

Conseil d'administration

337^e session, Genève, 24 octobre-7 novembre 2019

GB.337/INS/5

Section institutionnelle

INS

Date: 7 octobre 2019

Original: anglais

CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport de situation annuel sur la mise en œuvre du programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT

Objet du document

Le présent document contient le rapport de situation annuel sur la mise en œuvre du programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT. Le Conseil d'administration est invité à prendre note de ce rapport (voir le projet de résultat au paragraphe 53).

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 un rapport de situation annuel à la 340^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2020).

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

Documents connexes: GB.331/INS/13(Rev.); GB.334/INS/8.

Progrès réalisés dans le cadre du programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT

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 ¹. Ce programme illustre la volonté commune des autorités qatariennes 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 cet Etat au cours de la période 2018-2020.
2. Le premier rapport de situation a été présenté au Conseil d'administration à sa 334^e session (octobre-novembre 2018) ². Dans le présent document, on trouvera le deuxième rapport de situation annuel sur la mise en œuvre du programme de coopération technique, qui couvre la période allant de mi-octobre 2018 à mi-octobre 2019. Un résumé de ce programme figure en annexe à toutes fins utiles.

Résultats obtenus au cours de la deuxième année de mise en œuvre des cinq piliers du programme

Premier pilier – Amélioration du niveau des salaires

3. **Adoption d'un salaire minimum non discriminatoire** – En avril 2019, la Commission ad hoc du salaire minimum, établie en 2018, a examiné un rapport du BIT résumant les conclusions d'études techniques menées aux fins de la mise en place d'un nouveau salaire minimum et d'un système de salaire minimum durable au Qatar. Ce rapport énonce des recommandations précises et des scénarios fondés sur une analyse approfondie de la situation économique, ainsi que des besoins des travailleurs et de leurs familles. Il s'appuie, entre autres choses, sur des données détaillées issues du système de protection des salaires et d'autres données d'enquêtes, ainsi que sur des contributions obtenues notamment des employeurs et des travailleurs de différents secteurs d'activité, de ministères d'exécution, de la chambre de commerce et de fédérations syndicales internationales.
4. Le projet de loi sur le salaire minimum a été approuvé par le Conseil des ministres en septembre et soumis au Conseil consultatif (*Majlis al-Choura*) pour examen. Une fois adoptée, cette loi constituera la première du genre au Qatar. Elle prévoit que les employeurs devront fournir aux travailleurs de quoi se nourrir correctement et se loger décentement, en plus de leur verser le salaire minimum. Elle s'appliquera à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs domestiques. Elle instituera une commission du salaire minimum, qui assurera le suivi de l'incidence du salaire minimum et proposera régulièrement des ajustements.
5. **Renforcement du système de protection des salaires** – Le programme a donné lieu à une évaluation complète du système de protection des salaires sous l'angle de la législation, du cadre institutionnel et du fonctionnement interne de l'Unité de protection des salaires du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales (MADLSA). Un ensemble de recommandations ont été élaborées sur les moyens de renforcer ce système.

¹ Document [GB.331/PV](#), paragr. 387.

² Document [GB.334/INS/8](#).

Elles préconisent non seulement d'étendre celui-ci à davantage de travailleurs et d'entreprises, mais aussi de faire en sorte que les diverses formes d'entorse à la législation puissent être détectées et traitées plus rapidement et de réduire ainsi les cas de non-paiement prolongé des salaires. Le MADLSA se verra fournir un appui dans le cadre du programme pour mettre en œuvre ces recommandations au cours des douze mois à venir.

6. **Création d'un fonds de soutien et d'assurance au profit des travailleurs** – Le 30 octobre 2018, la loi n° 17 de 2018 portant création du Fonds de soutien et d'assurance au profit des travailleurs a été adoptée. Ce fonds sera chargé de procéder au versement rapide des salaires impayés dus aux travailleurs sur décision d'une Commission de règlement des conflits du travail. Cela permettra d'éliminer les principaux obstacles auxquels certains travailleurs se heurtent lorsqu'ils réclament leurs salaires impayés directement à leur employeur. De plus, les travailleurs vulnérables bénéficieront d'un soutien humanitaire de la part du fonds dans certaines circonstances. Le gouvernement, qui a fourni le budget initial du fonds, entend solliciter les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations afin qu'ils l'alimentent. Le MADLSA a achevé de recruter les gestionnaires du fonds et lui a alloué un budget de fonctionnement. L'objectif est qu'il soit pleinement opérationnel d'ici au mois de décembre 2019.
7. Afin d'appuyer la mise en œuvre du fonds, les responsables du programme ont procédé à un examen des fonds et dispositifs similaires existant dans d'autres pays, dont l'objectif était d'éclairer sur le modèle ou les systèmes qui seraient adéquats pour le Qatar. Parmi les fonds et dispositifs examinés figuraient notamment des fonds d'insolvabilité et des régimes d'assurance financés au moyen de différents mécanismes, essentiellement en Asie et en Europe. Le rapport d'examen contient des recommandations concrètes concernant: la structure, les politiques et les procédures du fonds; les moyens de mettre en place une institution transparente, responsable et professionnelle; les moyens d'assurer le financement et la pérennité du fonds; et les critères de dépôt de demandes au fonds.

