



Conseil d'administration

324^e session, Genève, 13 juin 2015

GB.324/INS/7/9

Section institutionnelle

INS

SEPTIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport du Directeur général

Neuvième rapport supplémentaire: rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération syndicale internationale et la Fédération internationale des ouvriers du transport

I. Introduction

1. Dans une communication du 5 juin 2014, la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) ont adressé au Bureau international du Travail, au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, une réclamation alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. La convention n° 111 a été ratifiée par le Qatar en 1976 et est en vigueur dans le pays.
2. Les dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail relatives à la présentation des réclamations sont les suivantes:

Article 24

Réclamations au sujet de l'application d'une convention

Toute réclamation adressée au Bureau international du Travail par une organisation professionnelle des travailleurs ou des employeurs, et aux termes de laquelle l'un quelconque des Membres n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré, pourra être transmise par le Conseil d'administration au

gouvernement mis en cause et ce gouvernement pourra être invité à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable.

Article 25

Possibilité de rendre la réclamation publique

Si aucune déclaration n'est reçue du gouvernement mis en cause dans un délai raisonnable, ou si la déclaration reçue ne paraît pas satisfaisante au Conseil d'administration, ce dernier aura le droit de rendre publique la réclamation reçue et, le cas échéant, la réponse faite.

3. Conformément à l'article 1 du Règlement relatif à la procédure à suivre pour l'examen des réclamations au titre des articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT, modifié par le Conseil d'administration à sa 291^e session (novembre 2004), le Directeur général a accusé réception de la réclamation, en a informé le gouvernement du Qatar et l'a transmise au bureau du Conseil d'administration.
4. A sa 322^e session (octobre-novembre 2014), le Conseil d'administration a déclaré la réclamation recevable et a désigné un comité chargé de l'examiner. Ce comité est composé de M. Duan (membre gouvernemental, Chine), de M. Mattar (membre employeur, Emirats arabes unis) et de M^{me} Liew (membre travailleuse, Singapour).
5. Le 10 mars 2015, le gouvernement du Qatar a communiqué ses observations écrites concernant la réclamation.
6. Le comité s'est réuni les 19 mars et 11 juin 2015 pour examiner la réclamation et adopter son rapport.

II. Examen de la réclamation

A. Allégations des organisations plaignantes

7. Dans leur communication du 5 juin 2014, la CSI et l'ITF déclarent que le Qatar a violé l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention n° 111. Les organisations plaignantes allèguent que les travailleuses migrantes employées par Qatar Airways, une compagnie aérienne publique, sont victimes de discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe en raison de politiques et de pratiques de la compagnie. Elles indiquent qu'à 90 pour cent le personnel de la compagnie aérienne – 19 000 travailleurs employés directement par la compagnie – est composé de travailleurs migrants, dont la majorité sont des femmes. Les organisations plaignantes affirment que la compagnie impose des exigences extrêmes à son personnel féminin et que les employées sont victimes de discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe, y compris de harcèlement. S'agissant de la définition de ces concepts, les organisations plaignantes se réfèrent à la convention et aux commentaires pertinents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations concernant la convention n° 111. Les organisations plaignantes indiquent en outre qu'à la suite de la présentation par l'ITF, en septembre 2013, d'un document à la 38^e Assemblée de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) relatif aux violations des droits des travailleurs de l'aviation par le Qatar et sa couverture par les médias, des membres actuels et anciens du personnel de cabine ont contacté l'ITF pour témoigner des discriminations exercées par la compagnie aérienne. Les organisations plaignantes ajoutent que la réclamation donne des exemples de pratiques discriminatoires recueillis auprès de ces membres d'équipage et provenant de documents officiels de la compagnie.

