



## Conseil d'administration

331<sup>e</sup> session, Genève, 26 octobre-9 novembre 2017

GB.331/INS/13

Section institutionnelle

INS

Date: 31 octobre 2017

Original: anglais

### TREIZIÈME 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<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT**

1. A sa 329<sup>e</sup> session (mars 2017), rappelant les décisions adoptées à sa 325<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2015) et à sa 328<sup>e</sup> session (octobre-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 a décidé:
  - a) de demander au gouvernement du Qatar de continuer à lui fournir, d'ici à sa 331<sup>e</sup> session (octobre-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<sup>e</sup> session (octobre-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, à 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<sup>e</sup> session (novembre 2017);

- d) de reporter à sa 331<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2017) tout nouvel examen de la question de la constitution d'une commission d'enquête.
2. Dans une lettre datée du 4 avril 2017, le Bureau a invité le gouvernement à lui fournir des renseignements 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 2 octobre 2017, dont un résumé figure à l'annexe I. Il a envoyé au Bureau des copies officielles de la loi n° 1 du 4 janvier 2017 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, de la loi du 16 août 2017 portant constitution de commissions de règlement des conflits du travail et de la loi du 22 août 2017 sur les travailleurs domestiques, lesquelles sont reproduites aux annexes II, III et IV, respectivement. Le gouvernement a également fourni une copie du contrat type utilisé pour les travailleurs domestiques, qui figure à l'annexe V.
3. Le gouvernement du Qatar a poursuivi ses discussions avec le BIT sur 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. Trois séries de discussions ont eu lieu entre juillet et octobre 2017 et ont abouti à la finalisation d'un programme de coopération technique d'une durée de trois ans. Le Bureau a également facilité deux réunions entre la secrétaire générale de la CSI et le ministre du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales ainsi que les principaux fonctionnaires de ce ministère.
4. Par ce programme de coopération technique, le gouvernement du Qatar a manifesté sa détermination à mettre sa législation et ses pratiques en conformité avec les normes internationales du travail et les principes et droits fondamentaux au travail, notamment en donnant effet aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT. Le programme appuiera la mise en œuvre de nombreuses mesures visant à régler les problèmes de la confiscation de passeport, de la substitution de contrats et des restrictions à la liberté des travailleurs migrants de changer d'employeur et de quitter le pays. Les limites imposées à la liberté des travailleurs migrants de quitter le pays moyennant un préavis raisonnable seront levées. Le système de protection des salaires continuera d'être amélioré de façon à garantir que les salaires des travailleurs leur seront payés avec ponctualité et que leurs arriérés de salaire leur seront systématiquement versés. De plus, le gouvernement du Qatar a annoncé son intention d'instituer un taux de salaire minimum applicable à tous les travailleurs sans distinction d'aucune sorte. Dans le cadre de ses efforts visant remplacer le système de la *kafala* par un système de contrat, le gouvernement du Qatar s'est engagé à ce qu'il soit procédé au renouvellement des permis de séjour directement auprès des travailleurs migrants. Les commissions de règlement des conflits du travail établies par la loi n° 13 de 2017 seront mises en place afin d'assurer une voie de recours efficace et rapide aux travailleurs qui déposent plainte. Le BIT apportera son aide aux travailleurs migrants pour le dépôt de leurs plaintes auprès des mécanismes nationaux afin de leur assurer un traitement rapide et équitable, exempt de représailles. Des comités conjoints seront en outre constitués. Le programme de coopération technique de l'OIT fera rapport chaque année au Conseil d'administration à sa session de novembre. Des informations détaillées sur le programme de coopération technique finalisé figurent dans le résumé du rapport du gouvernement du Qatar, annexe I du présent document.

## Projet de décision

5. *A sa 331<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2017), le Conseil d'administration, rappelant les décisions adoptées à sa 329<sup>e</sup> session (mars 2017), et accueillant favorablement: i) les mesures que le gouvernement a prises pour appliquer effectivement la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants et donner suite à l'évaluation issue de la visite de haut niveau; ii) la communication officielle de la loi n° 15 du 22 août 2017 relative aux travailleurs domestiques et de la loi du 16 août 2017 portant constitution de commissions de règlement des conflits du travail; et iii) les informations données au sujet du programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT (2018-2020), voudra sans doute:*

- a) appuyer le programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT et ses modalités de mise en œuvre;*
- b) décider de clore la procédure de plainte ouverte au titre de l'article 26.*



## Annexe I

### Informations fournies par le gouvernement

1. Dans une communication datée du 2 octobre 2017, le gouvernement a fourni des informations sur: I) l'évolution récente de la législation; II) l'application effective de la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants; III) les autres mesures prises pour donner suite à l'évaluation de la délégation tripartite de haut niveau; IV) les mesures prises en vue de conclure un accord de coopération technique avec l'OIT.