Deuxième pilier – Systèmes d'inspection du travail et de sécurité et de santé au travail

8. **Renforcement du système d'inspection du travail** – Le système d'inspection du travail a été soumis à une évaluation complète, qui a abouti à l'élaboration et à l'adoption d'une politique nationale en matière d'inspection du travail, à la mise en place d'une unité stratégique au sein du Département de l'inspection du travail et à la préparation d'un plan de formation visant à renforcer les capacités des inspecteurs.
9. La politique nationale en matière d'inspection du travail a été adoptée en avril 2019. Elle témoigne d'une réorientation fondamentale vers des inspections stratégiques et reposant sur des observations factuelles, axées sur la collecte et l'analyse des données, la planification et l'action stratégiques, l'harmonisation des directives et la formation de tous les inspecteurs du travail, la sensibilisation, la transparence et la responsabilisation. La politique a été diffusée auprès de l'ensemble des inspecteurs du travail et publiée sur le site Web public du Département de l'inspection du travail.
10. L'unité stratégique du Département de l'inspection du travail a été mise en place en décembre 2018; elle se compose de référents issus de différents services du MADLSA. Un atelier stratégique s'est tenu en janvier 2019 sur le thème de la conformité, et deux visites d'étude internationales, visant à renforcer les capacités de l'unité, ont été organisées aux Pays-Bas et au Portugal en février et mars 2019. Depuis lors, l'unité a élaboré un plan stratégique à l'intention du Département de l'inspection du travail, axé sur la collecte et l'analyse des données.

11. L'unité stratégique a établi un plan de formation pour 2019-20 en collaboration avec l'Institut du développement administratif, organisme chargé de la formation au sein du MADLSA. A l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, 91 inspecteurs du travail ont reçu une formation sur la sécurité et la santé au travail (SST). En outre, à compter de septembre 2019 et tout au long de l'année 2020, tous les inspecteurs du travail suivront une formation sur les questions suivantes: compétences en matière d'inspection du travail et législation du travail; SST, logement des travailleurs et gestion du stress thermique; enquêtes sur les accidents du travail; protection des salaires; travail forcé; et recrutement. Les modules de formation sont en cours d'élaboration avec l'Institut du développement administratif, le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) et des experts internationaux.
12. **Adoption d'une politique en matière de SST** – Un profil complet de la SST a été établi dans le cadre du programme, avec l'aide de divers organismes gouvernementaux et quasi gouvernementaux du Qatar, ainsi que de la Direction de la sécurité et de la santé du Royaume-Uni. Ce profil décrit et analyse la législation et la pratique pertinentes, l'infrastructure institutionnelle et les moyens disponibles. Il contient plusieurs recommandations, notamment en ce qui concerne la coordination entre les multiples acteurs du domaine, l'harmonisation de la législation et des normes en matière de SST, et la collecte et l'analyse des données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. En outre, les responsables du programme participent activement aux travaux d'une équipe spéciale conjointe dirigée par le MADLSA et du ministère de la Santé publique. Cette équipe a élaboré une politique nationale en matière de SST, qui définit les principes, les domaines d'action et les responsabilités des deux ministères, compte tenu du profil de la SST et des normes et instruments pertinents de l'OIT.
13. Le programme a appuyé l'organisation par le MADLSA et le ministère de la Santé publique du tout premier mois de la SST, en avril 2018. A cette occasion, plusieurs activités ont été menées en vue de renforcer la culture de la SST au Qatar. Parmi ces activités, on peut citer une conférence nationale sur la SST, une formation dispensée aux inspecteurs du travail, l'atelier «SafeJam» destiné aux étudiants universitaires et un forum des praticiens mis sur pied par l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). Au total, ce sont plus d'une vingtaine d'entreprises et plus de 15 000 travailleurs qui ont participé aux activités de formation et de sensibilisation organisées durant le mois de la SST.
14. **Se positionner à l'avant-garde de la recherche sur le stress thermique et les mesures d'atténuation** – En mars et avril 2019, deux études ont été menées sur le stress thermique en tenant compte de l'expérience et des connaissances acquises par d'autres pays. Ces études, destinées à éclairer les mesures que le gouvernement et les entreprises pourraient prendre, ont notamment consisté à réaliser une méta-analyse de l'ensemble des travaux de recherche universitaires existants sur le stress thermique, afin de recenser les méthodes de pointe pour la mesure et l'atténuation de ce dernier. Cette méta-analyse a été effectuée en collaboration avec le MADLSA, le Conseil suprême qatarien pour l'organisation et la durabilité, le laboratoire FAME de l'Université de Thessalie (Grèce) et la Direction de la sécurité et de la santé du Royaume-Uni.
15. En juillet et août 2019, le laboratoire FAME a été mandaté pour mener des recherches de pointe au Qatar, en vue d'évaluer l'impact des conditions environnementales sur la santé et la productivité des travailleurs, dans le cadre de la plus vaste démarche de mesure de paramètres physiologiques jamais entreprise. Trois mesures d'atténuation (ratios travail-repos, hydratation et vêtements) ont été mises à l'épreuve afin d'en déterminer l'incidence. Les principales conclusions et recommandations de l'étude ont été diffusées auprès des parties prenantes nationales, dans l'objectif de renforcer le respect de la législation nationale et des normes pertinentes applicables au niveau des entreprises.