8. Selon les organisations plaignantes, les contrats de travail imposent aux femmes membres du personnel de cabine l'obligation d'informer l'employeur en cas de grossesse et donnent le droit à l'employeur de mettre un terme au contrat de travail à compter de la date de notification de la grossesse. Les organisations plaignantes déclarent que, si elles ne contestent pas les risques en matière de santé et de sécurité que comporte pour une femme enceinte le fait de travailler à bord d'un avion, comme le prévoit la réglementation nationale, elles ne peuvent pas accepter une mesure générale qui empêche les femmes d'exercer leurs droits en matière de procréation au risque de se faire renvoyer (en violation de la législation nationale), faute de disposition prévoyant des postes temporaires appropriés et/ou un congé de maternité. Selon les organisations plaignantes, le droit de licencier pour raison de grossesse a été exercé par la compagnie à de nombreuses occasions. L'ITF a également été informée que des membres d'équipage ont été contraintes de démissionner après avoir fait état de leur grossesse car elles ne voulaient pas subir l'humiliation d'être renvoyées et/ou de se voir privées du droit d'aide au rapatriement par la compagnie.
9. D'après les organisations plaignantes, les contrats de travail imposent également l'obligation de demander l'autorisation pour changer de situation matrimoniale. Les organisations plaignantes se réfèrent à l'article 98 de la loi sur le travail selon lequel «l'employeur ne peut pas mettre un terme au contrat de services d'une travailleuse en raison de son mariage ou du fait d'avoir obtenu le congé prévu à l'article 96 de cette loi». Elles allèguent que, dans la pratique, il est interdit de se marier durant les trois à cinq premières années de travail dans la compagnie. Au terme de cette période, l'autorisation de se marier est accordée de manière discrétionnaire par la compagnie, une réponse négative contraignant invariablement l'employé à donner sa démission pour pouvoir se marier. L'ITF a en outre été informée qu'une vague de démissions de membres d'équipage a eu lieu en 2008 en raison de la promesse faite par le président directeur général de la compagnie de revoir la question de l'interdiction de se marier, les employés concernés n'étant par conséquent pas autorisés à revenir au Qatar, même en tant que touristes. Les organisations plaignantes font valoir que, si l'interdiction de se marier est une disposition exempte de préjugés sexistes, il est évident qu'elle a un impact disproportionné sur les femmes et qu'elle constitue par conséquent une forme de discrimination indirecte en vertu de la convention.
10. Les organisations plaignantes précisent par ailleurs que le règlement de la compagnie impose au personnel de cabine de strictes obligations en matière de périodes de repos, comme par exemple un repos obligatoire minimum de douze heures avant une période de service. Ces mesures prévoient également le confinement du personnel dans les locaux de la compagnie pendant la demi-journée précédant un vol, des restrictions à la liberté d'entrer et de sortir du logement attribué, l'interdiction de passer la nuit à l'extérieur de ce logement, y compris en dehors des heures de travail, et l'interdiction pour les employées de pénétrer dans les locaux de la compagnie ou de les quitter accompagnées d'un homme autre que leur père, leur frère ou leur mari.
11. Les organisations plaignantes mentionnent par ailleurs les pratiques de surveillance généralisée du personnel, en se référant notamment à des témoignages relatifs au contrôle des réseaux sociaux et des activités d'ordre privé effectuées en dehors des heures de travail, à des actes de harcèlement verbal et à des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement. Selon les organisations plaignantes, ces pratiques affectent les femmes de façon disproportionnée et vont au-delà des sensibilités et différences culturelles et nationales. Les organisations plaignantes précisent que le Code pénal (article 291) protège les femmes du harcèlement verbal, mais elles soulignent que les membres d'équipage ne semblent pas en mesure de demander réparation, ce qui rend cette protection inopérante. Elles précisent en outre que, selon des informations communiquées à l'ITF, les issues de

secours et les fenêtres des logements de la compagnie ont été condamnées pour empêcher les employés de quitter les locaux sans être vus.

12. Les organisations plaignantes soulignent enfin le manque de moyens de recours efficaces et la réticence des membres d'équipage à porter plainte, par peur de subir des représailles, d'être licenciés et d'être expulsés du Qatar. Elles insistent sur le fait que l'absence d'une inspection du travail adaptée empêche toute forme d'enquête satisfaisante. L'absence quasi totale d'inspectrices du travail constitue en outre un obstacle majeur à la prise en compte des discriminations fondées sur le sexe sur le lieu de travail. Les organisations plaignantes estiment que le gouvernement du Qatar ne garantit pas la mise en œuvre efficace de la protection contre la discrimination prévue par la législation.

B. Réponse du gouvernement

13. Dans sa réponse, le gouvernement indique que le personnel de cabine de Qatar Airways est actuellement composé à 80 pour cent de femmes. Concernant le concept de «discrimination indirecte» dont font état les organisations plaignantes, il estime que les politiques de Qatar Airways ne peuvent pas être considérées comme discriminatoires au seul motif que la majorité des employés sont des femmes.
14. Le gouvernement fait par ailleurs valoir que la réclamation ne cite aucun témoignage précis ni direct et que, alors que 9 000 personnes sont employées en tant que personnel de cabine, les allégations reposent sur des commentaires formulés par un petit groupe d'anonymes et sur un article peu fiable paru dans un journal. Il signale en outre que ces allégations reposent sur le précédent modèle de contrat de travail pour le personnel de cabine, et qu'un nouveau modèle s'applique depuis décembre 2014 à l'ensemble des nouveaux membres du personnel de cabine. En ce qui concerne le personnel de cabine existant, le gouvernement déclare qu'environ la moitié a été transférée vers le nouveau régime et que l'autre moitié devrait l'être dans les mois à venir.
15. S'agissant de la grossesse, le gouvernement précise que les organisations plaignantes se réfèrent aux dispositions de l'ancien contrat de travail et que la pratique de la compagnie en la matière n'était pas clairement établie dans le cadre de ce contrat. Les règles applicables à l'aviation civile au Qatar imposent à tout membre du personnel de cabine d'obtenir un certificat médical et une licence de vol en bonne et due forme, lesquels sont retirés par l'autorité compétente pour raisons médicales en cas de grossesse confirmée. La compagnie aérienne a l'obligation d'informer ladite autorité s'il est établi que l'une de ses employées est enceinte. Le gouvernement soutient que cela est conforme aux pratiques de nombreuses grandes compagnies aériennes: un membre du personnel de cabine qui ne peut voler pour cause de grossesse – «la grossesse étant une cause d'inaptitude» en vertu de la réglementation médicale applicable à l'aviation civile au Qatar – n'est pas en mesure de remplir ses obligations contractuelles.
16. Selon le gouvernement, une salariée enceinte est totalement libre de postuler à tout emploi vacant au sol et est même encouragée à le faire, avec l'aide des membres du personnel responsables des ressources humaines. Le nouveau modèle de contrat de travail prévoit que, «si d'autres postes au sol sont susceptibles de convenir [au salarié] au sein de Qatar Airways au cours de la période concernée [période excédant 90 jours d'inaptitude à la navigation], [le/la salarié(e)] peut poser [sa] candidature et suivre le processus de recrutement pour le poste si celui-ci est jugé approprié». Le gouvernement ajoute que ces dispositions ne se limitent pas à la grossesse, mais s'appliquent également à d'autres cas. A cet égard, le gouvernement précise que, depuis décembre 2014, sur la centaine de membres du personnel de cabine ayant intégré des postes au sol, un petit nombre était des femmes enceintes ayant obtenu des emplois dans la formation, le bien-être du personnel, le