#### I. Evolution récente de la législation

##### A. ***Loi n° 13 de 2017 portant modification de plusieurs dispositions du Code du travail, promulgué en vertu de la loi n° 14 de 2004, et de la loi relative aux procédures civiles et commerciales***

2. Le gouvernement annonce que la loi n° 13 de 2017, qui modifie plusieurs dispositions du Code du travail et de la loi relative aux procédures civiles et commerciales, a été adoptée le 16 août 2017 et publiée au Journal officiel n° 9 le 12 septembre 2017. En cas de conflit concernant l'application de la législation sur le contrat de travail, cette loi oblige le travailleur et l'employeur à saisir, dans un premier temps, le service compétent du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales, qui prend alors les mesures nécessaires pour résoudre le conflit à l'amiable. Si les parties au conflit acceptent le résultat du règlement à l'amiable, la décision convenue est consignée dans un rapport qui a force exécutoire. Si le conflit n'est pas résolu ou si le travailleur ou l'employeur refuse l'accord proposé par le service compétent, l'affaire est portée devant une commission chargée de résoudre les conflits du travail.
3. Le gouvernement indique que le législateur a prévu la création, au sein du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales, d'une ou de plusieurs commissions appelées «commissions de règlement des conflits du travail». Celles-ci doivent être présidées par un juge d'un tribunal de première instance, choisi par le Conseil suprême de la magistrature, et composées de deux membres désignés par le ministère, dont l'un doit être un comptable expérimenté. Elles statueront dans un délai n'excédant pas trois semaines sur tous les conflits liés à l'application des dispositions du Code du travail ou du contrat de travail dont elles auront été saisies par le service compétent du ministère, si la médiation de celui-ci n'a pas permis de parvenir à un règlement amiable. La loi n° 13 de 2017 autorise les parties à contester toute décision finale des commissions devant la juridiction compétente, dans un délai d'un mois à compter de la date de la décision. Elle prévoit par ailleurs que les tribunaux continueront d'examiner les affaires dont ils avaient été saisis avant l'entrée en vigueur de la loi.
4. Aux fins de l'application des dispositions de la loi susmentionnée, un projet de décision concernant les règles et procédures spécifiques des commissions de règlement des conflits du travail a été adopté par le Conseil des ministres le 20 septembre 2017 et est actuellement soumis à l'Emir pour approbation. Ce projet de décision comporte des dispositions relatives à la composition des commissions et à leur mandat, aux cas dans lesquels le service compétent porte le conflit entre un employeur et un travailleur devant une commission, au délai dont dispose ledit service pour ce faire, aux modalités et aux procédures de saisine, aux recours contre l'annulation d'une décision imposant des sanctions, à la durée de la première période d'examen du conflit, à la comparution devant une commission, aux procédures

d'examen d'un conflit et à la notification aux deux parties des procédures à suivre et des décisions rendues par la commission. Pour accélérer les procédures de plainte et permettre aux travailleurs d'y recourir facilement, le projet de décision susmentionné du Conseil des ministres prévoit la possibilité d'informer les parties concernées des procédures relatives à un conflit par tout moyen de communication reconnu, y compris électronique (télécopie, courriel, SMS). Il prévoit aussi que les commissions de règlement des conflits du travail doivent se réunir trois fois par semaine, que leurs séances sont publiques et que les débats doivent se dérouler à huis clos. Les commissions doivent par ailleurs rendre leur décision à la majorité des suffrages de leurs membres. Enfin, elles sont tenues de motiver leurs décisions, qui doivent être signées par le président et le secrétaire de la commission concernée.

## **B. *Loi n° 15 de 2017 sur les travailleurs domestiques***

5. Le gouvernement souligne que la loi n° 15 de 2017 sur les travailleurs domestiques, qui a été adoptée par le Conseil des ministres le 8 février 2017, a été promulguée le 22 août 2017, ce qui témoigne de la détermination de l'Etat à assurer une protection juridique à toutes les catégories de travailleurs sans exception, y compris aux travailleurs domestiques. La loi subordonne l'emploi de travailleurs domestiques à l'obtention préalable d'un permis de travail dans le pays. Elle interdit en outre le recrutement de travailleurs domestiques, hommes ou femmes, âgés de moins de 18 ans ou de plus de 60 ans. Elle fixe la durée maximale de travail quotidien à dix heures par jour, pendant lesquelles les travailleurs ont droit à des pauses pour prier, se reposer et prendre leurs repas. Ces pauses n'entreront pas dans le calcul des heures de travail. Les travailleurs bénéficient également d'un congé hebdomadaire rémunéré d'au moins vingt-quatre heures consécutives, d'un congé annuel de trois semaines chaque année de service, de congés de maladie et d'une prime de fin de service. Ils sont par ailleurs soumis à une période d'essai rémunérée. Un projet de décision ministérielle, approuvé par le Conseil des ministres le 20 septembre 2017, vise à déterminer la durée de la période d'essai des travailleurs domestiques et les règles y relatives. Dans le chapitre 11*bis* du Code du travail, il est prévu que les conflits entre un employeur et un travailleur doivent être portés devant une commission de règlement des conflits du travail.
6. Le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales a élaboré un modèle de contrat de travail pour les travailleurs domestiques, dont il a annexé une copie à son rapport. Ce contrat type a été distribué aux employeurs, aux agences de recrutement et aux ambassades des pays exportateurs de main-d'œuvre d'où viennent les travailleurs domestiques. En outre, le ministère a organisé plusieurs colloques et manifestations visant à faire connaître la nouvelle loi et ses dispositions.