16. Des supports de sensibilisation au stress thermique ont été élaborés à l'intention des travailleurs et des employeurs. Plusieurs vidéos et documents imprimés ont aussi été produits en plusieurs langues. Les travailleurs ont reçu des informations ciblées sur les dangers inhérents au stress thermique et les moyens de les atténuer. Quant aux employeurs et aux superviseurs, ils ont été encouragés à adopter des plans d'atténuation du stress thermique au sein de leurs entreprises respectives, et le MADLSA a publié sur son site Web des directives pour la réalisation de l'évaluation des risques liés au stress thermique, élaborées en tenant compte de la documentation du BIT et d'exemples obtenus d'entreprises actives au Qatar. En outre, des affiches et des dépliants traitant du stress thermique ont été distribués sur les chantiers.

Troisième pilier – Remplacement du système de la kafala par un système de contrats de travail et amélioration des conditions d'emploi et des procédures de recrutement

17. **Adoption d'une nouvelle décision ministérielle supprimant le visa de sortie** – Afin d'étendre le champ d'application de la loi n° 13 de 2018 portant suppression des visas de sortie pour les travailleurs relevant de la loi n° 14 de 2004, un appui technique a été apporté dans le cadre du programme, pour l'élaboration d'une décision ministérielle, qui confère aux fonctionnaires des ministères et d'autres organismes publics, aux fonctionnaires des institutions publiques, aux travailleurs domestiques, aux gens de mer, aux travailleurs des secteurs de l'agriculture et de l'élevage et aux travailleurs occasionnels le droit de quitter le pays, temporairement ou définitivement, pendant la durée de leur contrat. Cette décision devrait être adoptée par le ministère de l'Intérieur d'ici à la fin de 2019. Le programme a également donné lieu à la création d'une animation simple et facile à comprendre, intitulée «Connaissez vos droits». Disponible en plusieurs langues, cette animation vise à faire connaître la loi n° 13 de 2018 aux travailleurs.
18. **Mobilité professionnelle à accorder aux travailleurs migrants** – Une étude a été menée afin de guider la réforme des politiques relatives à la mobilité des travailleurs migrants sur le marché du travail local. Les auteurs de l'étude ont évalué l'impact économique sur les entreprises de la suppression du certificat de non-objection exigé des employeurs et pris en compte la position des travailleurs sur les réformes envisageables. Les conclusions préliminaires de l'étude ont été présentées au cours d'un atelier avec les acteurs nationaux en mars 2019. Des propositions de modification de la loi n° 14 de 2004 relative au travail et de la loi n° 21 de 2015 qui réglementent l'entrée, la sortie et le séjour des expatriés ont ensuite été élaborées dans le cadre du programme concernant la cessation de la relation de travail et la suppression du certificat de non-objection, l'objectif étant d'éliminer les restrictions imposées à la liberté de circulation des travailleurs voulant changer d'emploi. Ces propositions ont été approuvées par le Conseil des ministres en septembre et soumises au Conseil consultatif pour examen. Une fois qu'elles auront été adoptées, les modifications proposées mettront fin au système restrictif du parrainage. Le travailleur pourra changer d'employeur moyennant un préavis raisonnable, au terme de sa période d'essai (si le contrat en prévoit une). Toutefois, si le travailleur décide de quitter son emploi pendant la période d'essai, le futur employeur sera tenu de rembourser à l'employeur concerné une partie des commissions de recrutement et frais connexes.
19. **Diffusion des nouvelles lois et décisions ministérielles** – Une présentation animée accessible à tous sur les droits des travailleurs a été conçue en plusieurs langues dans le cadre de ce programme afin de faire mieux connaître la loi n° 13 de 2018 auprès des travailleurs. Par ailleurs, une série d'animations explicatives complémentaires consacrées à des aspects particuliers des droits des travailleurs sont en cours de réalisation. Le BIT, en collaboration avec le MADLSA, a organisé plusieurs discussions avec des acteurs du secteur privé, parmi

lesquels la Chambre de commerce américaine, le conseil néerlandais des entreprises, le Conseil espagnol des entreprises, le Conseil philippin des entreprises, le Conseil portugais des entreprises et le Conseil suisse des entreprises, au sujet de la loi n° 13 de 2018 et d'autres réformes juridiques.