logement, les salons destinés aux passagers, etc. Dans de tels cas, les salariés sont rémunérés en fonction de leurs nouvelles attributions et ne peuvent bénéficier des avantages découlant du nombre de vols effectués. Le gouvernement ajoute que, depuis décembre 2014, aucune femme enceinte appartenant au personnel de cabine n'a quitté Qatar Airways, sauf pour raisons personnelles. Les membres du personnel de cabine prenant des postes au sol – celles qui ne souhaitent pas quitter leur emploi – bénéficient d'un congé de maternité rémunéré de 50 jours et peuvent prendre un congé sans solde supplémentaire de 60 jours.

17. Le gouvernement affirme que les dispositions de l'ancien contrat de travail relatives à la situation matrimoniale ne constituent pas une discrimination envers les femmes mais ont un caractère non sexiste puisqu'elles s'appliquent à la fois aux hommes et aux femmes. Il indique toutefois que le nouveau contrat de travail n'impose plus au salarié ou à la salariée de demander l'autorisation de changer de situation matrimoniale et souligne qu'aucune interdiction relative au mariage ne s'appliquait au moment du dépôt de la réclamation. Le gouvernement ajoute que le nouveau contrat prévoit que le personnel de cabine est employé sur la base d'un «statut de célibataire», ce qui veut dire que les avantages liés à l'emploi ne profitent pas aux ayants droit, et que la notion de contrat lié au statut de célibataire est répandue et reflète ce qui se pratique dans d'autres compagnies aériennes. D'après le gouvernement, la «déclaration de situation matrimoniale», dont il est question dans le nouveau contrat, a pour but d'assurer la tenue de statistiques exactes afin de se conformer à la législation en matière de résidence.
18. S'agissant des périodes de repos, le gouvernement déclare que la politique de Qatar Airways comporte une série de mesures destinées à garantir que le personnel de cabine bénéficie d'un repos suffisant pour être en mesure de s'acquitter de ses missions, la plus importante étant d'assurer la sécurité des passagers. La politique en matière de repos, qui peut être qualifiée de stricte, a beaucoup d'importance pour la compagnie aérienne et s'applique de la même manière aux employés et aux employées pour ce qui est des sanctions en cas d'infraction.
19. Le gouvernement réfute les allégations de traitement dégradant, de harcèlement et de surveillance du personnel de cabine féminin, celles-ci reposant sur des informations émanant d'un nombre relativement limité de membres du personnel et d'un seul article de presse. Le gouvernement déplore qu'un comportement individuel inapproprié ait été rendu public et il affirme qu'un tel comportement n'est pas représentatif de l'environnement de travail de Qatar Airways. Il ajoute que, comme dans la plupart des autres entreprises et bâtiments publics, les seules caméras en activité sont les caméras de sécurité situées à l'entrée des bâtiments abritant les logements du personnel.
20. Le gouvernement indique que la politique de Qatar Airways interdit toute forme de harcèlement verbal ou autre de son personnel et il cite deux exemples, dont un cas de harcèlement sexuel, de la manière dont ont été traitées les infractions à cette politique. Il maintient que la compagnie applique les mêmes mesures aux employés et aux employées par souci de leur santé et leur sécurité et afin de préserver la réputation de la compagnie. Le gouvernement réfute en outre les allégations de mesures discriminatoires visant exclusivement les femmes et allant au-delà des sensibilités et différences culturelles nationales. Il souligne toutefois que l'interdiction pour les employées d'être déposées dans les locaux de la compagnie ou de les quitter accompagnées d'un homme autre que leur père, leur frère ou leur mari relève en l'espèce du respect d'une norme culturelle propre au Qatar. Le gouvernement ajoute que la compagnie aérienne s'applique avec diligence à améliorer ses politiques, ses pratiques et ses avantages pour le personnel de cabine.
21. S'agissant de l'allégation d'absence de mécanismes de recours, le gouvernement fournit des informations détaillées sur les divers mécanismes existants pour enquêter sur les

infractions à la législation nationale, protéger et renforcer les droits des travailleurs et faciliter leur accès à la justice. Il indique qu'un organe spécialisé du ministère du Travail et des Affaires sociales (MOLSA) est chargé de traiter les plaintes émanant de travailleurs migrants et qu'un nombre croissant de cas sont réglés à l'amiable avant d'aboutir devant les tribunaux. Le MOLSA a constitué une équipe de conseil et d'orientation des travailleurs qui a effectué plus de 150 visites sur site dans de grandes entreprises et il a également organisé des séminaires à l'intention des employeurs et des travailleurs pour les informer de leurs droits et obligations.

