



Conseil d'administration

329^e session, Genève, 9-24 mars 2017

GB.329/INS/14(Rev.)

Section institutionnelle

INS

Date: 13 mars 2017

Original: anglais

QUATORZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

Objet du document

Le Bureau transmet au Conseil d'administration les informations soumises par le gouvernement du Qatar, que l'on trouvera dans l'annexe du présent document. C'est au Conseil d'administration qu'il appartient d'adopter les décisions nécessaires quant à la procédure à suivre en ce qui concerne la plainte qui a été déposée (voir le projet de décision au paragraphe 3).

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: Elles dépendront des décisions prises par le Conseil d'administration.

Suivi nécessaire: Il dépendra des décisions prises par le Conseil d'administration.

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

Documents connexes: GB.328/INS/11(Rev.) et GB.328/PV/Projet.

1. A sa 328^e session (novembre 2016), rappelant les décisions adoptées à sa 325^e session (novembre 2015) et à sa 326^e session (mars 2016), et compte tenu des rapports présentés par le gouvernement sur les mesures prises pour donner suite à l'évaluation de la délégation tripartite de haut niveau, le Conseil d'administration a décidé:
 - a) de demander au gouvernement du Qatar de lui fournir, à sa 329^e session (mars 2017), des informations sur les mesures prises aux fins de l'application effective de la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, dès son entrée en vigueur;
 - b) à la lumière des discussions qui ont eu lieu à sa 328^e session (novembre 2016), de demander au gouvernement du Qatar de lui faire rapport, à sa 329^e session (mars 2017), sur les autres mesures prises pour donner suite à l'évaluation de la délégation tripartite de haut niveau;
 - c) de demander au gouvernement du Qatar d'avoir recours à l'assistance technique du BIT pour favoriser une approche intégrée de la suppression du système de parrainage et de l'amélioration des systèmes d'inspection du travail et de sécurité et de santé au travail et pour donner aux travailleurs les moyens de se faire entendre;
 - d) de reporter à sa 329^e session (mars 2017) tout nouvel examen relatif à la constitution d'une commission d'enquête, eu égard aux informations visées aux alinéas a), b) et c) ci-dessus.
2. Par lettre datée du 22 novembre 2016, le Bureau a invité le gouvernement à lui fournir des informations sur les mesures prises au sujet des questions soulevées aux alinéas a), b) et c) ci-dessus. Le gouvernement a fait parvenir sa réponse dans une communication datée du 20 février 2017, dont un résumé figure dans l'annexe ci-dessous.

Projet de décision

3. ***Rappelant les décisions adoptées à sa 325^e session (novembre 2015) et à sa 328^e session (novembre 2016) et prenant note des mesures prises récemment par le gouvernement pour mettre en œuvre la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants et pour continuer de donner suite à l'évaluation de la délégation tripartite de haut niveau, le Conseil d'administration décide:***
 - a) ***de demander au gouvernement du Qatar de continuer à lui fournir, d'ici à sa 331^e session (novembre 2017), des informations sur les autres mesures prises aux fins de l'application effective de la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants et à donner suite à l'évaluation de la délégation tripartite de haut niveau;***
 - b) ***de demander au gouvernement du Qatar de lui fournir, à sa 331^e session (novembre 2017), des informations sur les mesures prises aux fins de l'application effective de la loi n° 1 du 4 janvier 2017 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, de la loi du 8 février 2017 sur les travailleurs domestiques et de la loi du 19 octobre 2016 établissant des commissions de règlement des conflits du travail, dès leur entrée en vigueur, et de fournir à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, lors de sa prochaine session (22 novembre-9 décembre 2017), des copies officielles de ces trois lois;***

- c) *de demander au gouvernement du Qatar de poursuivre sa collaboration avec le BIT en vue de l'élaboration d'un programme de coopération technique destiné à favoriser une approche intégrée de la suppression du système de parrainage, à améliorer les systèmes d'inspection du travail et de la sécurité et santé au travail et à donner aux travailleurs les moyens de se faire entendre, et de soumettre des informations sur ce programme à l'examen du Conseil d'administration, à sa 331^e session (novembre 2017);*
- d) *de reporter à sa 331^e session (novembre 2017) tout nouvel examen relatif à la constitution d'une commission d'enquête.*

Annexe

Informations soumises par le gouvernement

1. Dans une communication en date du 20 février 2017, le gouvernement fournit des informations sur: i) les évolutions récentes de la législation, notamment l'entrée en vigueur de la loi n° 21 de 2015 relative à l'entrée, à la sortie et au séjour des travailleurs migrants; ii) les autres mesures prises pour donner suite à l'évaluation de la délégation tripartite de haut niveau; iii) les mesures prises en vue de conclure un accord de coopération technique avec l'OIT.

I. Evolutions récentes de la législation

A. Entrée en vigueur de la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants

2. Le gouvernement indique que la loi n° 21 de 2015, régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, qui est entrée en vigueur le 13 décembre 2016, a remplacé le système kafala par un système dans lequel c'est le contrat de travail qui régit les relations de travail entre les parties, ce qui permettra aux travailleurs de changer d'employeur à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée. En ce qui concerne les contrats à durée indéterminée, la loi n° 21 de 2015 autorise les travailleurs migrants à changer d'employeur au terme d'une période d'emploi de cinq ans; elle permet également aux travailleurs de s'adresser directement au gouvernement pour demander un visa de sortie, sans passer par leur employeur. Elle met en outre fin à l'obligation, pour les travailleurs migrants, de vivre hors du pays pendant deux ans avant le renouvellement de leur permis de séjour. Un autre aspect positif de la loi n° 21 est qu'elle prend en compte la totalité des jours de travail effectués au service de l'employeur avant le 13 décembre 2016, date de son entrée en vigueur. De plus, cette loi prévoit des peines plus sévères pour les infractions liées à la confiscation de passeport. Les dispositions de la loi n° 21 qui concernent le changement d'employeur, la liberté de quitter le pays et l'interdiction de confisquer le passeport s'appliquent également aux travailleurs domestiques.

B. Promulgation de la loi n° 1 de 2017

3. Le gouvernement indique que, le 4 janvier 2017, la loi n° 1 de 2017 portant modification de plusieurs dispositions de la loi n° 21 de 2015 a été promulguée. En vertu de cette loi modificative, le travailleur qui souhaite quitter le pays n'est plus tenu d'informer l'autorité compétente du ministère de l'Intérieur trois jours avant chaque déplacement en dehors du pays. Il a désormais le droit de quitter le pays pour un congé, pour une urgence ou pour toute autre raison, après en avoir informé l'employeur, conformément au contrat de travail. En d'autres termes, la loi n° 21 a supprimé l'obligation de visa de sortie. Le travailleur a le droit de quitter le pays, à l'expiration du contrat, ou pendant la durée du contrat, après en avoir informé l'employeur. Cette modification a été apportée à la demande de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), qui a été publiée en février 2016, et à la lumière des discussions qui ont eu lieu pendant la 328^e session du Conseil d'administration.

C. Approbation de la loi sur les travailleurs domestiques

4. Le gouvernement indique que le Conseil des ministres a approuvé, à sa session du 8 février 2017, la promulgation d'une loi sur les travailleurs domestiques qui régit les rapports entre ces travailleurs et leurs employeurs. Le législateur s'est assuré que cette loi était conforme

aux dispositions de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, qui vise à promouvoir le travail décent pour les travailleurs domestiques.

i) Droits et devoirs

5. La loi subordonne l'emploi de travailleurs domestiques à l'obtention d'un permis de travail dans le pays. Elle interdit également le recrutement de travailleurs domestiques, hommes ou femmes, âgés de moins de 21 ans ou de plus de 60 ans. Elle fixe à dix heures par jour la durée maximale du travail et prévoit des périodes de repos et des pauses-repas qui ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures de travail. Le travailleur bénéficie également d'un congé hebdomadaire rémunéré d'au moins vingt-quatre heures consécutives.

ii) Emploi de travailleurs domestiques

6. L'emploi de travailleurs domestiques n'est autorisé que s'il fait l'objet d'un contrat de travail écrit certifié par le département compétent du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales, établi en trois exemplaires, un exemplaire étant remis à chacune des parties et le troisième étant déposé auprès du ministère. Le contrat de travail régit les relations de travail entre les parties.

iii) Assurer aux travailleurs un travail décent

7. La loi sur les travailleurs domestiques fait obligation à l'employeur et aux personnes qui résident avec lui de fournir au travailleur domestique nourriture et logement décent, ainsi que les soins médicaux et médicaments nécessaires en cas de maladie ou d'accident survenu pendant le travail ou à raison de ce dernier, sans frais pour le travailleur. Elle fait également obligation à l'employeur de respecter la dignité du travailleur domestique, d'assurer sa sécurité, de ne porter en aucune manière atteinte à son intégrité physique ou psychologique ou à sa santé et de ne pas le faire travailler pendant un congé de maladie, les heures de repos journalier ou le congé hebdomadaire.