- 20. Elargissement des modèles d'emploi applicables aux travailleurs domestiques** – Une deuxième réunion portant sur le secteur du travail domestique au Qatar, présidée par le MADLSA, s'est tenue en juillet 2019 avec les acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux concernés. Au cours de cette réunion, il a été question de WISA, la nouvelle entreprise publique chargée du recrutement et du placement des travailleurs domestiques sans hébergement chez l'employeur et à temps partiel. Les participants ont formulé diverses recommandations sur les activités de WISA, que celle-ci a commencé à mettre en œuvre en septembre 2019. Une étude sur les bonnes pratiques en matière de modèles d'emploi applicables aux travailleurs domestiques dans le monde entier a en outre été réalisée dans l'optique de développer les activités de cette entreprise publique.
- 21. Diffusion de la loi n° 15 de 2017 sur les travailleurs domestiques** – Une vidéo de sensibilisation (en arabe, en anglais et en hindi) sur les droits et responsabilités des travailleurs domestiques a été réalisée, ainsi que deux brochures d'information à l'intention des travailleurs domestiques et des employeurs, en collaboration avec l'organisation non gouvernementale Migrant-Rights. Une brochure destinée aux travailleurs domestiques publiée en arabe et en anglais sera distribuée dans tous les centres de traitement des demandes de visas pour le Qatar. Pour la première fois dans le pays, une manifestation a été organisée à l'occasion de la Journée internationale des travailleurs domestiques à l'initiative de la Fédération internationale des travailleurs domestiques, du ministère du Développement administratif et du Travail et des Affaires sociales ainsi que du BIT.
- 22. Promotion du recrutement équitable** – Le projet pilote de recrutement équitable entre le Bangladesh et le Qatar dans le secteur de la construction (en partenariat avec QDVC, une société par actions privée qatarie associant Qatari Diar Real Estate Investment Company et VINCI Construction Grands Projets) se poursuit. Les recruteurs ont bénéficié d'une assistance technique, qui a consisté en une formation et un encadrement personnalisé afin qu'ils puissent élaborer les politiques et instruments propres à garantir un recrutement équitable, conformément aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* du BIT. Une vidéo ciblant les futurs travailleurs de la construction originaires du Bangladesh a été réalisée pour les informer, avant leur départ, de ce à quoi ils doivent s'attendre en allant vivre et travailler au Qatar. Ce projet pilote fait actuellement l'objet d'une évaluation afin de déterminer l'incidence que les pratiques de recrutement équitables ont sur les travailleurs et leur expérience de la migration, y compris sur l'adéquation des compétences.
- 23.** En collaboration avec le MADLSA, l'Ambassade des Etats-Unis au Qatar, la Chambre de commerce et d'industrie du Qatar et la Fondation du Qatar, une conférence de haut niveau a été organisée en mai 2019 pour faire mieux connaître aux acteurs du secteur public les dispositions de la loi n° 14 de 2004, qui interdit la facturation des commissions de recrutement aux travailleurs. Cette conférence a permis aux participants de s'engager à agir pour qu'aucun travailleur n'ait à déboursier de l'argent pour trouver un emploi, que les commissions de recrutement et frais connexes soient toujours à la charge de l'employeur et qu'une diligence raisonnable soit exercée à l'égard des entrepreneurs dans ce domaine. Un groupe de travail chargé d'examiner les procédures de passation des marchés publics de plusieurs institutions publiques qui ont pris cet engagement a tenu sa première session trimestrielle en septembre 2019.