22. Le MOLSA a mis sur pied une permanence téléphonique et créé une adresse électronique spécifique pour recevoir les plaintes des travailleurs et répondre rapidement aux demandes de renseignements et de règlement des litiges. En outre, les travailleurs peuvent introduire leurs plaintes par le biais du «système de réception des plaintes liées au travail», accessible dans les bureaux de l'emploi répartis dans tout le pays. Ce système fonctionne dans les langues les plus couramment parlées par les travailleurs et permet de rédiger une version de la plainte en arabe et son équivalent dans la langue du travailleur. Le MOLSA a également créé, dans les tribunaux, un service d'aide gratuite aux travailleurs qui ont introduit des recours contre leur employeur et qui met à leur disposition les moyens humains et techniques nécessaires.
23. Le gouvernement indique ensuite que le ministère de l'Intérieur fournit aux plaignants légitimes des services de conseil, d'orientation et de suivi devant les instances administratives et judiciaires pour leur permettre de faire valoir leurs droits, et des services consultatifs en matière de législation du travail et de législation régissant les conditions d'entrée, de sortie, de résidence et de parrainage des travailleurs migrants. Il indique aussi que plusieurs autres mesures ont été prises récemment pour renforcer les droits des travailleurs et leur apporter un soutien, par exemple par le lancement d'un programme de constitution d'une liste noire d'entreprises contrevenantes, en coordination avec le ministère de l'Intérieur, et par la création d'un comité de coordination entre le ministère de l'Intérieur et le MOLSA, ainsi que d'un comité national de la santé et la sécurité au travail. En outre, des sections de la police communautaire assurent une liaison avec le personnel d'encadrement des entreprises concernant leur obligation de protéger les droits des travailleurs migrants, dans le cadre des responsabilités sociales d'une entreprise.
24. Enfin, le gouvernement fournit des informations détaillées sur le système de l'inspection du travail au Qatar, notamment sur les mesures prises pour renforcer les capacités de l'inspection du travail et améliorer l'enregistrement et le contrôle des données recueillies. Ces mesures ont conduit à une augmentation du nombre des visites d'inspection. Le gouvernement indique que le nombre d'inspecteurs du travail, qui est actuellement de 294, est en hausse constante en raison du nombre croissant d'entreprises en activité dans le pays. Il indique également qu'un accord a été conclu en vue de la création, au sein du MOLSA, d'un nouveau département de l'inspection de la santé et la sécurité au travail.

III. Conclusions du comité

25. Les conclusions sont fondées sur l'examen par le comité des allégations des organisations plaignantes et de la réponse transmise par le gouvernement dans le cadre de la présente procédure.
26. La réclamation allègue l'existence de mesures discriminatoires constatées dans les contrats de travail du personnel de cabine de Qatar Airways et de pratiques discriminatoires à l'encontre des employées. Cette réclamation porte sur les articles 1 et 5, paragraphe 1, de la convention n° 111, qui se lisent comme suit:

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme «discrimination» comprend:
 - a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
 - b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.
2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.
3. Aux fins de la présente convention, les mots «emploi» et «profession» recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

[...]

Article 5

1. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

[...]

Dispositions constitutionnelles et légales nationales

27. Le comité note que la Constitution du Qatar prévoit que «toutes les personnes sont égales devant la loi et qu'il n'est fait aucune discrimination fondée sur le sexe, la race, la langue ou la religion» (article 35). En outre, l'article 21 prévoit que «la loi doit prévoir les moyens adéquats pour [...] protéger la maternité». Le comité note que la loi sur le travail du Qatar (loi n° 14 de 2004), qui s'applique aux travailleurs nationaux aussi bien qu'étrangers¹, ne contient aucune disposition qui protège spécifiquement les travailleurs contre la discrimination directe et indirecte fondée sur les motifs énoncés à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention, dans l'emploi et la profession. Le comité note toutefois que l'article 98 de la loi sur le travail prévoit que «l'employeur ne peut pas mettre un terme au contrat de services d'une travailleuse en raison de son mariage ou du fait d'avoir obtenu le congé prévu à l'article 96 de cette loi» (à savoir un congé de maternité). Le comité note en outre que la loi n° 4 de 2009 régit l'entrée, la sortie, la résidence et le parrainage des expatriés. Il observe à cet égard que, dans le cadre du contrat de travail des membres du personnel navigant de Qatar Airways, c'est la compagnie aérienne elle-même qui parraine ses salariés pour ce qui est de l'emploi et de la résidence (clause 6 du contrat de travail concernant le parrainage et la résidence).