## **II. *Application effective de la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, telle que modifiée par la loi n° 1 du 4 janvier 2017***

### **A. *Effets de l'application de la loi n° 21 sur le droit des travailleurs de changer d'employeur***

7. Le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales a mis en place, à l'intention des travailleurs qui changent d'employeur ou qui souhaitent quitter définitivement le pays, un service de notification électronique accessible sur son site Web à l'adresse <http://e-notice.adlsa.gov.qa/Login.aspx?ReturnUrl=%2>. Le travailleur doit s'inscrire sur le site Web du ministère en utilisant son numéro d'accès personnel et son numéro de téléphone mobile (à son nom), ce qui lui permet d'accéder au formulaire de notification électronique. Celui-ci comporte des données sur le travailleur, dont sa profession

et son âge, et 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). Il doit enfin déposer une copie certifiée conforme de son contrat de travail ainsi que la copie d'un certificat attestant le caractère amiable de la fin de la relation contractuelle avec son employeur, ou la commission d'abus par celui-ci. C'est au ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales qu'il revient de statuer en dernier ressort sur la demande du travailleur.

8. Le gouvernement souligne qu'il a supprimé les obstacles auxquels se heurtaient certains travailleurs migrants lorsqu'ils souhaitaient changer d'employeur, notamment des travailleurs qui s'étaient vu délivrer un permis de travail pour des projets spécifiques. Désormais, le gouvernement n'impose aucune condition préalable au changement d'employeur, et le travailleur peut passer à un autre employeur si les dispositions du Code du travail concernant la procédure de notification sont respectées. En outre, le gouvernement a mis en place un lieu d'accueil pour les travailleurs migrants qui souhaitent changer d'employeur, afin de suivre et de vérifier les procédures appliquées. Comme indiqué précédemment par le gouvernement au Conseil d'administration, la loi n° 1 de 2017, promulguée le 4 janvier 2017, modifie certaines dispositions de la loi n° 21 de 2015. 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 son employeur, conformément aux dispositions de son contrat de travail.
9. Le gouvernement fait valoir que le ministère continue de mener des campagnes de sensibilisation aux droits des travailleurs migrants; il organise des réunions directement avec les travailleurs et utilise la télévision, la presse écrite et les réseaux sociaux (Facebook et Twitter). Douze ateliers ont été organisés pour informer les travailleurs migrants et les employeurs des droits et obligations prévus par la loi. Le gouvernement fournit ensuite des statistiques sur les cas de changement d'employeur recensés avant et après l'entrée en vigueur de la loi n° 21 de 2015, ainsi que sur le nombre de travailleurs migrants qui ont quitté le pays temporairement ou définitivement.

### Statistiques sur les cas de changement d'employeur

**Tableau 1. Nombre de changements d'employeur acceptés en 2016, avant l'entrée en vigueur de la loi**

Item	Types de cas	Total
1	Changement permanent	582
2	Changement temporaire	562
3	Changement intervenu sans l'autorisation de l'employeur	1 144

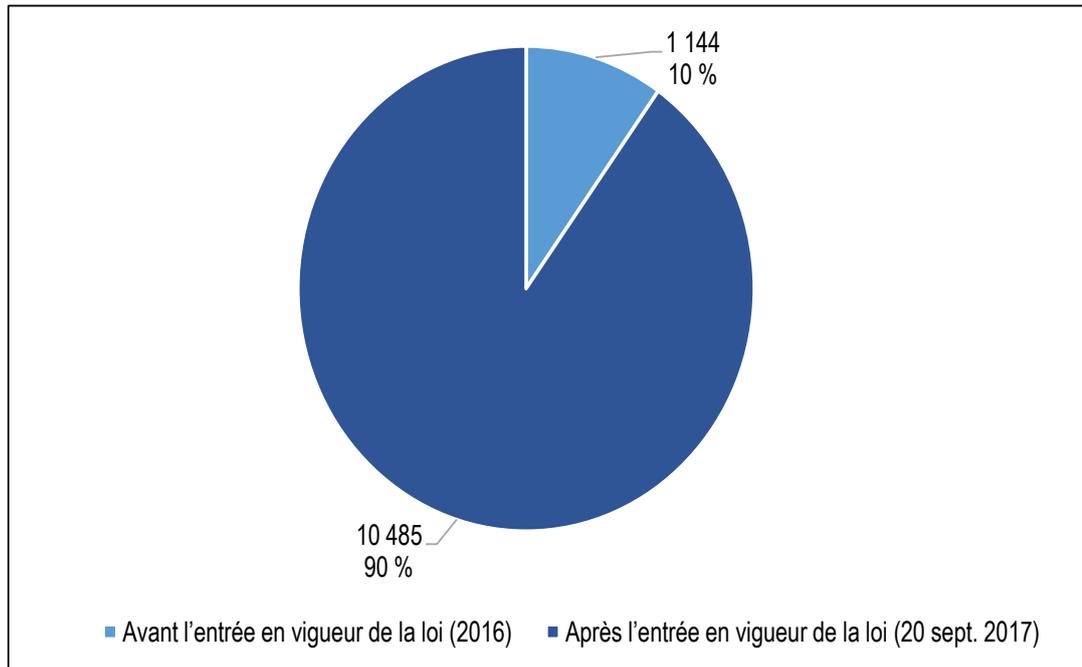
Source: Ministère de l'Intérieur.