iv) Congés payés et prime de fin de service

8. La loi sur les travailleurs domestiques régit les congés annuels. Ainsi, le travailleur domestique a droit pour chaque année de service à des congés annuels rémunérés équivalant à trois semaines de salaire ainsi qu'à des billets d'avion. La loi fait également obligation à l'employeur de lui verser une prime de fin de service. Le montant de cette prime équivaut à trois semaines de salaire par année de service.

v) Cas dans lesquels le travailleur met fin à son contrat

9. La loi autorise également le travailleur à mettre fin à son contrat avant son terme sans que cela porte atteinte à son droit à la prime de fin de service dans les cas suivants:
 - si l'employeur ne respecte pas les obligations qui lui incombent en vertu du contrat de travail ou des dispositions de la loi;
 - si l'employeur ou son représentant a menti sur les conditions d'emploi du travailleur;
 - si l'employeur ou l'un des membres de sa famille agresse le travailleur d'une manière susceptible de porter atteinte à son intégrité physique ou à sa santé;
 - si l'employeur ou l'une des personnes qui résident avec lui ne prend aucune mesure pour écarter un grave danger menaçant la sécurité ou la santé du travailleur alors qu'il ou elle avait connaissance de ce danger.

vi) *Règlement des différends*

10. Les différends qui naissent entre un employeur et un travailleur au sujet de l'application des dispositions de la loi sur les travailleurs domestiques relèvent des dispositions du chapitre du Code du travail n° 14 de 2004 relatif aux conflits du travail, y compris les modifications apportées à ces dispositions. La loi prévoit également le versement d'une indemnité aux travailleurs victimes d'un accident du travail, conformément au Code du travail susmentionné.

vii) *Sanctions*

11. La loi punit la violation de ses dispositions de peines d'amende allant de 5 000 à 10 000 riyals qatariens (QR).

D. *Approbation de la loi prévoyant la création de commissions de règlement des conflits du travail*

12. Le gouvernement indique que, pour accélérer le règlement des conflits du travail, le Conseil des ministres a approuvé, à sa session du 19 octobre 2016, la modification de plusieurs articles du Code du travail promulgué en vertu de la loi n° 14 de 2004. Cette loi modificative prévoit notamment la création d'une ou plusieurs commissions qui seront chargées de statuer sur tous les conflits découlant de l'application des dispositions du Code du travail ou des stipulations du contrat de travail. La décision de la commission aura force exécutoire. La commission sera présidée par un juge de tribunal de première instance. Elle statuera en référé dans un délai n'excédant pas trois semaines sur tous les conflits découlant de l'application des dispositions du Code du travail ou des stipulations du contrat de travail, le conflit étant déféré à la commission par le département compétent du ministère si la médiation de ce dernier n'a pas permis de parvenir à un règlement amiable. La loi en question autorise les parties à contester toute décision finale prise par la commission devant le tribunal compétent dans un délai d'un mois à compter de la décision de la commission. Elle prévoit par ailleurs que les tribunaux resteront saisis des affaires qui leur avaient été soumises avant l'entrée en vigueur de la loi. Les procédures d'examen des affaires et les règles et procédures spécifiques qui doivent être suivies devant la commission ainsi que le mécanisme de leur mise en œuvre sont établis par décision du Conseil des ministres. Pour sa part, le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales travaillera en coordination avec les représentants des ambassades pour assurer le suivi des conflits soumis à la commission et pour représenter les travailleurs qui souhaitent quitter le pays.

II. *Autres mesures prises pour donner suite à l'évaluation de la délégation tripartite de haut niveau*

A. *Application de la loi n° 21 de 2015*

i) *Procédure de changement d'employeur à la fin du contrat*

13. Le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales a lancé un service de notification électronique destiné aux travailleurs qui changent d'employeur ou qui souhaitent quitter définitivement le pays, accessible sur son site Web à l'adresse <http://e-notice.adlsa.gov.qa/Login.aspx?ReturnUrl=%2> (en anglais seulement). Le travailleur doit s'inscrire sur le site Web du ministère en utilisant son numéro d'accès personnel et son numéro de téléphone mobile. Il peut ainsi accéder au formulaire de notification électronique, qui comporte des données sur le travailleur, sa profession et son âge et fournit des informations sur son employeur actuel. Ce service repose sur les bases de données intégrées utilisées conjointement par le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales et le ministère de l'Intérieur. Le travailleur saisit ensuite le motif de la notification (changement d'employeur ou départ définitif). Le travailleur doit enfin

communiquer une copie certifiée conforme du contrat de travail ainsi que la copie d'un certificat attestant que la relation contractuelle avec l'employeur a pris fin de manière amiable, ou qui démontre que l'employeur a commis un abus. C'est le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales qui statue en dernier ressort sur la demande du travailleur.

14. Le gouvernement souligne que la nouvelle loi constitue un saut qualitatif dans le domaine de la politique de l'emploi, car les travailleurs ont désormais le droit de changer d'employeur à l'expiration d'un contrat de durée déterminée ou à l'issue d'une période de cinq ans s'il s'agit d'un contrat de durée indéterminée. Ce droit peut être exercé immédiatement, sans passer par l'employeur, une fois menée à terme la procédure de notification. Le travailleur est tenu de procéder à la notification au plus tard trente jours avant la fin du contrat s'il s'agit d'un contrat de durée déterminée. S'il s'agit d'un contrat de durée indéterminée, les délais sont les suivants: i) trente jours si la relation contractuelle a duré jusqu'à cinq ans; ii) soixante jours si la relation contractuelle a duré plus de cinq ans.
15. Le gouvernement fournit ensuite des statistiques sur le nombre de travailleurs ayant changé d'employeur avant et après l'entrée en vigueur de la loi n° 21. D'après le gouvernement, ces statistiques montrent que, au cours de la brève période comprise entre l'entrée en vigueur de cette loi le 13 décembre 2016 et le 15 février 2017, le gouvernement a démontré dans la pratique son sérieux et son intention de mettre effectivement en œuvre les dispositions de la loi n° 21. De plus, les chiffres indiqués ci-dessous ne peuvent que progresser.

Tableau 1. Changements d'employeur enregistrés en 2016 avant l'entrée en vigueur de la loi

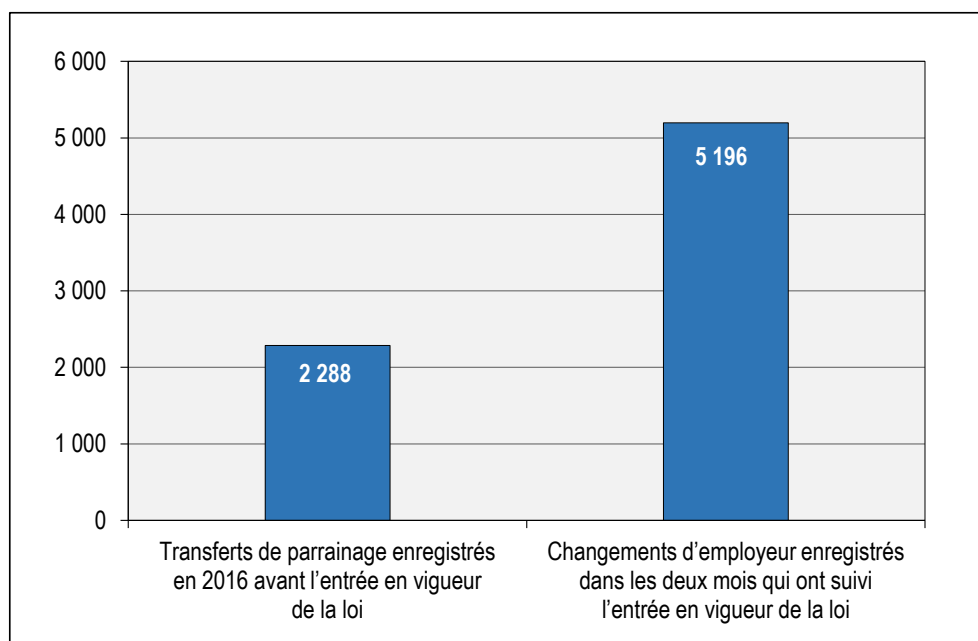
N°	Type de cas	Période	Nombre
1.	Changements permanents	2016	582
2.	Changements temporaires	2016	562
3.	Changements intervenus sans l'autorisation de l'employeur	2016	1 144

Source: Ministère de l'Intérieur.