Allégations de discrimination directe fondée sur le sexe***Allégations concernant la grossesse***

28. Pour ce qui est des allégations concernant la discrimination fondée sur la grossesse, le comité note que le précédent contrat de travail auquel les organisations plaignantes se sont

¹ A l'exception de certaines catégories de travailleurs (article 3).

référées dans la réclamation contient la clause suivante: «La travailleuse doit informer l'employeur en cas de grossesse dès qu'elle en prend connaissance. L'employeur a le droit de mettre un terme au contrat de travail dès le jour où il en est informé. La non-déclaration par la travailleuse de sa grossesse ou le fait de la dissimuler est considéré comme une rupture de contrat.» Le comité note en outre que le nouveau contrat de travail du personnel de cabine, dont une copie a été fournie par le gouvernement, prévoit que: «en cas de grossesse, la travailleuse confirme et comprend qu'en vertu du règlement de l'aviation civile du Qatar la membre du personnel de cabine est considérée comme inapte à voler. En conséquence, la compagnie se réserve le droit de mettre automatiquement un terme à votre contrat de travail en cas de grossesse. [...] Si un autre poste susceptible de vous convenir est disponible au sol au sein de Qatar Airways pendant cette période, vous pouvez poser votre candidature et suivre la procédure de recrutement pour le poste, si celui-ci est jugé approprié.» Le comité note que, conformément au règlement de l'aviation civile du Qatar – Certification médicale (QCAR-MED), auquel le gouvernement se réfère dans sa réponse, «la grossesse est une cause d'incapacité temporaire» pour le personnel de cabine (soulignement ajouté) (QCAR-MED 405(w)).

Discrimination fondée sur la grossesse

29. Le comité note que la sécurité de l'emploi relève du champ d'application de la convention n° 111, conformément à la définition de l'«emploi» et de la «profession» donnée à l'article 1, paragraphe 3, de la convention. En outre, le paragraphe 2 b) iv) de la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, prévoit que «tout individu devrait jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne la sécurité de l'emploi». Par conséquent, il ne doit pas y avoir de licenciement fondé sur l'un des motifs de discrimination énumérés dans la convention.
30. Le comité note en outre que les distinctions dans l'emploi et la profession fondées sur la grossesse ou la maternité² sont discriminatoires, car elles ne touchent, par définition, que les femmes³. Ainsi, elles constituent une discrimination directe fondée sur le sexe qui est contraire à la convention. La protection contre la discrimination fondée sur la grossesse et la maternité est primordiale du point de vue de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes. Dans ce contexte, l'égalité désigne le droit de toutes les femmes à ne pas être traitées moins favorablement dans l'emploi et la profession du fait de leur sexe ou de circonstances liées à leur fonction reproductive.
31. Le comité note également que l'article 5, paragraphe 1, de la convention n° 111 prévoit que les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations. A cet égard, le comité souhaite attirer l'attention du gouvernement sur les normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité, qui interdisent le licenciement d'une femme pendant sa grossesse⁴, demandent de prendre les mesures de protection nécessaires lorsqu'il est établi qu'il existe un risque significatif sur le lieu de travail et fournissent des orientations sur les alternatives possibles. Ces mesures comprennent l'élimination du risque, l'adaptation des conditions de travail de la travailleuse enceinte, son transfert à un autre poste – sans perte de rémunération –

² Dans la mesure où elles ne constituent pas de mesures de protection au sens de l'article 5 de la convention n° 111.

³ BIT: Etude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, paragr. 784.

⁴ Article 8, paragraphe 1, de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

lorsqu'une telle adaptation n'est pas réalisable, ou un congé rémunéré, selon la législation et la pratique nationales, lorsque ce transfert n'est pas réalisable⁵. Bien que le Qatar ne soit pas lié par la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, cette convention peut servir d'orientation pour renforcer la législation, les politiques et les pratiques relatives à la protection de la maternité.

32. *Le comité est conscient des raisons liées à la santé et à la sécurité qui motivent l'obligation de notifier la grossesse et l'impossibilité temporaire imposée aux membres du personnel de cabine de voler en cas de grossesse. Il considère néanmoins que les mesures de protection devraient viser, entre autres, à veiller à ce que les travailleuses ne perdent pas leur emploi pendant la grossesse et que la maternité ne soit pas source de discrimination dans l'emploi et la profession. Le comité est d'avis que le licenciement en cas de grossesse ne saurait être considéré comme une mesure de protection. Pour les raisons exposées ci-dessus, le comité considère que les dispositions du précédent contrat de travail, ainsi que celles du nouveau contrat de travail, permettant à l'entreprise de licencier automatiquement le personnel de cabine féminin au seul motif de sa grossesse, sont discriminatoires au sens de la convention n° 111 et devraient être supprimées.*
33. Concernant la possibilité d'obtenir un autre emploi, le comité observe que, en vertu du nouveau contrat de travail, il est possible de postuler à un autre poste au sol approprié en cas d'inaptitude à la navigation (clause 10 du contrat). Dans sa réponse, le gouvernement fait valoir que, selon la politique de Qatar Airways, le personnel chargé du bien-être de la main-d'œuvre recherche rapidement d'autres possibilités d'emploi au sol pour les travailleuses enceintes membres du personnel de cabine.
34. Le comité observe que les dispositions relatives à «un autre poste au sol approprié» figurant dans le contrat de travail, et en vertu desquelles le personnel de cabine peut «poser sa candidature et suivre la procédure de recrutement», ne sauraient être considérées comme des mesures spéciales de protection ou d'assistance. Tout en saluant les efforts accomplis par l'entreprise pour chercher d'autres possibilités d'emploi pour les femmes enceintes, le comité attire l'attention du gouvernement sur le fait que ces dispositions du contrat de travail peuvent conduire, dans la pratique, au licenciement de l'employée concernée au motif de sa grossesse. Ces dispositions font peser sur les femmes enceintes la charge supplémentaire d'obtenir un autre emploi et n'assurent pas l'égalité réelle visée par la convention.
35. *Le comité est d'avis qu'il convient d'envisager de réviser les dispositions du contrat de travail concernant les autres possibilités d'emploi, conformément à la politique mentionnée par le gouvernement, de manière à faciliter le transfert temporaire des travailleuses enceintes, temporairement inaptes à la navigation, vers un autre poste de l'entreprise sans danger pour elles ou pour l'enfant à naître, en tenant compte de leurs qualifications et expérience. La révision de ces dispositions garantirait aux travailleuses enceintes membres du personnel navigant que leur grossesse n'entraînera pas la perte de leur emploi ou la fin de leur contrat de travail. Le comité recommande au gouvernement de prendre des mesures pour encourager la compagnie aérienne à faire tout son possible pour trouver un autre emploi approprié aux employées enceintes membres du personnel navigant, temporairement inaptes à la navigation, ou de leur proposer d'autres solutions temporaires appropriées, notamment un congé. Le comité demande au gouvernement de veiller à ce que cette politique soit reflétée dans le contrat de travail du personnel navigant.*

