité et de santé au travail est mise en œuvre selon une stratégie claire, notamment pour ce qui est des risques liés à la chaleur, et est assortie d'une campagne de sensibilisation. ■ Un système de déclaration des accidents du travail est mis en place et opérationnel.
3. Système de contrats de travail remplaçant le système de la <i>kafala</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ La loi n° 21 et les autres lois applicables relatives au recrutement et aux conditions d'emploi des travailleurs migrants sont mises en œuvre, examinées et révisées conformément aux commentaires de la commission d'experts de l'OIT. ■ Les acteurs concernés bénéficient d'une formation complète sur la législation et ses révisions ultérieures. ■ La loi sur les travailleurs domestiques est mise en œuvre et examinée par l'OIT.

Domaine d'action	Objectifs immédiats à atteindre
4. Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> ■ Un contrôle plus rigoureux, une réglementation plus stricte et la mise en œuvre des directives sur le recrutement équitable sur trois axes migratoires contribuent à l'amélioration des pratiques de recrutement. ■ Les restrictions à la liberté des travailleurs migrants de changer d'employeur et de quitter le pays moyennant un préavis raisonnable sont levées. ■ Des politiques efficaces en matière de traite des êtres humains sont élaborées sur la base d'une définition claire du travail forcé et d'indicateurs précis en la matière. ■ Un plan national d'action sur le travail forcé est mis en œuvre et comporte notamment des mesures de lutte contre la confiscation de passeport, la substitution de contrats de travail et les obstacles empêchant les victimes d'avoir accès à la justice. ■ Une aide est apportée pour l'élaboration d'une stratégie nationale relative à la traite des êtres humains. ■ En collaboration avec le Comité national du Qatar sur la traite des êtres humains, un appui est apporté en vue de renforcer la coordination des organes internationaux compétents sur le travail forcé et la traite des êtres humains. ■ Des plans de formation destinés à renforcer les capacités des organismes chargés de l'application des lois (police, ministère public, juges et inspecteurs du travail) sont élaborés et mis en œuvre. ■ Une assistance technique est fournie en vue de la ratification du protocole de 2014 relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. ■ Des activités de sensibilisation sur le travail forcé et les principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable sont organisées en collaboration avec la Chambre de commerce qatarienne.
5. Promotion des moyens d'action des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les mécanismes nationaux de plainte sont renforcés grâce à la mise en place de systèmes de contrôle destinés à améliorer les résultats. ■ L'appui fourni par le BIT aux travailleurs qui portent plainte auprès des mécanismes nationaux de plainte par le truchement du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales a renforcé la capacité du système national à garantir un processus équitable et rapide et l'absence de représailles. ■ Les travailleurs expatriés connaissent leurs droits et obligations, en particulier en ce qui concerne le dépôt de plaintes, les documents requis et d'autres questions de procédure. ■ Des comités conjoints représentatifs sont créés. ■ Le fonctionnement et la réglementation des comités de travailleurs sont améliorés. ■ Une campagne nationale de sensibilisation sur les droits au travail est menée en vue d'appuyer le renforcement des capacités de tous les travailleurs et employeurs ainsi que de tous les fonctionnaires concernés au Qatar.