Tableau 2. Changements d'employeur enregistrés entre la date d'entrée en vigueur de la loi jusqu'au 15 février 2017

Classification	Sexe	Nombre
Gouvernement	Hommes	79
	Femmes	12
Particuliers	Hommes	4 989
	Femmes	116
Total	Hommes	5 068
	Femmes	128

Source: Ministère de l'Intérieur.

Figure 1. Changements d'employeur enregistrés avant et après l'entrée en vigueur de la loi

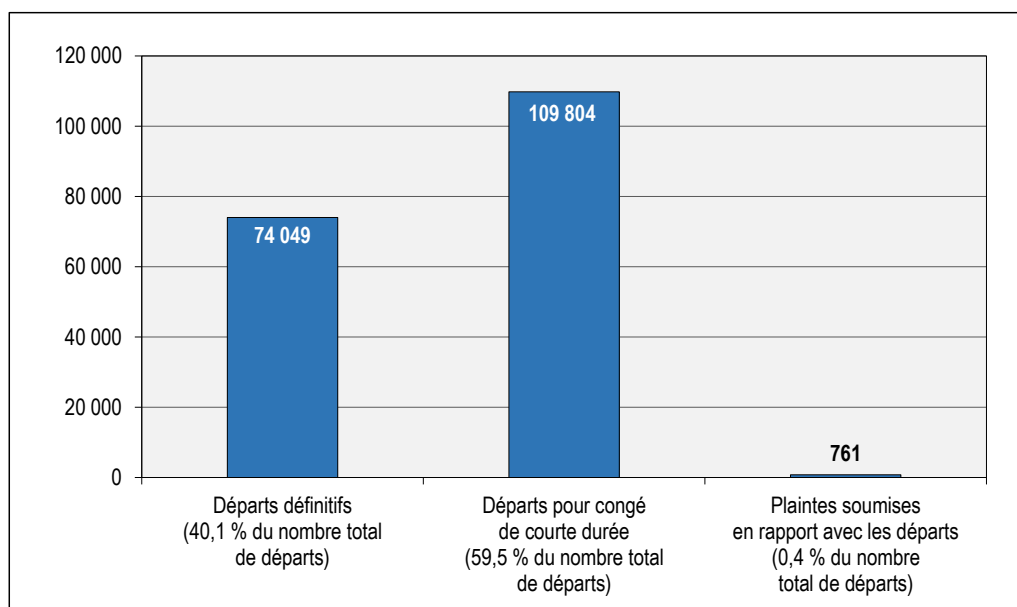
ii) *Liberté des travailleurs migrants de quitter le pays*

15. Le gouvernement indique que la nouvelle loi accorde expressément aux travailleurs migrants le droit de quitter le pays pour un congé ou une urgence, après en avoir informé le recruteur. Cette loi a supprimé l'obligation qui était faite aux travailleurs d'en informer le gouvernement moyennant un préavis d'au moins trois jours ouvrables. Si un travailleur souhaite quitter le pays pour un congé, il doit en informer officiellement l'employeur, conformément au contrat de travail. Dans le cadre de sa campagne de sensibilisation, le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales a encouragé les employeurs à se mettre d'accord avec leurs salariés pour leur congé annuel. De ce fait, les travailleurs ont désormais le droit de quitter le pays sans autorisation préalable. Le gouvernement fournit ensuite des statistiques qui montrent que la majorité des cas de départ n'ont pas soulevé d'objection et que les travailleurs migrants concernés ont quitté le pays sans entrave ou sans l'autorisation d'un employeur ou d'une autorité compétente, et que les cas d'objection au départ de travailleurs migrants étaient liés au fait que les intéressés étaient poursuivis au pénal ou devaient de l'argent à des institutions financières.

Tableau 3. Statistiques relatives aux sorties de travailleurs migrants entre la date d'entrée en vigueur de la loi et le 15 février 2017

N°	Type de cas	Nombre
1.	Départ pour «congé ou toute autre raison»	109 804
2.	Départ définitif	74 049
3.	Plaintes soumises à la commission d'examen des plaintes	761

Source: Ministère de l'Intérieur.

Figure 2. Nombre de départs dans les deux mois qui ont suivi l'entrée en vigueur de la loi

iii) *Commission d'examen des plaintes relatives à la sortie des travailleurs migrants*

17. Le gouvernement explique qu'une Commission d'examen des plaintes relatives à la sortie des travailleurs migrants a été établie en vertu de la décision n° 51 de 2016 prise par le ministère de l'Intérieur. Cette commission est composée de représentants du ministère de l'Intérieur, qui en assurent la présidence et la vice-présidence, d'un représentant du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales et d'un représentant de le Comité national des droits de l'homme. Elle statue sur les plaintes concernant le départ de travailleurs migrants et la demande de visa de sortie soumise par le travailleur en cas d'urgence, conformément à l'article 7 de la loi n° 21.
18. Conformément aux procédures en vigueur, le travailleur migrant doit présenter sa plainte sur un formulaire spécifique qu'il remet au secrétariat de la commission, accompagné de l'ensemble des documents étayant sa plainte. Le fonctionnaire du secrétariat préposé à cette tâche reçoit la plainte et l'enregistre après avoir vérifié qu'elle est accompagnée des documents justificatifs. Le plaignant reçoit ensuite un récépissé indiquant le numéro du cas et la date de son enregistrement. Le cas est alors soumis pour décision à la commission lors de la première réunion tenue par celle-ci après la date de l'enregistrement. La commission rend sa décision dans un délai de trois jours ouvrables, et immédiatement après la publication de cette dernière elle en informe le service administratif du ministère de l'Intérieur, le recruteur et le travailleur migrant, par courrier recommandé ou tout autre moyen analogue.
19. Tout travailleur migrant ou recruteur peut faire appel de la décision de la commission devant le ministre dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures à compter du jour où il a reçu la décision de la commission. Cet appel doit être formé auprès du secrétariat de la commission, qui le transmet au ministre de l'Intérieur. Le ministre ou son suppléant statue en dernier ressort dans un délai de quarante-huit heures à compter du jour où l'appel a été soumis.
20. Le gouvernement indique que 761 travailleurs ont déposé une plainte auprès de la commission. Après examen de ces plaintes, les motifs de rejet peuvent être résumés comme suit: existence d'une créance à l'encontre du travailleur; le travailleur a enfreint la loi sur le séjour dans le pays; le travailleur est poursuivi au pénal.

Tableau 4.

Nº	Type de plainte	Nombre
1.	Plaintes jugées recevables	485
2.	Plaintes à l'examen	63
3.	Plaintes rejetées	213

Source: Ministère de l'Intérieur.

B. Le système de protection des salaires

i) *Extension du système*

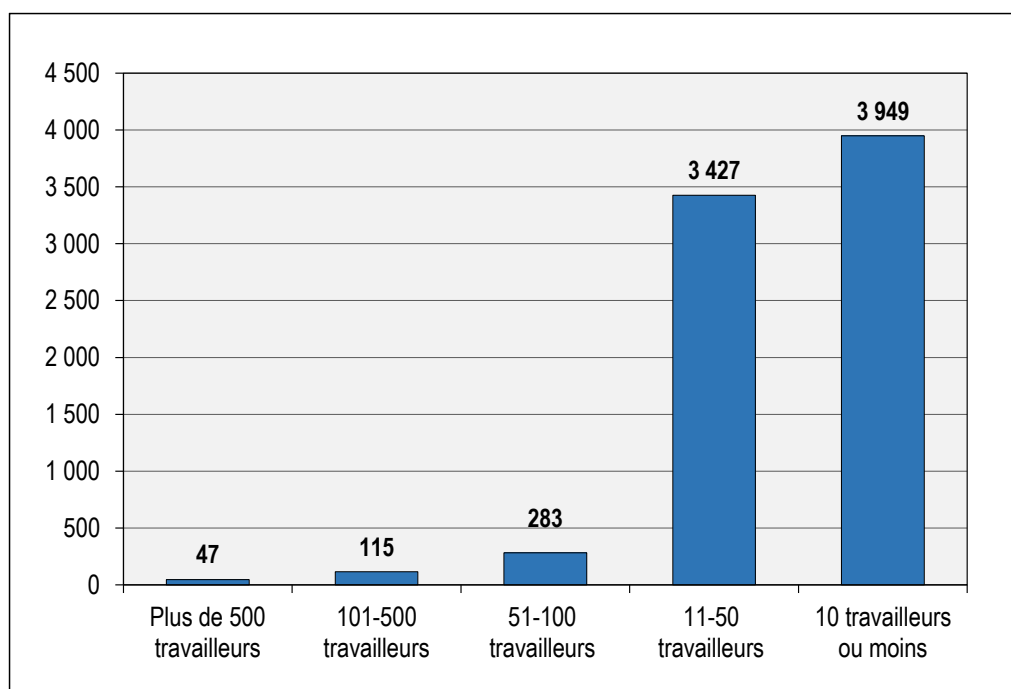
21. En réponse à l'évaluation de la délégation tripartite de haut niveau selon laquelle il convient de mettre en œuvre le système de protection des salaires dans toutes les entreprises, y compris les petites et moyennes entreprises (PME), les coentreprises et les entreprises sous contrôle étranger, de sorte que tous les travailleurs migrants au Qatar puissent en bénéficier, le gouvernement signale qu'il a mené une campagne d'inspection entre septembre 2016 et février 2017, dont l'objectif était de vérifier si les PME, les entreprises de sous-traitance et les agences de placement transféraient les salaires de leurs travailleurs à des établissements financiers. Des équipes du Département de l'inspection du travail ont ainsi effectué des enquêtes sur le terrain dans toutes les régions du pays. Elles se sont rendues dans des PME, des entreprises de sous-traitance et des agences de placement pour contrôler l'application du système de protection des salaires.