⁵ Paragraphe 6, sous-paragraphe 2, de la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000.

***Allégations relatives à l'interdiction
pour les employées, aux termes du règlement
de la compagnie, d'être déposées dans les locaux
de l'entreprise ou de les quitter accompagnées
d'un homme autre que leur père, frère ou mari***

36. *Le comité note que le gouvernement a indiqué que l'interdiction pour les employées d'être déposées dans les locaux de l'entreprise ou de les quitter accompagnées d'un homme autre que leur père, frère ou mari vient d'une norme culturelle qatarienne. Le comité estime que cette restriction prévue par le règlement de l'entreprise – une prescription qui s'applique aux femmes sans être imposée aux membres d'équipage masculins – constitue une discrimination fondée sur le sexe. Il considère également que le non-respect de cette restriction peut avoir une incidence négative sur l'emploi des femmes concernées. Le comité exprime donc l'espoir que cette interdiction sera examinée à la lumière des principes de non-discrimination et d'égalité entre les hommes et les femmes. Il prie aussi le gouvernement de fournir, dans le prochain rapport qu'il soumettra au titre de l'article 22 sur l'application de la convention, des informations spécifiques sur la nature et le nombre des sanctions imposées par l'employeur à des employées en cas de non-respect de cette règle.*

Allégations de discrimination indirecte

37. Le comité souhaite renvoyer à la définition qu'utilise la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations pour les discriminations indirectes. Celles-ci concernent des situations, des réglementations ou des pratiques apparemment neutres mais qui, en réalité, aboutissent à des inégalités de traitement à l'encontre de personnes présentant des caractéristiques déterminées. Elles apparaissent dans une situation où sont appliqués à toute personne les mêmes conditions, traitement ou critères, ce qui aboutit, de manière disproportionnée, à des conséquences défavorables pour certaines personnes du fait de caractéristiques telles que la race, la couleur, le sexe ou la religion, sans lien étroit avec les exigences inhérentes à l'emploi concerné⁶. Afin de déterminer si une discrimination indirecte est constituée, chaque mesure doit être examinée au cas par cas, notamment en se concentrant sur l'effet négatif qu'elle a sur un groupe particulier et en évaluant si elle peut être objectivement justifiée par un but légitime dans un contexte donné.
38. Le comité observe que, en règle générale, les membres du personnel navigant sont majoritairement des femmes. Il note que les organisations plaignantes et le gouvernement confirment que c'est également le cas au Qatar. Dans ce contexte, le comité est d'avis qu'il faudrait veiller à ce que l'objectif des mesures et des politiques relatives à l'emploi du personnel navigant ne traduise pas de stéréotypes liés aux capacités ou au rôle des femmes dans la société et sur le marché du travail, ou qu'il ne soit pas fondé sur de telles perceptions. Le comité fait observer que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a indiqué que ces stéréotypes, différents selon les pays, les cultures et les coutumes, sont à l'origine de discriminations fondées sur le sexe qui, toutes, aboutissent à un résultat identique: la destruction ou l'altération de l'égalité de chances et de traitement⁷.

⁶ BIT: Etude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, paragr. 745.

⁷ BIT: Etude d'ensemble de 1988 sur l'égalité dans l'emploi et la profession, paragr. 38.