**Tableau 2. Nombre de changements d'employeur acceptés du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 20 septembre 2017**

Secteur	Hommes	Femmes	Total
Public	304	24	328
Privé	9 138	387	9 525
Particuliers	384	248	632
<b>Total</b>	<b>9 826</b>	<b>659</b>	<b>10 485</b>

Source: Ministère de l'Intérieur.

**Figure 1. Diagramme de l'évolution du nombre de procédures de changement d'employeur recensées avant et après l'entrée en vigueur de la loi (au 20 septembre 2017)**



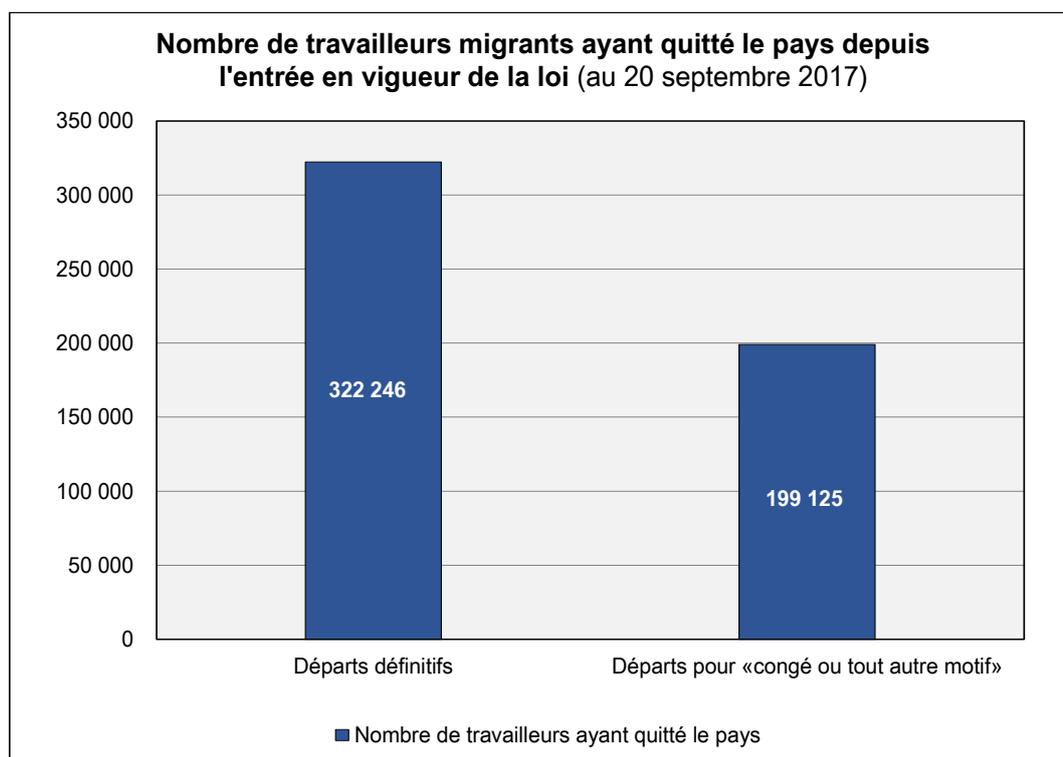
10. Bien que, au 20 septembre 2017, la loi n'ait été en vigueur que depuis peu, son application pratique a été révélatrice du sérieux du gouvernement et de sa détermination à protéger les droits des travailleurs migrants. En outre, les chiffres indiqués ci-dessus sont susceptibles d'évoluer avec le temps et du fait de la mise en œuvre de la stratégie de sensibilisation visant à informer le plus grand nombre de travailleurs migrants de leurs droits et leurs obligations.

Statistiques sur le nombre de travailleurs migrants ayant quitté le pays depuis l'entrée en vigueur de la loi (au 20 septembre 2017)

**Tableau 3. Nombre de travailleurs migrants ayant quitté le pays depuis l'entrée en vigueur de la loi (au 20 septembre 2017)**

Item	Types de cas	Total
1	Départ pour «congé ou tout autre motif»	199 125
2	Départ définitif	322 246
3	Plaintes soumises à la commission d'examen des plaintes	2 958

**Figure 2. Diagramme illustrant le résultat de l'application de la loi après la suppression du visa de sortie**



### **B. Commission d'examen des plaintes relatives aux départs de travailleurs migrants**

11. Le gouvernement explique qu'une Commission d'examen des plaintes relatives aux départs de 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 du Comité national des droits de l'homme. Elle rend une décision définitive, dans un délai de trois jours ouvrables, sur toutes les plaintes concernant le départ de travailleurs migrants et les demandes de départ déposées par un travailleur migrant conformément à l'article 7 de la loi n° 21.
12. Tout travailleur migrant ou recruteur peut faire appel d'une décision de la commission devant le ministre de l'Intérieur dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures à compter du jour où il a reçu notification de la décision. Ce recours doit être déposé 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 le recours a été formé. Le gouvernement indique que 2 958 travailleurs ont déposé plainte auprès de la commission entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 18 septembre 2017. Il ressort de l'examen des recours formés par les travailleurs que les motifs de rejet se résument respectivement à ceci: l'existence d'une créance à l'encontre du travailleur, et le fait que le travailleur ait été poursuivi au pénal devant les tribunaux du pays (condamnation d'un travailleur migrant dans une affaire pénale, ce qui lui interdit de quitter le pays).