- 24. Evaluation de la législation et des normes applicables en matière de recrutement et d'emploi** – Le programme a donné lieu à un inventaire de la législation du Qatar et des directives non contraignantes connexes, telles que les normes relatives au bien-être des travailleurs du Comité suprême pour l'organisation et la durabilité et de la Fondation du Qatar. Il servira de point de départ pour le recensement des bonnes pratiques dans divers domaines, notamment en matière de réglementation du logement.
- 25. Mise au point de systèmes de migration plus sûrs** – Le BIT fait partie d'un groupe de travail réunissant le MADLSA, le ministère de l'Intérieur et l'Ambassade des Etats-Unis au Qatar qui poursuit la mise en conformité des procédures des centres de traitement de demandes de visas pour le Qatar dans les pays d'origine avec les normes internationales du travail et les bonnes pratiques. Le BIT a organisé trois tables rondes au Népal (novembre 2018), à Sri Lanka (juin 2019) et aux Philippines (septembre 2019) entre des représentants du ministère du Développement administratif et du Travail et des Affaires sociales et du ministère de l'Intérieur et des représentants de syndicats et d'organisations de la société civile chargés des questions de migration de main-d'œuvre.
- 26. Echanges des bonnes pratiques entre les secteurs** – Le MADLSA, le BIT et l'Institut pour les droits de l'homme et les entreprises ont accueilli la première réunion stratégique du groupe de dialogue sur le secteur hôtelier en décembre 2018 en présence de représentants du Comité suprême pour l'organisation et la durabilité, d'International Tourism Partnership, de l'IBB, de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes et de la Fédération internationale de football association (FIFA). Ce groupe a pour objectif de partager des connaissances et des idées afin d'engager des échanges avec l'industrie hôtelière du Qatar, en s'appuyant sur des initiatives lancées dans d'autres secteurs, comme celui de la construction. Les discussions ont porté sur diverses mesures novatrices menées en faveur du recrutement équitable, des dispositifs de diligence raisonnable, de la mobilité sur le marché du travail et de la coopération sur le lieu de travail, pour ne citer que quelques domaines. Les deuxième et troisième séries de réunions du groupe de dialogue ont eu lieu en avril et octobre 2019. Elles ont abouti à l'adoption d'une approche concertée pour aider le secteur hôtelier à mettre en œuvre les réformes introduites par l'Etat du Qatar.
- 27.** Les responsables du programme ont entrepris de renforcer les capacités du secteur hôtelier du Qatar par la mise en place d'un groupe de travail sur la croissance durable et le travail décent dans ce secteur. Ce groupe de travail multipartite, auquel participent plus d'une quarantaine d'hôtels a pour objectif de partager des connaissances et de définir des bonnes pratiques en matière de diligence raisonnable de la part des fournisseurs et des recruteurs de main-d'œuvre, d'instaurer une coopération sur le lieu de travail, d'élaborer des mécanismes de traitement des plaintes et de garantir la mobilité des travailleurs sur le marché du travail. Le groupe de travail s'est réuni à six reprises entre mars et octobre 2019. Un guide sur les questions liées à l'emploi et au recrutement, y compris la diligence raisonnable des agences de placement et des recruteurs de main-d'œuvre, ainsi que sur les mécanismes de traitement des plaintes efficaces, sera élaboré en concertation avec les établissements hôteliers, les acteurs nationaux, les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs, pour présentation en avril 2020.
- 28. Renforcement de la capacité de communication** – Un atelier de deux jours a été organisé à l'intention des responsables de la communication du ministère du Développement administratif et du Travail et des Affaires sociales et d'autres institutions publiques sur la capacité à communiquer efficacement en matière de migration de main-d'œuvre, de recrutement équitable et de travail forcé. Une table ronde réunissant des rédacteurs en chef et des journalistes a été organisée en complément de cet atelier pour débattre des règles de déontologie et de la fiabilité de la couverture médiatique réservée aux migrations, au travail forcé et au recrutement équitable de travailleurs. Un plan d'action a été élaboré en vue de

poursuivre le dialogue avec les institutions publiques, les médias et les milieux universitaires sur l'efficacité de la communication et la couverture médiatique de la réforme du travail en cours.

Quatrième pilier – Travail forcé

29. **Renforcement de la prévention, de la protection et de la répression en matière de travail forcé par une action coordonnée** – En collaboration avec le MADLSA et le Comité national de lutte contre la traite des personnes, il a été possible de consolider le Plan national de lutte contre la traite des personnes pour 2017-2022 et d'en élargir la portée pour y inclure le travail forcé.
30. La législation nationale a également fait l'objet d'un examen au regard du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, dont les résultats ont été examinés et validés au cours d'une table ronde réunissant experts et autres praticiens. Cet examen a mis en évidence un certain nombre de domaines dans lesquels le cadre juridique pourrait être renforcé, notamment la loi n° 15 de 2011 sur la traite des personnes et les articles du Code pénal relatifs au travail forcé. Il a en outre permis de recenser les domaines qui devraient figurer en priorité dans le plan national de lutte contre la traite des personnes.
31. En mars 2019, le BIT, le Comité national de lutte contre la traite des personnes, l'Ambassade des Etats-Unis au Qatar et Migrant Forum in Asia ont organisé un atelier dans le but de partager des données d'expérience d'autres pays en ce qui concerne les centres d'accueil. Le gouvernement a prévu d'ouvrir six sites d'accueil pour les victimes de la traite et de l'exploitation, qui seront administrés par le Croissant-Rouge du Qatar. Ces centres d'accueil devraient être pleinement opérationnels d'ici à la fin de 2019.
32. A l'occasion de la Journée mondiale contre la traite des personnes, le BIT et le Comité national de lutte contre la traite des personnes ont organisé une manifestation pour débattre du renforcement des mesures relatives à la protection des victimes et à la poursuite des auteurs de la traite. A cette occasion, des membres du Comité national de lutte contre la traite des personnes, ainsi que d'autres acteurs dont des attachés d'ambassades en charge des questions relatives au travail, des juristes, des représentants d'organisations non gouvernementales et des étudiants en droit se sont réunis. Le secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi des Philippines a assisté à cette rencontre, à l'issue de laquelle il a été recommandé d'étudier la possibilité que le Qatar devienne un pays pilote dans le cadre de l'Alliance 8.7.
33. En ce qui concerne le renforcement des capacités, un module sur le travail forcé est en cours d'élaboration dans le cadre du programme global de formation des inspecteurs du travail. Le Comité national de lutte contre la traite des personnes a dit souhaiter adapter ce module aux inspecteurs d'autres organismes publics susceptibles d'entrer en contact avec des victimes de travail forcé. Des tables rondes seront organisées avec des juges dans le cadre d'une collaboration avec le Conseil supérieur de la magistrature.