Tableau 5. Résultats du plan de contrôle du système de protection des salaires dans les PME, mis en œuvre entre septembre 2016 et février 2017

Taille de l'entreprise (en nombre de travailleurs)	Nombre d'entreprises ayant mené à bien les procédures	Nombre d'entreprises ayant mené à bien les procédures	Nombre d'entreprises ayant mené à bien les procédures	Augmentation du nombre total d'entreprises appliquant le système (en %)
	Septembre 2016	Février 2017	Augmentation du nombre d'entreprises appliquant le système (en unités)	
Plus de 500 travailleurs	313	360	47	0,6
101 à 500 travailleurs	1 456	1 571	115	1,5
51 à 100 travailleurs	2 109	2 392	283	3,6
11 à 50 travailleurs	10 870	14 297	3 427	43,8
10 travailleurs ou moins	13 548	17 497	3 949	50,5
Total	28 296	36 117	7 821	100,00

94,3

Figure 3. Hausse entre septembre 2016 et février 2017 du nombre d'entreprises appliquant le système, par nombre de travailleurs



22. Le gouvernement indique que la figure ci-dessus illustre l'augmentation du nombre d'entreprises qui ont adopté le système de protection des salaires entre septembre 2016 et février 2017, qui s'élevait à 36 117 à la fin de cette période, soit 7 821 entreprises de plus qu'en septembre 2016. La plupart des entreprises qui ont adopté ce système au cours de cette période sont des petites entreprises, dont 3 949 entreprises de dix travailleurs ou moins et 3 427 entreprises de 11 à 50 travailleurs. Ces deux catégories représentent 94,3 pour cent de l'ensemble des entreprises qui ont commencé à appliquer le système au cours de cette période. Cette situation est le résultat des mesures prises pour inciter les petites entreprises à utiliser le système de protection des salaires.

ii) Procédures judiciaires engagées par le ministère contre les entreprises n'appliquant pas le système de protection des salaires

23. Le gouvernement fait savoir qu'il prend les mesures suivantes à l'encontre des entreprises qui n'appliquent pas le système de protection des salaires:

- suspension de toutes les demandes de recrutement à l'étranger;
- recours aux organismes de sécurité en vue d'une saisine du ministère public pour non-respect de l'article 66 du Code du travail;
- octroi du droit de changer d'employeur aux salariés des entreprises concernées.

24. Le tableau ci-après contient les statistiques relatives aux salaires versés en décembre 2016 dans le cadre du système de protection des salaires, établies à partir des informations communiquées le 2 février 2017 par le Département des systèmes d'information de la Banque centrale du Qatar. Il met également en évidence l'accent mis sur les PME.

Tableau 6. Salaires versés en décembre 2016 dans le cadre du système de protection des salaires

Catégorie/ classification	Nombre d'entreprises	Nombre d'entreprises enregistrées à ce jour	Nombre d'entreprises ayant mené à bien les procédures relatives à l'ouverture de comptes bancaires et traité correctement les dossiers	Nombre total de travailleurs figurant sur les listes des salariés correctement rémunérés
Plus de 500 travailleurs	365	362	360	935 817
101 à 500 travailleurs	1 654	1 626	1 571	438 407
51 à 100 travailleurs	2 623	2 520	2 392	208 184
11 à 50 travailleurs	18 842	16 319	14 297	383 611
10 travailleurs ou moins	31 251	23 418	17 497	127 593
Total	54 735	44 245	36 117	2 093 612

■ 2 093 612 travailleurs couverts par le système de protection des salaires.

■ A ce jour, 36 207 demandes de recrutement à l'étranger ont été rejetées depuis le début de l'application du système. Le nombre total d'engagements actuellement refusés est de 2 483.

Source: Ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.

Tableau 7.

Nombre d'entreprises visées par des constats d'infraction et signalées à la police en 2016	617
Nombre d'entreprises visées par des constats d'infraction et signalées à la police entre le 1 ^{er} janvier 2017 et le 19 février 2017	75

Source: Ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.

25. Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, plusieurs entreprises ont fait l'objet de plaintes auprès du ministère public pour non-paiement de salaires.

Tableau 8.

N°	Notification/ Chef d'accusation	Décision en cours d'application	Jugement rendu	En cours d'examen	En cours d'enquête	Retirées	Total
1.	Non-paiement de salaires/ prestations	2		6	1	1	10
2.	Non-versement des salaires sur les comptes des travailleurs		3	13			16

Source: Ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.

C. Travailleurs domestiques

i) *Protection accordée en vertu de la nouvelle loi sur les travailleurs domestiques et des dispositions du Code pénal*

26. Pour donner suite à l'évaluation de la délégation tripartite sur la nécessité de prendre sans délai des mesures efficaces pour protéger les travailleurs domestiques, en droit comme en pratique, le gouvernement mentionne l'adoption par le Conseil des ministres de la loi sur les travailleurs domestiques le 8 février 2017. Cette loi constitue un progrès certain en ce qui concerne la protection juridique et judiciaire apportée à cette catégorie de travailleurs. Elle régit de manière détaillée les droits des travailleurs, comme indiqué précédemment dans le rapport du gouvernement. Les travailleurs domestiques bénéficient également d'une protection juridique prévue par le Code pénal, promulgué en vertu de la loi n° 11 de 2004, qui sanctionne toute personne qui porte atteinte à une personne physiquement vulnérable, la traite avec brutalité ou l'exploite économiquement.

Tableau 9. Nombre d'affaires concernant des travailleurs domestiques dont a été saisi le ministère public

Numéro	Type d'affaire	Nombre
1.	Violence contre des travailleuses domestiques *	13
2.	Mauvais traitements infligés à des travailleuses domestiques **	2

* Le terme «violence» se rapporte à toute agression physique.
 ** Le terme «mauvais traitement» se rapporte à des insultes.
 Source: Ministère public.

ii) *Protection des travailleurs domestiques par des contrats de recrutement certifiés*

27. Le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales certifie les contrats de travail des travailleurs domestiques, bien que ces derniers ne soient pas visés par les dispositions du Code du travail du Qatar, afin de leur garantir l'exercice des droits énoncés dans ces dispositions. Le nombre de contrats certifiés en 2016 est indiqué dans le tableau ci-dessous:

Tableau 10.

Nombre de contrats de recrutement à l'étranger certifiés	42 905
--	--------

Source: ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.