Statistiques sur les plaintes relatives au départ  
de travailleurs migrants examinées par la commission

Tableau 4. **Plaintes examinées**

Item	Types de plaintes	Nombre	Motif du rejet
1	Plaintes acceptées	2 956	–
2	Plaintes rejetées	2	Interdiction de quitter le pays par décision d'une juridiction pénale

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

#### A. Système de protection des salaires

13. Pour donner suite 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 du Qatar puissent en bénéficier, le gouvernement signale qu'il a lancé une campagne d'inspection ayant pour objectif 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. Le gouvernement fournit ensuite des statistiques sur le nombre de bénéficiaires du système de protection des salaires.

Tableau 5. **Statistiques sur les bénéficiaires du système de protection des salaires depuis son lancement jusqu'au 31 août 2017**

Catégorie selon la taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises dans chaque catégorie	Nombre de travailleurs dans chaque catégorie d'entreprises	Nombre d'entreprises enregistrées à cette date	Nombre d'entreprises ayant mené à bien les procédures d'ouverture de comptes et envoyé des dossiers corrects	Nombre total de bénéficiaires depuis le lancement du système
Plus de 500 travailleurs	373	679 947	370	369	1 090 582
101-500 travailleurs	1 751	353 470	1 731	1 693	521 404
51-100 travailleurs	2 642	184 886	2 577	2 499	242 916
11-50 travailleurs	19 772	427 175	18 002	16 497	473 525
10 travailleurs ou moins	41 536	175 985	26 709	22 615	149 517
<b>Total</b>	<b>66 074</b>	<b>1 821 463</b>	<b>49 389</b>	<b>43 673</b>	<b>2 477 944</b>

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

14. Le gouvernement indique que le tableau ci-dessus permet de voir le nombre total d'entreprises visées (66 074). Cette donnée est variable sur le marché du travail, de nouvelles entreprises étant créées et d'autres cessant leurs activités. Le nombre total de travailleurs visés s'élève à 1 821 463. Ce chiffre évolue également en fonction de l'achèvement de certains projets ainsi que de la création ou de la fermeture d'entreprises. Le nombre total de travailleurs ayant bénéficié du système depuis son lancement est de 2 477 944. Ceci indique

une hausse du nombre de bénéficiaires, qui comprend les travailleurs actuels et ceux qui avaient quitté le pays à la date considérée.

15. En ce qui concerne les mesures judiciaires prises par le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales à l'encontre des entreprises qui enfreignent le système de protection des salaires, le gouvernement indique que le ministère interrompt toute transaction avec les propriétaires des entreprises en infraction, ainsi que le recrutement de travailleurs par ces entreprises. Il établit un constat d'infraction qu'il transmet aux organismes de sécurité, puis le ministère public est saisi afin que des poursuites judiciaires soient engagées contre l'employeur contrevenant. En collaboration avec le ministère de l'Intérieur, le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales procède au transfert des travailleurs qui étaient employés par le contrevenant dans une autre entreprise.

### Statistiques sur les transactions avec des entreprises contrevenantes interrompues au cours du premier semestre de 2017

**Tableau 6. Transactions interrompues**

Item	Nombre d'entreprises
Nombre d'interruptions de transactions avec des entreprises contrevenantes auxquelles a procédé le ministère	18 997