Cinquième pilier – Promotion des moyens d'action des travailleurs

34. **Adoption d'une nouvelle réglementation** – Le MADLSA a publié le 21 avril 2019 la décision n° 21 relative à la réglementation des conditions et procédures appelées à régir l'élection des représentants des travailleurs au sein des comités paritaires. Cette décision permet à tous les travailleurs, qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail conclu directement avec l'entreprise ou d'un contrat négocié avec un tiers, d'élire leurs représentants et de se présenter pour devenir l'un d'entre eux. Elle impose aux membres des

comités de tenir leurs réunions pendant les heures normales de travail, sans que cela occasionne une perte de salaire ou d'autres avantages, et fait obligation aux entreprises d'offrir une protection efficace aux représentants des travailleurs. Ces deux impératifs sont conformes à la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971. Cette décision pose également les bases d'un juste exercice des droits relatifs à l'information des salariés puisqu'elle stipule que toute la documentation utilisée aux fins de l'élection doit être disponible dans une langue comprise par l'ensemble des travailleurs. Elle exige en outre que les procès-verbaux des réunions et les textes des décisions soient publiés à l'aide de moyens appropriés et dans une langue comprise par tous les travailleurs.

- 35. Création de comités paritaires** – La Fondation du Qatar a revu ses normes obligatoires relatives au bien-être des travailleurs migrants dans le but d'obliger l'ensemble de ses sous-traitants à mettre sur pied des comités paritaires aptes à représenter 7 800 travailleurs. C'est dans cette perspective que le BIT et le MADLSA participent à la mise en place de comités paritaires expérimentaux, en collaboration avec cinq sous-traitants de la Fondation du Qatar exerçant leurs activités dans les domaines du nettoyage, de l'alimentation (services et production) et de la gestion des installations, ainsi qu'à la création d'un comité paritaire consultatif central pour le secteur des services. Cet organe, présidé par la Fondation du Qatar, se réunit tous les trois mois avec un représentant de la direction et un représentant des travailleurs de chaque sous-traitant de la Fondation du Qatar, dans le but de tenter d'apporter une solution aux difficultés liées au lieu de travail soulevées dans le cadre des débats du comité paritaire de chaque sous-traitant.
- 36.** Suite à la publication de la décision n° 21 le 21 avril 2019, cinq élections de comités paritaires ont été organisées entre juillet et septembre. Une trentaine de représentants des travailleurs ont été élus pour représenter 3 000 travailleurs. Les élections se sont déroulées en présence de la Confédération syndicale internationale (CSI), de l'IBB, de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), du BIT et du MADLSA. Des réunions ont préalablement été organisées avec des sous-traitants, pour les informer au sujet des différentes étapes de la mise en place des comités expérimentaux et des impératifs à respecter à cet égard, ainsi qu'avec le Département de la protection sociale de la Fondation du Qatar, pour débattre de la stratégie d'évaluation à adopter pour ces comités. Avec l'appui de la CSI, de l'ITF et de l'IBB, plus de dix séances d'information ont été organisées avec les travailleurs des cinq entreprises afin de fournir des explications au sujet des comités paritaires et de solliciter des candidatures au poste de représentant des travailleurs.
- 37.** Outre la mise en place des comités expérimentaux organisée avec les sous-traitants de la Fondation du Qatar, un sixième projet pilote de comité paritaire est en cours au sein de la Qatar International Cables Company, filiale de la multinationale française Nexans. Trois représentants des travailleurs ont été élus pour représenter les 200 salariés de l'entreprise. Le BIT, le MADLSA et la CSI ont observé le déroulement des six élections.
- 38. Examen des mécanismes de coopération en place sur les lieux de travail** – Conscients de l'importance des éléments contextuels pour la mise en place de comités paritaires efficaces, le BIT et le MADLSA, avec l'appui du Département de la protection sociale des travailleurs du Comité suprême pour l'organisation et la durabilité ont effectué un bilan des forums sur le bien-être des travailleurs. Portant sur divers secteurs – construction, aménagement du paysage, services de sécurité, fourniture de main-d'œuvre (notamment dans les domaines de la mécanique, de l'électricité et de la plomberie), entretien ménager, fourniture de provisions de bouche et lutte contre les incendies –, ce bilan a permis d'établir une base de référence pour les comités paritaires expérimentaux, de recenser au niveau local des pratiques et des personnes-ressources précieuses pour les programmes de renforcement des capacités, et de partager certains enseignements. A ce jour, 62 élections se sont déroulées dans le cadre des forums sur le bien-être des travailleurs, sur 32 sites d'hébergement différents regroupant 16 000 travailleurs, soit environ 57 pour cent de la main-d'œuvre du comité suprême.