D. Inspection du travail

28. Le gouvernement se réfère à l'évaluation de la délégation tripartite selon laquelle de nombreux défis restent liés aux capacités des inspecteurs à repérer un certain nombre d'infractions. En outre, la délégation tripartite était d'avis que les mesures prises actuellement par le gouvernement devraient être assorties d'un solide programme de formation à l'intention des inspecteurs du travail et qu'il conviendrait de mettre au point une stratégie d'inspection axée en priorité sur la protection des travailleurs migrants les plus vulnérables employés par de petites entreprises sous-traitantes et la protection des travailleurs employés par des agences de placement. Le gouvernement fournit les informations suivantes sur les mesures qu'il a prises ou qu'il envisage de prendre à cet égard.

i) *Futures mesures relatives à l'inspection du travail*

29. Le ministère élabore actuellement une stratégie nationale d'inspection, en collaboration avec l'OIT et des organismes spécialisés, et met au point une approche stratégique fondée sur la protection contre les risques et l'amélioration de la communication avec les travailleurs. Ces initiatives seront menées à bien en prenant en considération tous les services collectifs et tous les lieux de travail, en particulier les PME et les entreprises de sous-traitance, et en élaborant un plan de formation pour les inspecteurs du travail qui permettra de mettre en œuvre les activités planifiées. Les mesures suivantes sont également prévues:

- augmentation du nombre d'interprètes qui accompagnent les inspecteurs au cours de leurs visites;
- lancement d'un plan national de sécurité et de santé au travail;
- élaboration et mise en œuvre d'un plan rigoureux d'inspection et d'audit visant à évaluer les conditions de vie des travailleurs, leur environnement de travail et le caractère éthique des pratiques de recrutement dont ils font l'objet;
- organisation à intervalles réguliers de cours de formation à l'intention des employeurs, afin de les sensibiliser aux normes relatives au bien-être des travailleurs;
- mesures visant à encourager les employeurs à mettre en œuvre des programmes en faveur de la formation des travailleurs et du développement de leurs compétences personnelles et techniques;
- mise en place par le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales d'une permanence chargée de recevoir les plaintes des travailleurs, de les écouter et d'examiner leurs réclamations;
- établissement sous leur version définitive de plans prévoyant une enquête de satisfaction auprès des travailleurs, dans le cadre de laquelle ils seront invités à évaluer leurs conditions de vie et de travail, afin de mieux comprendre leur situation et connaître leurs besoins.

ii) *Renforcement des capacités des inspecteurs du travail*

30. Outre l'augmentation du nombre d'inspecteurs du travail signalée au Conseil d'administration à sa session de novembre 2016, le gouvernement rappelle qu'il continue de former ses inspecteurs du travail et de mettre au point des modules de formation dans le cadre du plan annuel de formation, dont deux programmes élaborés par le ministère à l'intention des inspecteurs du travail intitulés: *a) Les compétences en matière d'inspection du travail; b) Sécurité et santé au travail.* Le plan en question porte sur plusieurs éléments, dont l'établissement de liens entre la mission de l'inspection du travail et les institutions internationales, et cette mission et les constats d'infraction établis après inspection, la mise en avant de l'importance de la sensibilisation et la nécessité de veiller au respect des règles de sécurité et de santé au travail. Ces programmes ont pour objectif d'accroître l'efficacité et les qualifications des inspecteurs du travail. Le nombre de membres du personnel du Département de l'inspection du travail qui ont bénéficié d'une formation en 2016 est indiqué dans le tableau ci-dessous:

Tableau 11.

Hommes	Femmes	Total
237	57	294

iii) *Mémoire d'accord entre le Comité suprême pour les projets et l'héritage et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois*

31. Le gouvernement indique que, en novembre 2016, un mémoire d'accord a été conclu entre le Comité suprême pour les projets et l'héritage et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), avec l'appui du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales et sous la coordination de ce dernier. Le mémoire d'accord contribuera grandement à la protection des travailleurs participant aux projets d'infrastructures pour la Coupe du monde de football de 2022 et à la mise en conformité des lieux de travail et d'hébergement des travailleurs avec les normes internationales du travail.
32. Selon le mémoire d'accord, les parties sont convenues de collaborer sur les questions de SST concernant les travailleurs participant aux projets liés à la Coupe du monde de football. Elles se sont également engagées à organiser des campagnes d'inspection conjointes en matière de SST sur certains chantiers en particulier, qui comprennent des sites de construction et des structures d'hébergement pour les travailleurs. L'IBB collabore avec le Comité suprême pour les projets et l'héritage à la formation d'une équipe d'inspection et d'audit chargée des questions de SST. Ce partenariat avec l'IBB constitue une étape importante pour le comité suprême et illustre son engagement en faveur de la sécurité et de la santé des travailleurs, ainsi que sa capacité à collaborer avec des partenaires de premier plan qui partagent les mêmes objectifs.

iv) *Programme en faveur du bien-être des travailleurs employés par les entreprises participant à l'organisation de la Coupe du monde de football de 2022*

33. Ce programme reprend les meilleures pratiques et les normes relatives au bien-être des travailleurs employés dans le cadre de projets du comité suprême, en ce qui concerne la mise à disposition d'un logement adéquat, la garantie de la sécurité sur le lieu de travail et le recours à des pratiques de recrutement éthiques. Le comité suprême adopte des normes spécifiques pour le bien-être des travailleurs, qui lui permettent d'appliquer des mesures strictes en ce qui concerne la protection des droits des travailleurs de la plupart des entreprises sous-traitantes. A cette fin, il fait en sorte que ses appels d'offres comprennent des exigences relatives au bien-être des travailleurs, ce qui oblige les entreprises à revoir leurs politiques en la matière avant de se porter candidates.
34. Le gouvernement indique que, en février 2014 et mars 2016, deux versions des normes en question ont été publiées. La seconde version a été élaborée en consultation avec Amnesty International, Human Rights Watch, l'OIT, Engineers Against Poverty, l'IBB, Humanity United et des entreprises sous-traitantes présentes au Qatar.
35. Ces normes peuvent être consultées à l'adresse suivante: <http://www.sc.qa/ar/opportunities/workerswelfare/workers-welfare-standards> (en arabe seulement). Le rapport semestriel sur le contrôle de l'application des normes relatives au bien-être des travailleurs est disponible à l'adresse suivante: <http://www.sc.qa/opportunities/workers-welfare/workers-welfare-compliance> (en arabe seulement).
36. A ce jour, 22 entreprises sous-traitantes et 141 organismes participent aux projets du comité suprême, qui a effectué 181 visites d'inspection des conditions d'hébergement des travailleurs et 147 opérations de contrôle visant à garantir le caractère éthique des pratiques de recrutement.

v) *Statistiques relatives aux visites d'inspection du travail menées en 2016*

Tableau 12. Visites d'inspection par résultat d'inspection

Résultat de l'inspection	Nombre de visites d'inspection menées en 2016		Total
	Inspection du travail	SST	
Acceptable	19 037	8 513	27 550
Mise en garde pour infraction***	9 813	5 137	14 950
Constat d'infraction**	910	232	1 142
Interdiction d'exercer*	254	644	898
Nombre total de visites	30 014	14 526	44 540
Nombre d'entreprises	20 113	5 144	
Nombre d'opérations d'enquête	9 656		

* Une entreprise visée par une interdiction d'exercer est contrainte par le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales de mettre fin à toutes ses activités.

** Un constat d'infraction est un rapport établi par un inspecteur du travail, dans lequel sont décrites les infractions au Code du travail et les mesures à prendre pour y remédier.

*** Mise en garde pour infraction: une seconde visite permet de vérifier s'il a été remédié à la situation et de dresser un constat d'infraction si tel n'est pas le cas.

Source: Ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.

Tableau 13. Visites d'inspection par type de site inspecté

Type de site inspecté	Nombre de visites d'inspection menées en 2016		Total
	Inspection du travail	SST	
Entreprise	30 014	3 211	33 225
Chantier	–	7 760	7 760
Logement	–	3 555	3 555
Nombre total de visites	30 014	14 526	44 540

Source: Ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.

Tableau 14. Entreprises inspectées par des inspecteurs du travail, par taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise (par nombre de travailleurs)	Nombre d'entreprises inspectées (inspection du travail)
Petites entreprises (moins de 20 travailleurs)	14 108
Entreprises moyennes (20-49 travailleurs)	3 655
Grandes entreprises (50-99 travailleurs)	1 436
Très grandes entreprises (plus de 100 travailleurs)	914
Nombre total d'entreprises	20 113

Source: Ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.

Tableau 15. Entreprises inspectées par des inspecteurs de SST, par taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise (par nombre de travailleurs)	Nombre d'entreprises inspectées (inspection de SST)
Petites entreprises (moins de 20 travailleurs)	1 778
Entreprises moyennes (20-49 travailleurs)	1 237
Grandes entreprises (50-99 travailleurs)	845
Très grandes entreprises (plus de 100 travailleurs)	1 284
Nombre total d'entreprises	5 144

Source: Ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.