Allégations relatives au mariage et à la modification de la situation matrimoniale

39. Le comité attire l'attention sur le fait que les distinctions fondées sur l'état civil, la situation matrimoniale ou, plus précisément, la situation de famille (en ce qui concerne notamment la responsabilité pour les personnes à charge) sont contraires à la convention quand elles ont pour effet d'imposer à un individu de l'un ou de l'autre sexe une obligation ou une condition qui ne serait pas imposée à un individu de l'autre sexe⁸. Le comité note que le contrat de travail auquel les organisations plaignantes se réfèrent dans la réclamation prévoit que «[le ou la salariée] est tenu/e d'obtenir l'autorisation préalable de la compagnie, si [il/elle] souhaite modifier sa situation matrimoniale et se marier». Le comité note en outre, sur la base des exemples de contrats fournis par le gouvernement, que les dispositions imposant d'obtenir une autorisation afin de pouvoir se marier ne figurent plus dans le nouveau contrat de travail. Le comité note par ailleurs que d'autres dispositions relatives à la situation matrimoniale des salariés dans le nouveau contrat, comme la déclaration de la situation matrimoniale ou l'emploi sur la base d'un «statut de célibataire», peuvent soulever certaines questions mais ne peuvent, en tant que telles, donner lieu à une discrimination à l'égard des femmes au sens de la convention n° 111.
40. *Le comité exprime vivement l'espoir que le gouvernement prendra, sans délai, les mesures nécessaires pour s'assurer que tous les membres du personnel de cabine bénéficient des conditions du nouveau contrat de travail de sorte qu'ils puissent se marier et changer de situation matrimoniale sans l'autorisation de l'entreprise. Il note que ni les organisations plaignantes ni le gouvernement n'ont fourni d'informations concernant l'impact sur le personnel féminin des prescriptions en matière de situation matrimoniale qui sont prévues dans le nouveau contrat de travail. Le comité estime par conséquent que des renseignements supplémentaires sont nécessaires pour déterminer si ces prescriptions ont un impact disproportionné sur les femmes qui constituent 80 pour cent du personnel de cabine et si elles pourraient donner lieu à des discriminations indirectes à l'encontre des femmes. Le comité prie le gouvernement de fournir, dans le prochain rapport qu'il soumettra au titre de l'article 22 sur l'application de la convention, des informations spécifiques sur la manière dont les prescriptions du nouveau contrat de travail relatives à la situation matrimoniale des salariés s'appliquent dans la pratique et sur l'impact qu'elles ont sur les employées, notamment en ce qui concerne la possibilité pour elles de se marier sans perdre leur emploi ou sans être incitées à démissionner.*

Périodes de repos

41. Le comité note que les organisations plaignantes déclarent que l'entreprise utilise les différentes règles régissant les périodes de repos fixées dans son règlement pour contrôler la vie privée de ses employés, dont la majorité sont des femmes, et que les infractions mineures à ces règles strictes sont la principale cause de licenciement. D'après les organisations plaignantes, les règles régissant les périodes de repos sont élaborées et inspirées par l'attitude du président-directeur général de l'entreprise et de l'entreprise elle-même à l'égard des femmes. Le comité note que le gouvernement invoque la capacité des employés de la compagnie aérienne à s'acquitter de leurs fonctions, en particulier à garantir la sécurité des passagers. Le gouvernement affirme également que les infractions aux règles sont traitées de la même manière, qu'elles soient commises par des hommes ou par des femmes.

⁸ BIT: Etude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, paragr. 787.

42. *Le comité est d'avis que les règles régissant les périodes de repos ne constituent pas en tant que telles une discrimination au sens de la convention. Cependant, il considère que, s'il est avéré que l'élaboration et l'application de ces règles se fondent sur des stéréotypes et des attitudes sexistes à l'égard des femmes ou s'en inspirent, cela pourrait donner lieu à une discrimination fondée sur le sexe et contreviendrait à l'objectif d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes visé par la convention. Il note que les organisations plaignantes ne donnent pas suffisamment d'informations lui permettant de conclure que ces mesures sont sexistes, qu'elles touchent les femmes membres du personnel de cabine de manière disproportionnée, et donc qu'elles constituent une discrimination indirecte fondée sur le sexe. Le comité souhaite néanmoins attirer l'attention du gouvernement sur la nécessité de veiller à ce que, lors de leur élaboration, les règles régissant les périodes de repos soient exemptes de préjugés sexistes. Il demande également au gouvernement de fournir, dans son prochain rapport au titre de l'article 22 sur l'application de la convention, des informations spécifiques sur la façon dont les règles régissant les périodes de repos sont appliquées dans la pratique, notamment des informations ventilées par sexe sur la nature et le nombre des infractions constatées et des sanctions appliquées.*

***Allégations de traitement dégradant à l'égard
des femmes membres du personnel de cabine,
de harcèlement et de surveillance***