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

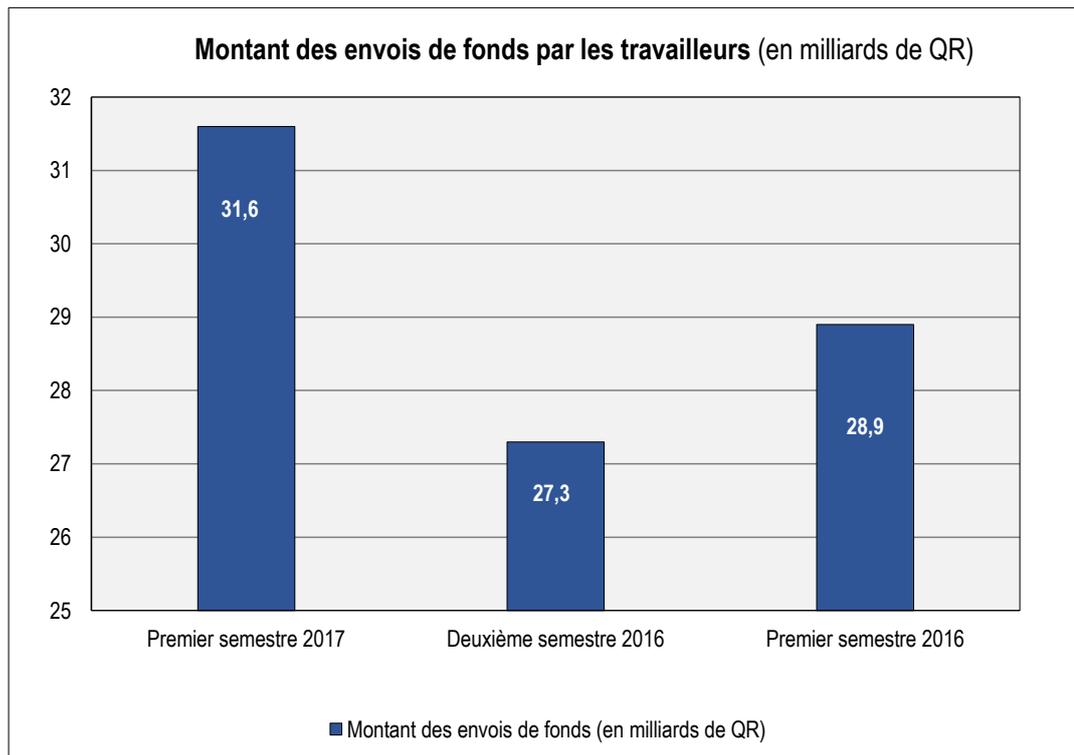
### Fonds envoyés par les travailleurs

**Tableau 7. Fonds envoyés par les travailleurs, par période**

Item	Montant des envois de fonds	
	Riyals qatariens (QR) (milliards)	Equivalent en dollars E.-U. (milliards)
Premier semestre 2016	28,9	7,9
Deuxième semestre 2016	27,3	7,5
Premier semestre 2017	31,6	8,6

Source: Banque centrale du Qatar.

Figure 3. Valeur des envois de fonds



## B. Travailleurs domestiques

16. Pour donner suite à l'évaluation de la délégation tripartite, selon laquelle il convient de prendre sans délai des mesures efficaces pour protéger les travailleurs domestiques, en droit comme dans la pratique, le gouvernement fait état de la promulgation de la loi n° 15 sur les travailleurs domestiques et rappelle qu'elle est entrée en vigueur le 12 septembre 2017, date de sa publication au Journal officiel. Cette loi fixe l'âge minimum d'embauche et le nombre maximum d'heures de travail, établit le droit des travailleurs à un jour de congé rémunéré par semaine, au congé de maladie, aux congés annuels et à une prime de fin de service, et prévoit des mécanismes efficaces de règlement des conflits.
17. En outre, l'Etat du Qatar compte des institutions nationales pourvues de mécanismes de lutte contre la violence dont sont victimes les travailleurs domestiques et les salariés des entreprises, à savoir la Direction des droits de l'homme du ministère de l'Intérieur, le Comité national des droits de l'homme et la Commission nationale de lutte contre la traite des personnes. En ce qui concerne la mise en place de mécanismes et de services de protection et d'assistance, et la garantie d'un accès à la justice, un protocole d'accord a été signé entre le Comité national des droits de l'homme et ce qui était alors le ministère de la Communication et des Technologies de l'information (aujourd'hui ministère des Transports et des Communications). Cet accord vise à assurer la participation du Comité national des droits de l'homme au Programme d'amélioration de la communication, afin d'accroître l'accès des travailleurs migrants du Qatar aux moyens de communication et aux technologies de l'information. Le Comité national des droits de l'homme a également noué des partenariats de coopération bilatérale au niveau régional ou international, qui se traduisent par:
- un protocole d'accord avec le Comité national des droits de l'homme du Népal;
  - un protocole d'accord avec l'Institut national des droits de l'homme de l'Indonésie;

- l'inauguration d'un bureau régional du Forum Asie-Pacifique au siège du Comité national des droits de l'homme, à Doha. L'un des objectifs de ce partenariat est de mettre en place une coopération en matière de protection et de renforcement des droits des travailleurs migrants, y compris des travailleuses domestiques, au Qatar. Les parlementaires qatariens ont également adopté une politique de lutte contre la violence à l'égard des femmes, dans le cadre de laquelle les instances judiciaires, à savoir les tribunaux, le ministère public et d'autres organes, reçoivent des notifications soumises par des plaignants. Ceux-ci bénéficient de services juridiques et de services d'interprétation, ce qui leur facilite le dépôt des notifications. L'aide d'organismes techniques, notamment des services de médecine légale et d'enquête criminelle, a été sollicitée pour contribuer à la détection des infractions. Grâce aux efforts déployés par l'Etat du Qatar, les cas de violence à l'encontre de travailleuses ont diminué.

18. Le gouvernement présente le tableau suivant, qui comprend des statistiques sur les infractions dont ont été victimes des travailleuses domestiques en 2015 et 2016. Il ressort de ce tableau que le nombre d'infractions a baissé, passant de 78 en 2015 à 56 en 2016.