- 39. Renforcement des capacités** – Organisé en collaboration avec le Centre de Turin, un cours de formation de trois jours a été dispensé à des représentants des travailleurs et de la direction de sous-traitants de la Fondation du Qatar, dans le but de mettre leurs procédures de traitement des plaintes en conformité avec la recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967, et de définir les rôles et les responsabilités incombant aux représentants des travailleurs dans le cadre de la procédure de traitement des plaintes. Le manuel de formation a été révisé à la lumière des contributions fournies par les participants à la formation, afin qu'il puisse être diffusé plus largement auprès des autres sous-traitants de la Fondation du Qatar.
- 40.** Depuis les élections, des ateliers ont été organisés avec des représentants des comités paritaires des six sous-traitants pour élaborer leurs descriptions de poste, assigner les rôles et les responsabilités (président, vice-président et secrétaire) et définir le mandat de leurs comités paritaires. Un cours de formation sur les rôles et responsabilités incombant aux représentants des travailleurs pour l'examen des questions liées au travail au sein de l'entreprise est actuellement dispensé.
- 41.** En collaboration avec l'Ambassade du Canada au Qatar, une séance de renforcement des capacités a été organisée avec le Département des relations de travail du MADLSA pour présenter les résultats obtenus à l'aide du système de gestion informelle des conflits utilisé par le Conseil du Trésor du Canada pour traiter les différends survenant au sein des conseils réunissant des représentants patronaux et syndicaux. Les participants ont exploré quelques pistes en vue de la création d'un système de conciliation informel qui permettrait au MADLSA de régler les conflits du travail que les comités paritaires ne sont pas en mesure de résoudre.
- 42.** Des vidéos de sensibilisation portant sur la création des comités paritaires dans les entreprises ont été réalisées, notamment: une vidéo de présentation, qui précise aux propriétaires d'entreprise la nature, le fonctionnement et les avantages des comités paritaires; une vidéo du même type, qui explique aux travailleurs les avantages de ces comités; et une vidéo qui indique à certains départements des entreprises (en charge des ressources humaines et de la responsabilité sociale et juridique des entreprises) les diverses étapes de la création des comités paritaires.
- 43.** En collaboration avec le Comité suprême pour l'organisation et la durabilité, une séance de renforcement des capacités consacrée à la coopération sur le lieu de travail dans le secteur hôtelier a été organisée le 25 juillet 2019 à l'intention des membres du Groupe de travail pour la croissance durable et le travail décent dans le secteur hôtelier du Qatar (ce groupe est coprésidé par le BIT, le MADLSA, l'Institut pour les droits de l'homme et les entreprises et l'International Tourism Partnership). Le but de cette séance était d'explorer des pistes en vue d'adopter progressivement de nouvelles modalités qui permettent une participation plus active des salariés et reflètent le modèle économique du secteur hôtelier et de certains secteurs d'activité du Qatar. Cette réunion a donné lieu à la rédaction d'une note d'information sur la coopération sur le lieu de travail dans le secteur hôtelier.
- 44. Renforcement et pérennisation de la stratégie mise en place** – Une communauté de pratique sur la coopération sur le lieu de travail au Qatar (Taawon) a été instituée pour promouvoir le partage des connaissances relatives à cette question, favoriser la coopération sur le lieu de travail dans les secteurs prioritaires et s'appuyer sur les éléments récurrents qui ressortent dans le cadre des forums sur le bien-être des travailleurs et des comités paritaires du Comité suprême pour l'organisation et la durabilité, afin de pouvoir orienter l'élaboration des politiques et des réglementations. Le Taawon, présidé à titre permanent par le MADLSA, regroupe des représentants de la Chambre de commerce du Qatar, de l'Organisation internationale des employeurs, de la CSI, de l'ITF et de l'IBB, ainsi que certains

représentants des travailleurs et de la direction des comités paritaires et des forums sur le bien-être des travailleurs.