Tableau 16. Statistiques relatives aux accidents du travail (blessures de gravité forte ou moyenne) recensés en 2016

Nombre total (blessés et morts)	582	Hommes	578	Femmes	4
--	------------	---------------	------------	---------------	----------

Pays	Nombre de blessés	Cause de la blessure	Nombre de blessés	Partie(s) du corps blessée(s)	Nombre de blessés
Bangladesh	123	Chute	294	Tête	158
Inde	121	Accident de voiture	105	Poitrine	183
Népal	120	Objet lourd	96	Ventre	109
Egypte	54	Bousculade	28	Colonne vertébrale	183
Pakistan	22	Engins	17	Mains/bras	135
Sri Lanka	29	Explosion	9	Pieds/jambes	200
Ethiopie	15	Agression	5	Autres	380
Philippines	12	Brûlures	3		
Qatar	11	Coup de feu	1		
République arabe syrienne	9	Autre	24		
République populaire démocratique de Corée	8				

Nombre total (blessés et morts)		582	Hommes		578	Femmes		4
------------------------------------	--	-----	--------	--	-----	--------	--	---

Pays		Nombre de blessés	Cause de la blessure		Nombre de blessés	Partie(s) du corps blessée(s)		Nombre de blessés
Iran, Rép. islamique d'		6						
Soudan		4						
Kenya		4						
Chine		4						
Tunisie		3						
Maroc		3						
Erythrée		3						
Yémen		2						
Ghana		2						
Serbie		2						
Cameroun		2						
Grèce		1						
Thaïlande		1						
Sénégal		1						
Myanmar		1						
Togo		1						
Pologne		1						
Japon		1						
Azerbaïdjan		1						
Palestine		1						
Nigéria		1						
Non précisé		13						
						Blessés/morts		Nombre
						Blessés		547
						Morts		35
						Total		582

Source: Bureau d'enregistrement des blessés, hôpital Hamad.

Tableau 17. Décès causés par des accidents du travail (suite à des blessures de gravité forte ou moyenne), recensés en 2016

Pays	Nombre de décès	Cause du décès	Nombre de décès	Age	Nombre de décès	Nombre total de décès par sexe
Egypte	6	Chute	22	20-29 ans	6	Hommes 35
Népal	4	Objet lourd	5	30-39 ans	11	
Philippines	3	Accident de voiture	3	Plus de 40 ans	7	Femmes –
Bangladesh	3	Bousculade	2	Non précisé	11	
Inde	3	Brûlures	1			
Sri Lanka	2	Agression	1			
Chine	1	Autre	1			
Ethiopie	1					
Soudan	1					
Non précisé	11					
Nombre total de décès	35		35		35	35

Source: Bureau d'enregistrement des blessés, hôpital Hamad.

E. Accès aux mécanismes de plainte**i) Rôle du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales**

37. Le gouvernement se réfère à l'évaluation de la délégation tripartite selon laquelle un grand nombre de travailleurs migrants, en particulier ceux employés par de petites entreprises sous-traitantes ou par des agences de placement, n'ont pas accès à ces mécanismes dans la pratique, et certains ignorent même leur existence. Il a également fait observer que, de l'avis de la délégation, ces initiatives devraient être complétées par une série de mesures, notamment des mesures de sensibilisation à l'intention des travailleurs migrants, conçues et mises en œuvre en collaboration avec les représentants des communautés de migrants.

38. A cet égard, le gouvernement mentionne les informations contenues dans son rapport soumis au Conseil d'administration à sa 328^e session, en novembre 2016, qui indique que le ministère continue d'organiser des ateliers et des colloques d'information destinés aux travailleurs sur leur lieu de travail et à leur domicile, pour les sensibiliser à leurs droits et obligations et recueillir leurs plaintes et leurs observations. Il continuera aussi de distribuer des bulletins d'information, de produire des films de sensibilisation et d'imprimer des brochures.

39. Conscient du fait que certains travailleurs peuvent avoir de la difficulté à accéder au mécanisme de plaintes en dehors de Doha, le gouvernement élabore un plan d'action visant à augmenter le nombre d'appareils électroniques de 10 à 90 pour permettre aux travailleurs de soumettre leur plainte l'année prochaine dans les différentes régions du pays. Les systèmes d'équipement électronique sont actuellement mis à jour pour la présentation de toute plainte en dehors du système, en particulier en cas d'exposition des travailleurs aux infractions liées au travail forcé. Le ministère sensibilise également les travailleurs à l'existence de centres de services relevant du gouvernement dans les différentes régions du pays, où ils peuvent soumettre leurs plaintes avec l'aide de traducteurs spécialisés.

ii) *Programme d'amélioration de la communication*

40. Le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales poursuit, en collaboration avec le ministère des Transports et des Communications, un programme d'amélioration de la communication, comme mentionné dans notre rapport en novembre 2016, afin de permettre aux employeurs de doter les complexes de logements provisoires, destinés aux travailleurs, d'outils informatiques et de communication et d'un accès à Internet pour faciliter leur intégration dans la société numérique et renforcer leur accès à l'information et aux services. Le programme vise à inclure 1,5 million de travailleurs, à inaugurer 1 500 salles équipées de technologies de l'information et de la communication, à fournir 15 000 ordinateurs au prix de 55 000 000 QR, ainsi qu'à assurer des communications par Internet pour tous les équipements, avec la participation de 3 000 volontaires pour la formation des travailleurs.
41. Une équipe de travail a été constituée, dirigée par le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales et des membres des organismes compétents chargés de préparer et de mettre à jour les systèmes de programmes informatiques disponibles dans les logements des travailleurs. L'objectif est de les sensibiliser notamment à l'application de la loi n° 21 de 2015, aux mécanismes de plainte, et également de leur expliquer le système de protection des salaires et de leur permettre d'accéder aux programmes de médias sociaux.

Tableau 18. Statistiques de 2016 relatives aux plaintes, par motifs de la plainte

Motifs de la plainte (Plus de 6)	Femmes	Hommes	Nombre de plaignants	Pourcentage
Titres de transport	66	4 569	4 635	89,03
Primes pour congés	65	4 164	4 229	81,23
Prestations de fin d'emploi	70	4 116	4 186	80,41
Arriérés de salaires	59	4 065	4 124	79,22
Paiement des heures supplémentaires	11	309	320	6,15
Accident du travail		32	32	0,61

* Un travailleur a le droit d'indiquer plus d'un motif dans sa plainte.

Source: Ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales, 2014.

Tableau 19. Statistiques de 2016 par résultat des plaintes

Résultat des plaintes	Femmes	Hommes	Nombre de plaignants	Pourcentage
Plaintes traitées*	31	3 017	3 102	59,59
Plaintes retirées**	55	1 283	1 338	25,7
Plaintes renvoyées devant la justice	30	733	763	14,66
Examen et suivi		3	3	0,06
Nombre total de plaignants	116	5 090	5 206	100,00

* Plaintes traitées: La plainte a été traitée par voie de conciliation entre l'employeur et le travailleur.

** Plaintes retirées: L'organisation plaignante ou les deux parties à la plainte ne suivent pas la procédure auprès du département.

Source: Ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.

F. Paiement de frais de recrutement

i) *Mesures de protection des travailleurs avant leur recrutement à l'étranger*

42. La délégation tripartite a été informée à plusieurs reprises que, avant d'arriver au Qatar, des travailleurs migrants avaient dû payer d'importants frais à des agences de recrutement basées dans leur pays d'origine, ce qui contribuait à leur vulnérabilité. Plusieurs représentants gouvernementaux que la délégation tripartite a rencontrés ont indiqué que cette pratique constitue un problème majeur dans la mesure où elle ne relève pas de la compétence du gouvernement. A cet égard, la délégation tripartite souhaitait souligner qu'il importait d'améliorer la coopération entre le gouvernement du Qatar et les pays pourvoyeurs de main-d'œuvre afin de résoudre ce problème. Elle a par ailleurs été informée de plusieurs initiatives mises en œuvre par des entités parapubliques en vue de régler le problème des frais de recrutement; ces initiatives concernent notamment le remboursement par l'employeur de tous les frais engagés par le travailleur et la fourniture d'une assistance visant à aider les pays pourvoyeurs de main-d'œuvre à mieux réglementer les activités des agences de recrutement. La délégation tripartite a considéré que de telles initiatives devraient être encouragées afin de faire en sorte que tous les travailleurs migrants, notamment les plus vulnérables, soient protégés contre ces pratiques abusives qui ont toujours cours dans le pays.
43. Le gouvernement mentionne l'évaluation de la délégation tripartite, selon laquelle il importe d'améliorer la coopération entre le gouvernement du Qatar et les pays pourvoyeurs de main-d'œuvre pour traiter de la question du paiement des frais de recrutement élevés par les travailleurs migrants aux agences de recrutement dans leur pays d'origine. Le gouvernement souligne qu'il a pris l'initiative de participer à des réunions et des colloques internationaux, notamment: à la neuvième réunion du Forum mondial sur la migration et le développement, tenue en décembre 2016, à Dhaka, au Bangladesh; à la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique de l'OIT, tenue à Bali (Indonésie) en décembre 2016; et à une réunion dans le cadre du «Dialogue d'Abou Dhabi», tenue en janvier 2017, à Sri Lanka. Ces événements ont été soutenus par des accords-cadres et des initiatives sous forme d'une collaboration entre le Qatar et les pays exportateurs de main-d'œuvre. Le but est de gérer en toute sécurité le processus de recrutement de travailleurs étrangers. A cette fin, les programmes d'orientation et de sensibilisation des travailleurs sont conçus en deux phases: avant le départ et après l'arrivée au Qatar, en collaboration avec les pays exportateurs de main-d'œuvre.
44. Des discussions sont également organisées chaque année sur les mécanismes de recrutement à l'étranger et sur les difficultés rencontrées par les travailleurs, dans le cadre de réunions des comités mixtes prévues dans les accords bilatéraux. A ce jour, 36 accords ont été signés entre le Qatar et les pays mentionnés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 20. Pays ayant signé avec le Qatar un accord sur le recrutement de travailleurs