**Tableau 8. Statistiques sur les infractions dont ont été victimes des travailleuses domestiques en 2015 et 2016**

Item	Type d'infraction	2015	2016
1	Agression physique ou verbale	43	29
2	Homicide, suicide ou agression physique contre un tiers	2	1
3	Rixe	1	1
4	Enlèvement, détention ou arrestation illégitimes	1	–
5	Vol	2	2
6	Détention de personnes par des particuliers	3	1
7	Menace	4	–
8	Mauvais traitement	1	–
9	Confiscation du passeport par un employeur	1	–
10	Dilapidation des fonds d'autrui	–	1
11	Trouble à l'ordre public	–	2
12	Exploitation sexuelle	5	1
13	Harcèlement sexuel	9	11
14	Attentat à la pudeur	1	2
15	Agression verbale	–	1
16	Viol	5	4
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>56</b>

Source: Unité de la statistique et de l'information de la Direction des affaires juridiques/Direction des droits de l'homme du ministère de l'Intérieur.

19. Le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales certifie les contrats des travailleurs domestiques, bien que ceux-ci ne soient pas visés par les dispositions du Code du travail du pays, afin de protéger les droits qui y sont énoncés. Le nombre de contrats certifiés en 2016 est indiqué dans le tableau suivant:

**Tableau 9. Nombre de contrats certifiés en 2016 et 2017**

Item	2016	Premier semestre 2017
Nombre de contrats certifiés pour le recrutement de travailleurs étrangers	42 905	17 991

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

### Statistiques sur les agences de recrutement de travailleurs étrangers (premier semestre de 2017)

**Tableau 10. Autorisations d'exercer**

Item	Nombre
Nouvelles autorisations d'exercer	31
Agences dont l'autorisation d'exercer a été annulée	9
Agences dont l'autorisation d'exercer a été retirée	1
<b>Nombre total d'agences actives au 31 août 2017</b>	<b>338</b>

**Tableau 11. Visites d'inspection dans des agences de recrutement de travailleurs étrangers**

Résultat de l'inspection	Nombre
Résultat satisfaisant	371
Constat d'infraction	6
Avertissement	50
En cours d'examen	–
<b>Nombre total de visites d'inspection effectuées</b>	<b>427</b>

## C. Inspection du travail

20. Le gouvernement se réfère à l'évaluation de la délégation tripartite selon laquelle de nombreux problèmes restent liés à la capacité 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 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 ainsi que des travailleurs employés par des agences de placement. Le gouvernement fournit les informations ci-après sur les mesures qu'il a prises ou qu'il envisage de prendre à cet égard.

### i) Stratégie relative au renforcement des services d'inspection du travail

21. Le gouvernement se réfère aux informations figurant dans le rapport qu'il a présenté au Conseil d'administration du BIT à sa 328<sup>e</sup> session, qui concernent la coopération engagée avec l'OIT et d'autres organismes compétents en vue de l'élaboration d'une stratégie nationale en matière d'inspection et de l'adoption d'une approche stratégique fondée sur la protection contre les risques et l'amélioration de la communication avec les travailleurs. En attendant la mise en œuvre du programme de coopération technique avec le concours du BIT, le Département de l'inspection du travail s'emploie à atteindre les objectifs stratégiques suivants:

- veiller à ce que les entreprises visées respectent mieux les dispositions du Code du travail;
  - réduire le nombre de cas de violations des droits des travailleurs;
  - réduire le nombre d'accidents du travail;
  - établir des contacts directs avec les travailleurs (entretiens, enquêtes directes);
  - cibler prioritairement les entreprises ayant commis de nombreuses violations du Code du travail, en particulier les petites entreprises à faible intensité de main-d'œuvre;
  - obliger toutes les entreprises à transférer les salaires des travailleurs par l'intermédiaire des institutions financières du pays;
  - effectuer des inspections dans les entreprises exerçant des activités dangereuses ainsi que dans les entreprises à forte intensité de main-d'œuvre afin de vérifier si la réglementation relative à la sécurité et à la santé au travail est dûment appliquée, tant sur le lieu de travail que dans les logements des travailleurs;
  - charger des équipes d'inspection d'effectuer des tournées d'inspection sur les sites où sont menés d'importants projets, notamment ceux qui sont actuellement mis en œuvre dans le cadre des préparatifs de la Coupe du monde de 2022. Des séances de formation sont en outre organisées pour renforcer les capacités des inspecteurs aptes à communiquer dans les diverses langues parlées par les travailleurs. Sont concernés:
    - 96 inspecteurs parlant l'arabe et l'anglais (employés en qualité d'inspecteurs et non d'interprètes);
    - 4 interprètes parlant d'autres langues (employés comme interprètes), en plus de l'arabe et de l'anglais;
    - soit 100 personnes au total.
22. Le ministère continue également d'organiser des séances de formation à l'intention des formateurs afin de renforcer leurs capacités linguistiques et de faciliter ainsi leurs échanges avec les travailleurs. Un plan d'inspection a été mis au point et distribué aux unités de police du Département de la sûreté, qui couvre les régions où sont situées les entreprises concernées par les visites d'inspection. Deux inspecteurs rattachés au tribunal ont également été recrutés pour aider les travailleurs. Le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales continue par ailleurs de renforcer les capacités des fonctionnaires du Département de l'inspection du travail en les aidant à acquérir de nouvelles compétences qui leur permettront de s'acquitter de leur mission avec efficacité et efficience. Les cours d'administration et les cours spécialisés prévus par ce plan ont été dispensés à 146 membres du personnel, soit 49 pour cent des effectifs du Département de l'inspection du travail. L'effectif total des inspecteurs est de 397 personnes, dont 61 femmes.