43. En ce qui concerne les allégations de harcèlement, le comité note que le Code pénal incrimine les comportements offensants à l'égard des femmes (article 291)⁹. D'après la réponse du gouvernement, la politique générale suivie par Qatar Airways interdit tout type de harcèlement verbal ou autre de son personnel, et des enquêtes sont menées lorsqu'un cas se produit. Notant qu'aucune copie du document de politique générale n'a été communiquée, le comité souligne qu'il est tout aussi important d'interdire ces pratiques discriminatoires que de garantir une mise en œuvre effective de tout mécanisme visant à y mettre un terme, ainsi que de tout mécanisme de recours et de réparation pour les victimes.
44. A cet égard, le comité souligne que les poursuites pénales ne suffisent pas pour éliminer le harcèlement, car il peut s'avérer extrêmement difficile pour les victimes présumées de supporter la charge de la preuve, qui est plus lourde, en particulier en l'absence de témoin, et d'avoir accès aux juridictions pénales, notamment pour les travailleurs migrants. De plus, il est possible que les dispositions pénales ne couvrent pas l'ensemble des comportements constituant un harcèlement fondé sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel. Tout en prenant bonne note de l'affirmation du gouvernement selon laquelle ce type de comportement n'est pas propre à l'environnement de travail de Qatar Airways, le comité considère que le gouvernement doit particulièrement veiller à encourager la compagnie à prévoir pour ses employés, y compris ses employés étrangers, des mécanismes de traitement des plaintes adaptés, assurant qu'ils pourront obtenir réparation sans risque de stigmatisation ou de représailles ni crainte d'expulsion, s'ils sont victimes de harcèlement ou de tout autre comportement discriminatoire fondé sur les motifs énoncés dans la convention.
45. En ce qui concerne les allégations de pratiques de surveillance générale des employés et de contrôle de leur vie privée, le comité note que le gouvernement réfute ces allégations mais qu'il confirme que des caméras de sécurité sont en service à l'entrée des bâtiments où loge le personnel, comme cela est d'usage pour d'autres entreprises et bâtiments. Le comité

⁹ Article 291 du Code pénal: «Quiconque offense une femme par ses propos, le son qu'il émet, le geste qu'il fait ou l'attitude qu'il affiche à son égard, encourt une peine de prison d'un an maximum et/ou une amende de cinq mille riyals qatariens (5 000 QR) maximum.»

note également que les organisations plaignantes n'ont pas donné assez d'informations lui permettant de conclure que les pratiques alléguées et les mesures prises avaient des répercussions graves et disproportionnées sur les employées, en tant que groupe particulier, en raison de leur sexe. Il note cependant que les organisations plaignantes ont fourni des éléments indiquant que la surveillance exercée par la direction avait visé spécifiquement plusieurs employées.

- 46. *De ce fait, et compte tenu des éléments soulignés aux paragraphes 41 à 45 du présent rapport, le comité considère qu'il convient de veiller à ce que l'application générale des règles régissant les périodes de repos et la liberté de mouvement, y compris leur suivi, et les mesures de surveillance ne créent – ni ne contribuent à créer – un environnement de travail intimidant pouvant exposer les employés, en particulier les travailleuses migrantes, à un harcèlement fondé sur le sexe contraire à la convention. Prenant bonne note du fait que le gouvernement a affirmé que la compagnie aérienne travaillait avec diligence à l'amélioration de ses politiques, pratiques et prestations pour le personnel de cabine, le comité demande au gouvernement de fournir, dans son prochain rapport au titre de l'article 22 sur l'application de la convention, des informations spécifiques sur les mesures prises à cet égard.***

Mécanismes d'application et de réparation efficaces en cas de discrimination

- 47.** Le comité prend note de la réponse du gouvernement d'après laquelle il existe plusieurs mécanismes de règlement des différends pour traiter les plaintes des travailleurs migrants. Il note que le gouvernement n'a pas communiqué d'informations sur la façon dont le personnel de cabine, en particulier les femmes, peut engager, ou a engagé, des procédures. Il fait observer que l'accès à ces procédures et voies de recours et de réparation par les membres du personnel de cabine, qui sont des travailleurs migrants, peut être rendu difficile par la crainte de conséquences ou de représailles, y compris leur licenciement ou leur expulsion, ce qui peut empêcher les employés de demander réparation si leurs droits sont enfreints. A cet égard, le comité estime qu'une protection efficace des auteurs d'une plainte ou d'un recours et des témoins contre les représailles est essentielle pour appliquer et faire respecter les principes de non-discrimination et d'égalité. Il note également que la commission d'experts, dans son observation de 2014 sur l'application de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, a demandé au gouvernement de prendre des mesures pour améliorer l'efficacité des mécanismes de contrôle existants, y compris des mesures visant à renforcer le pouvoir d'exécution des inspecteurs du travail et à promouvoir une collaboration efficace avec les autorités judiciaires.
- 48. *Tout en notant que le gouvernement déclare que le nombre d'inspecteurs du travail et les activités de l'inspection du travail sont en augmentation, le comité observe que, compte tenu du nombre important de femmes parmi les membres du personnel de cabine, la nomination d'inspectrices du travail formées peut être une mesure positive garantissant le respect des principes de non-discrimination et d'égalité dans la compagnie. Le comité espère que le gouvernement accordera toute l'attention voulue à une mesure de cette nature.***

IV. Recommandations du comité

49. *A la lumière des conclusions qui figurent aux paragraphes 25 à 48 ci-dessus au sujet des questions soulevées dans la réclamation, le comité recommande au Conseil d'administration:*

- a) d'approuver le présent rapport;***
- b) de prier le gouvernement de tenir compte des mesures préconisées aux paragraphes 32, 35, 36, 40, 42, 46 et 48 pour que les employés concernés bénéficient de la protection accordée par la convention;***
- c) de charger la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de donner suite aux points soulevés dans le présent rapport, en particulier aux paragraphes énumérés à l'alinéa b) ci-dessus, en ce qui concerne l'application de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;***
- d) de rendre public le présent rapport et de déclarer close la procédure de réclamation.***

Genève, le 11 juin 2015

(Signé) D. Duan

M. Liew

K. Mattar

Point appelant une décision: paragraphe 49