45. Dans le cadre du Taawon et avec la contribution de ses membres, le BIT et le MADLSA collaborent avec Ergon Associates, Global Labor Justice et l'IBB pour élaborer des directives pratiques détaillées sur la création des comités paritaires. Ces directives ont pour but d'aligner plus étroitement les lois, réglementations et pratiques régissant la coopération sur le lieu de travail au Qatar sur la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, qui énonce que les lois et règlements qui instituent des organismes de consultation et de coopération doivent déterminer la portée, la compétence, la structure et les modalités de fonctionnement de ces organismes, en tenant dûment compte du contexte national.
46. **Assistance aux travailleurs pour le dépôt de plaintes par l'intermédiaire du MADLSA** – Conformément au protocole convenu, le BIT a continué de faciliter la saisine du MADLSA par les travailleurs. A ce jour, le BIT a transmis 72 plaintes pour 1 870 travailleurs, ce qui a permis de clore 43 dossiers (1 700 travailleurs). Les autres affaires sont soit traitées en appel, soit en attente d'un jugement au pénal, soit en instance.
47. Le BIT et le MADLSA ont par ailleurs examiné conjointement le mécanisme de règlement des différends du Qatar. Le rapport établi au terme de cet examen contient diverses recommandations sur les moyens d'améliorer l'accès à la justice et d'accroître l'efficacité des commissions de règlement des conflits. Le BIT va travailler en partenariat avec le MADLSA pour mettre en œuvre ces recommandations et faire en sorte que les travailleurs soient à l'avenir mieux informés sur la marche à suivre pour mobiliser le mécanisme de traitement des plaintes et en tirer pleinement parti. La CSI et le BIT ont en outre institué de concert un centre d'aide juridique qui a pour mission spécifique d'envisager les améliorations susceptibles d'être apportées aux commissions de règlement des différends du Qatar et examine à cet effet diverses thématiques: importance de l'accessibilité et de la transparence, adoption d'un système efficace de gestion des cas, capacité d'assurer le respect des procédures et des décisions, importance de la sensibilisation de l'opinion et de la responsabilité des administrations publiques.

Partenariats

48. Le comité directeur national du programme a continué de se réunir régulièrement pour fournir des orientations et un appui au niveau national.
49. Les réunions semestrielles convoquées par le MADLSA, le BIT, la CSI et les fédérations syndicales internationales se sont déroulées en avril et octobre 2019, avec la participation des organisations de travailleurs suivantes: CSI, IBB, ITF, UNI Global Union et Fédération internationale des travailleurs domestiques. Ces réunions ont permis d'assurer la participation et le soutien des fédérations syndicales internationales pour la mise en œuvre du programme.
50. Un nouveau chargé de liaison avec les collectivités locales représentant UNI Global Union s'est joint à l'équipe du programme à Doha, ce qui porte à quatre le nombre de ces chargés de liaison, qui couvrent désormais les secteurs de la construction, des transports, de la sécurité et des services.
51. Le programme a collaboré avec l'Organisation internationale des employeurs et les fédérations syndicales internationales ainsi qu'avec des représentants de la société civile pour organiser trois rencontres consacrées à ses activités et aux réformes en cours: une réunion organisée en marge de la Conférence intergouvernementale qui s'est tenue en décembre 2018 pour adopter le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et

régulières; une table ronde organisée en marge du Forum politique de haut niveau des Nations unies pour le développement durable qui s'est tenu en juillet 2019 et une réunion de l'Interface des entreprises du Forum mondial sur la migration et le développement en octobre 2019.

- 52. Journées thématiques sur la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958** – Le MADLSA et le BIT se sont associés au Centre financier du Qatar pour organiser une table ronde sur le thème de l'accès équitable aux soins et de l'égalité d'accès à l'emploi. Cet événement, organisé le 7 mars 2019 à l'occasion de la Journée internationale de la femme, a rassemblé des représentants d'institutions des Nations Unies, d'organisations de la société civile, du secteur privé et de centres de recherche. Les participants ont examiné les conclusions des études et les bonnes pratiques du Qatar sur la promotion de la participation des femmes au marché du travail et de l'entrepreneuriat féminin moyennant un accès équitable aux soins. Dans ce contexte, le MADLSA a organisé sa série de journées thématiques sur la convention n° 111 en septembre 2018 afin de renforcer l'adhésion des institutions nationales et du secteur privé aux principes de la convention, ratifiée par le Qatar en 1976.

Projet de résultat

- 53. *Le Conseil d'administration prend note du 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 figurant dans le document GB.337/INS/5.***

Annexe

Résumé du programme de coopération technique convenu entre le Qatar et le BIT (2018-2020)

Objectifs du programme

Le programme de coopération technique 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.

Ce programme de coopération technique illustre la volonté commune du gouvernement du Qatar 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 SST, 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 de la répression en matière de 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. ■ Un contrôle plus rigoureux, une réglementation plus stricte et la mise en œuvre des <i>Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable</i> du BIT 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.

Domaine d'action	Objectifs immédiats à atteindre
4. Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <i>Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable</i> du BIT 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.