Nom du pays	Nom du pays	Nom du pays
Inde	Pakistan	Bangladesh
Viet Nam	Indonésie	Chine
Philippines	Sri Lanka	Iran
Cambodge	Afghanistan	Népal
Kenya	Mauritanie	Gambie
Swaziland	Erythrée	Sénégal
Rép.-Unie de Tanzanie	Ethiopie	Ex-République de Macédoine
Bosnie-Herzégovine	Albanie	Egypte
Rép. arabe syrienne	Jordanie	Soudan

Nom du pays	Nom du pays	Nom du pays
Yémen	Tunisie	Maroc
Liban	Turquie	Somalie
Thaïlande	Maurice	Djibouti

Source: Ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.

ii) *Mesures législatives visant à protéger les travailleurs contre tout paiement de frais aux agences de recrutement*

45. Aucun visa d'entrée ne sera délivré à un travailleur migrant souhaitant obtenir ce visa dans le but de travailler, sauf au titre d'un contrat signé directement entre le travailleur expatrié et l'organisme ou la personne qui le recrute, conformément aux dispositions légales énoncées à l'article 4 de la loi n° 21 de 2015. Cette mesure contribuera à la lutte contre la traite à laquelle se livrent quelques agences de recrutement dans les pays exportateurs de main-d'œuvre. De plus, en vertu de l'article 33 du Code du travail et de l'article 19 de l'ordonnance ministérielle n° 8 de 2005, il est formellement interdit à un employeur ou à une agence de recrutement de percevoir la moindre somme d'argent ou commission de la part de travailleurs en vue de leur recrutement au Qatar.

iii) *Contrat avec VFS Global*

46. Pour mettre en œuvre l'article 4 de la loi n° 21 qui régit l'entrée et la sortie des travailleurs migrants, le gouvernement a conclu un contrat avec VFS Global, en vertu duquel VFS assurera des services administratifs sur le processus de collecte des demandes de visa d'entrée, des documents justificatifs et leur classification; l'enregistrement des données biométriques, ainsi que la finalisation des procédures médicales pour les travailleurs migrants et autres travailleurs.

47. Dans les centres spécialisés, VFS Global assurera aussi des services dans le pays exportateur de main-d'œuvre concernant notamment: l'obtention d'un visa ordinaire; les informations et désignations; la soumission d'une demande par voie électronique; la réception des demandes de visa dans les centres de traitement; la saisie des données, la réception des demandes et la vérification de la validité des données; l'acquittement des frais; l'enregistrement de données biométriques conformément aux spécifications définies par le ministère de l'Intérieur; «des données sur l'identité, à savoir des empreintes digitales et une image numérique mémorisée du visage etc.». De plus, VFS Global assurera un service de renvoi des données, le suivi de l'état d'avancement des demandes de visa et la soumission de rapports, ainsi qu'un examen médical aux fins d'une demande de visa par l'intermédiaire d'un centre de services situé dans les pays ci-après: Bangladesh, Egypte, Inde, Indonésie, Népal, Pakistan, Philippines et Sri Lanka.

48. Il y a lieu de rappeler que tous les frais liés aux services susmentionnés par l'entreprise sont assumés par l'employeur. En conséquence, dès que le système précité sera appliqué avec l'entreprise suisse, la falsification et la substitution des contacts seront enfin éliminées et les travailleurs n'assumeront plus de frais pour leur recrutement depuis l'étranger.

iv) *Les projets d'échanges électroniques à mettre en œuvre avec le concours de VFS Global*

49. Le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales mettra en œuvre, avec le concours de VFS Global, un projet d'échanges électroniques avec un certain nombre de pays exportateurs de main-d'œuvre. Ce projet propose les mesures suivantes:

- Création d'une base de données répertoriant les personnes en recherche d'emploi dans les pays exportateurs de main-d'œuvre. Les catégories de demandeurs d'emploi seront

établies en fonction des professions, des qualifications et de l'expérience. Cette base contiendra toutes les données nécessaires.

- Authentification, par l'organe officiel compétent, des données intégrées dans cette base.
- Prise en charge, par les employeurs, des procédures officielles nécessaires concernant le recrutement de travailleurs, une fois ceux-ci sélectionnés sur le chantier. Il incombera à VFS Global de présenter le contrat au travailleur faisant l'objet du recrutement, qui le signera s'il l'approuve.
- Contrôle, par VFS Global, de la validité des documents attestant des certifications et qualifications des travailleurs. Par conséquent, ce projet permettra de veiller à ce que le contrat de travail signé par un travailleur dans son pays d'origine ne soit pas falsifié, et d'éviter en outre les contrats fictifs.

G. Confiscation de passeport et non-renouvellement de la carte d'identité

i) *Législation applicable et sanctions encourues pour confiscation de passeport*

50. Le gouvernement se réfère à l'évaluation de la délégation tripartite qui, tout en prenant acte des mesures législatives mises en œuvre par le gouvernement pour protéger les travailleurs migrants contre la confiscation de passeport, estime que les efforts consentis pour les faire appliquer doivent être considérablement intensifiés, afin de garantir une protection efficace des travailleurs migrants contre ces pratiques abusives. Le gouvernement réaffirme que la loi n° 21 de 2015 interdit la confiscation de passeport et frappe de sanctions pénales les contrevenants. La sanction encourue pour confiscation de passeport a été rendue plus sévère par le paiement d'une amende de 25 000 QR. De plus, l'ordonnance ministérielle n° 18 de 2014, qui définit les spécifications et les conditions à respecter en ce qui concerne le logement des travailleurs, dispose que les travailleurs doivent pouvoir librement accéder à des lieux de stockage sûrs pouvant être verrouillés afin d'y entreposer leurs effets personnels et leurs documents, y compris leur passeport.

ii) *Sanctions pénales imposées en 2016 pour confiscation de passeport*

51. En 2016, 232 actions en justice intentées pour confiscation illégale de passeport ont été transmises au ministère public. Une peine d'amende a été prononcée contre 48 employeurs. Quelque 168 notifications ont été refusées pour différents motifs, comme une fausse notification ou un règlement amiable avec un employeur. Le tableau ci-dessous se rapporte au statut juridique des actions intentées contre des employeurs pour confiscation de passeport en 2016.

Tableau 21.

N°	Notification	Nombre
1.	Peine pécuniaire	21
2.	Peine pécuniaire en attente d'exécution	27
3.	Actions judiciaires pendantes	21
4.	Décision de retrait de la notification	168
5.	Notification en cours d'examen	4
6.	Total	234

H. Substitution de contrats de travail

i) *Cas d'exploitation et contrats fictifs*

52. Le gouvernement fait observer que la pratique consistant à imposer aux travailleurs des frais élevés pour leur recrutement depuis l'étranger et pour falsification de leurs contrats commence principalement dans les pays pourvoyeurs de main-d'œuvre. Malgré cela, le gouvernement a pris plusieurs mesures pour limiter la substitution de contrats de travail avec l'entreprise suisse pour protéger les travailleurs contre des contrats fictifs. De plus, lors des réunions du comité conjoint institué en vertu des accords bilatéraux et des mémorandums d'accord réglementant le processus de recrutement des travailleurs des pays exportateurs de main-d'œuvre, le gouvernement a aussi encouragé les pays exportateurs et les pays importateurs de main-d'œuvre à recourir aux services d'agences de recrutement agréées. A cet égard, le gouvernement a invité ces pays à s'inspirer des contrats de travail types joints à ces accords bilatéraux, qui sont établis conformément aux dispositions du Code du travail au Qatar et qui respectent les droits des travailleurs migrants et leur protection. Le Code du travail exige que les contrats de travail soient certifiés par l'autorité compétente du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales. Il convient d'indiquer que 511 723 contrats de travail ont été certifiés en 2016.

Tableau 22. Données statistiques relatives à la certification des contrats pour la période allant du 1^{er} janvier au 15 février 2017

Nombre de contrats de travail certifiés	61 486
Nombre de contrats de recrutement de main-d'œuvre à l'étranger certifiés	4 976
Nombre de contrats de travail certifiés en vue d'un changement d'activité	767
Nombre total de contrats de travail certifiés	67 229

ii) *Système de gestion électronique des contrats*

53. Un système de gestion électronique des contrats a commencé à être opérationnel dans dix langues différentes, ce qui permettra aux travailleurs migrants de lire leur contrat directement dans leur langue maternelle, de connaître les détails du contrat et leurs droits financiers. Cela facilitera également la certification des contrats et permettra en outre aux travailleurs d'obtenir plus facilement un exemplaire de leur contrat. Ce système peut être consulté sur le lien suivant: <http://econtract.molsa.gov.qa> (en arabe seulement).

iii) *Protection des travailleurs contre les contrats fictifs par le biais de la législation nationale*

54. La loi n° 21 de 2015, qui régit l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, dont l'article 4 précise qu'aucun visa d'entrée ne sera délivré à un travailleur migrant souhaitant obtenir ce visa dans le but de travailler, sauf au titre d'un contrat conclu avec l'organisme ou la personne qui recrute, certifié et approuvé par les autorités compétentes du pays conformément aux règles et procédures définies. Cette mesure contribuerait à lutter contre la traite, qui est pratiquée par plusieurs agences de recrutement dans les pays exportateurs de main-d'œuvre. En outre, le Code du travail n° 14 de 2004 et les diverses ordonnances ministérielles sur le sujet interdisent formellement à un employeur ou à une agence de recrutement de percevoir la moindre somme d'argent ou commission de la part de travailleurs en vue de leur recrutement au Qatar; de plus, l'article 33 du Code du travail précise qu'il est défendu à toute personne habilitée à recruter des travailleurs étrangers pour le compte d'une tierce partie de percevoir, de la part du travailleur recruté à l'étranger, toute somme correspondant à des frais de recrutement ou toute autre dépense.

55. L'article 14 de l'ordonnance ministérielle n° 8 de 2005 précise que le ministre, en vertu d'une décision, annule le permis dans le cas suivant: si le titulaire de la licence perçoit des sommes d'argent d'un travailleur étranger en échange de son recrutement. L'article 19 de la même ordonnance ministérielle précise également qu'il est interdit au titulaire de la licence de percevoir des commissions, des frais de recrutement ou tout autre dédommagement de la part du travailleur migrant.

I. Application effective de sanctions dissuasives

Tableau 23. Statistiques relatives aux notifications et chefs d'accusation, pour non-respect du Code du travail et de ses dispositions, dont le ministère public a été saisi en 2016 jusqu'au 31 janvier 2017, soit 238 au total

N°	Notification/Chef d'accusation	Peine à purger	Jugement rendu	En cours d'examen	En cours d'enquête	Retirés	Total
1.	Tâches des inspecteurs non facilitées	21	5	14	1	1	42
2.	Non-respect du paiement des heures supplémentaires des travailleurs	12	1	5			18
3.	Propriétaire d'une entreprise ne détenant pas les registres prescrits par la loi	3		3			6
4.	Réglementation non affichée dans un lieu visible		1				1
5.	Aucune réglementation sur les sanctions et aucune réglementation du travail	8		2			10
6.	Aucun tableau comportant les noms des adolescents employés n'est soumis au département		3	8			11
7.	Aucun dossier spécial sur les adolescents employés			1			1
8.	Emploi de travailleurs sans l'approbation du département	2		4	1		7
9.	Données sur une entreprise, non soumises au département avant que le travailleur ne commence à travailler	2		1	1		4
10.	Données requises non soumises au département dans la période spécifiée	3		1			4
11.	Aucun dossier spécial sur chaque travailleur d'une entreprise	4		5			9
12.	Questions de SST non affichées de manière visible	10		11	1		22
13.	Absence de réglementation en matière de travail et de sanctions à adopter pendant la période légale	1		1			2
14.	Inspecteurs du travail n'ayant pas reçu de données correctes	5		8			13
15.	Recrutement de travailleurs étrangers par une personne n'ayant pas de permis	1		1			2

N°	Notification/Chef d'accusation	Peine à purger	Jugement rendu	En cours d'examen	En cours d'enquête	Retirés	Total
16.	Non-respect des heures de travail des travailleurs, prescrites par la loi	1		2			3
17.	Données et registres manquants sur le recrutement de travailleurs étrangers			2			2
18.	Non-respect des congés hebdomadaires payés dus aux travailleurs	2					2
19.	Non-respect de l'emploi des travailleurs	1					1
20.	Grève des travailleurs	1					1
21.	Aucun lieu de travail pour l'entreprise	1					1
22.	Accidents du travail	1		9		1	11
23.	Absence de statistiques sur les accidents du travail	2		1		1	4
24.	Absence de notification d'un accident du travail			2			2
25.	Travailleurs non informés des risques professionnels avant de commencer leur travail	14	2	18		1	35
26.	Pas de personnel infirmier	4	1	1			6
27.	Aucune précaution prise pour assurer la sécurité des travailleurs, des piétons et des bâtiments			1			1
28.	Non-respect des précautions à prendre par l'employeur pour maintenir la température et l'humidité voulues sur le lieu de travail			1			1
29.	Activités exercées par un vendeur itinérant sans permis	1					1
30.	Activités exercées sans permis	1					1
31.	Non-respect des dispositions du Code du travail	6	2	6			14

Source: Ministère public.

Tableau 24. Statistiques du bureau représentant le ministère au sein du système judiciaire, 2016

Point	Total
Jugements rendus par des mécanismes spécialisés en formation restreinte	2 039
Plaintes réglées à l'amiable par le bureau	61
Nombre d'actions en justice renvoyées par le ministère devant les tribunaux	368
Nombre de vérificateurs ayant obtenu des réponses à leurs questions	2 716

Source: Bureau représentant le ministère au sein du système judiciaire

i) *Statistiques relatives aux actions en justice intentées par des travailleurs en 2016*

Tableau 25. Mécanismes spécialisés en formation plénière

Point	Premier	Deuxième	Total	Observation
Montant à verser	129	98	227	Obligation faite aux défendeurs de payer des arriérés de salaires, des primes et titres de transport
Rejet de l'action en justice	60	32	92	
Preuve de conciliation	28	13	41	
Obligation basée sur le prix du sang/accident du travail	10	1	11	
Révocation de l'action en justice	107	168	275	
Total	334	312	646	

Tableau 26. Circuits spécialisés en première instance

Point	Premier	Deuxième	Troisième	Total
Obligation de payer	316	302	356	974
Rejet d'une action en justice	18	197	20	235
Réconciliation	75	276	54	405
Révocation d'une action en justice	1 718	913	1 556	4 177
Total	2 117	1 688	1 986	5 791

Source: Système judiciaire.

ii) *Statistiques relatives aux interdictions prononcées par le ministère à l'encontre des entreprises pour leurs infractions au Code du travail*

Tableau 27.

N°	Point	Période	Indicateur
1.	Interdiction prononcée par le ministère pendant la période	2016	35 030
2.	Levée de l'interdiction imposée aux entreprises, intervenue au cours de la période	2016	15 218

Source: Ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.

III. *Coopération technique avec le BIT*

56. Le gouvernement réaffirme son engagement en faveur de l'adoption de mesures de soutien au travail décent, à la protection des droits des travailleurs, et des conditions de vie et de travail, conformément à son engagement à faire respecter l'application effective des conventions internationales ratifiées et à réaliser les objectifs de développement durable et le programme intitulé *Les ambitions du Qatar à l'horizon 2030*. En conséquence, le gouvernement indique qu'il a conclu un premier accord de coopération technique avec le BIT, suite à l'assistance technique fournie par une délégation du BIT, qui s'est rendue à Doha du 11 au 13 février 2017. La délégation a fourni des avis et des observations techniques sur l'accord de coopération technique qui porte sur les domaines suivants:

- i) intensifier les efforts entrepris pour remédier au non-versement par les employeurs des salaires des travailleurs;
 - ii) améliorer les systèmes d'inspection du travail et de la sécurité et santé au travail, et l'inspection du travail;
 - iii) établir un système de contrats de travail qui remplace le système kafala, améliorer les procédures de recrutement des travailleurs et élaborer des contrats de travail;
 - iv) fournir une protection suffisante aux travailleurs migrants contre le travail forcé, et son application dans la pratique; et
 - v) donner aux travailleurs les moyens de se faire entendre.
57. Le gouvernement indique que l'accord d'assistance technique identifie trois principaux axes, à savoir: i) les objectifs du projet; ii) les domaines de collaboration entre le gouvernement et l'OIT; et iii) ses mécanismes de mise en œuvre. Enfin, dans le cadre de sa volonté de collaborer avec l'OIT sur toutes les questions liées au travail, le gouvernement a sollicité l'assistance technique du Bureau pour donner suite aux conclusions de la Commission de l'application des normes sur la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, qui ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 105^e session en juin 2016.