**Tableau 12. Nombre de membres du personnel du Département de l'inspection du travail ayant bénéficié d'une formation au cours du premier semestre de 2017**

Nature du cours	Répartition hommes-femmes		Total
	Hommes	Femmes	
Cours d'administration	58	26	84
Cours spécialisés	19	18	37
Cours sur le secteur privé	38	11	49
Nombre de bénéficiaires	115	55	170

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

**Tableau 13. Programmes de formation destinés aux membres du personnel du Département de l'inspection du travail**

Nom du programme	Répartition hommes-femmes		Total
	Hommes	Femmes	
Techniques de communication	15	5	20
Dispositions du Code du travail	20	–	20
Santé et sécurité au travail	3	11	14
Développement des compétences de base en matière administrative	8	5	13
Contrôle de l'application de la législation	11	–	11
Le travail en équipe	8	2	10
Elaboration et mise en œuvre de plans détaillés	6	3	9
Organisation et mise au point de programmes de travail	3	2	5

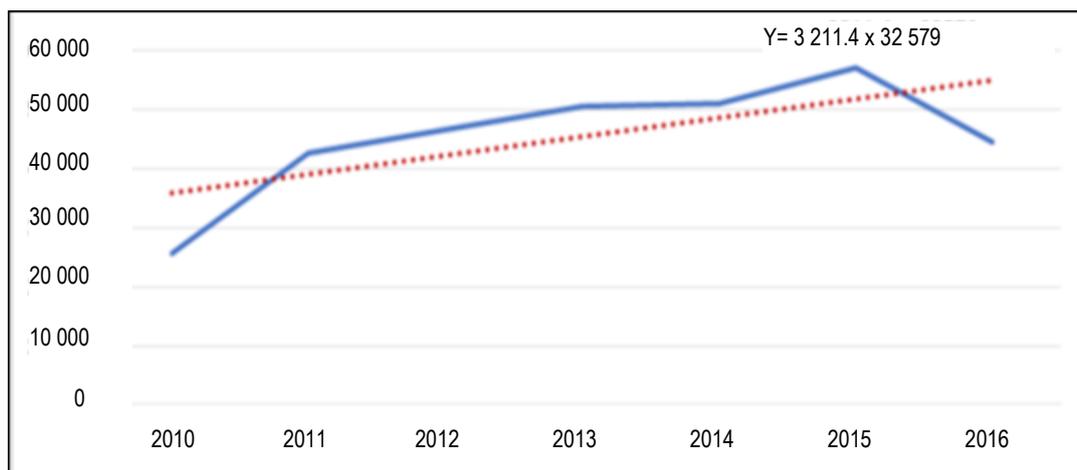
ii) **Statistiques du Département de l'inspection du travail pour le premier semestre de 2017**

23. Le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales mandate les services compétents pour effectuer des visites d'inspection inopinées et périodiques dans les entreprises exerçant leurs activités dans le pays. Ces visites, prévues par le Code du travail (loi n° 14 de 2004), ont pour finalité de vérifier dans quelle mesure les entreprises en question se conforment aux dispositions légales et aux arrêtés ministériels d'application et de suivre la mise en œuvre du système de protection des salaires. Pour le premier semestre de 2017, les chiffres relatifs à ces visites d'inspection sont les suivants:

- 19 463 visites d'inspection ont été effectuées, dont 11 329 axées sur les questions touchant au travail dans 10 014 entreprises, et 8 134 axées sur la sécurité et la santé au travail dans 3 324 entreprises;
- 6 080 enquêtes sur le terrain ont été menées à bien.

**Tableau 14. Visites d'inspection effectuées au cours du premier semestre de 2017 et décisions des inspecteurs**

Décisions des inspecteurs	Inspection du travail	SST	Total
Satisfaisant	9 376	4 009	13 385
Mise en garde pour infraction	999	2 606	3 605
Constat d'infraction	643	44	687
Cessation d'activité	294	229	523
Orientations et conseils sur la sécurité et la santé au travail	–	1 263	1 263
<b>Nombre total de visites</b>	11 312	8 151	19 463
Nombre d'entreprises	10 014	3 324	13 338
Nombre d'enquêtes sur le terrain	6 080	–	6 080

**Figure 4. Evolution du nombre de visites d'inspection (séries chronologiques)****Tableau 15. Visites d'inspection effectuées au cours du premier semestre de 2017, par site**

Site inspecté	Inspection du travail	SST	Total
Entreprise	11 312	594	11 906
Lieu de travail	–	5 873	5 873
Logements	–	1 684	1 684
<b>Nombre total de visites</b>	<b>11 312</b>	<b>8 151</b>	<b>19 463</b>

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

**Tableau 16. Entreprises inspectées par des inspecteurs spécialisés dans les questions du travail, par taille**

Taille de l'entreprise (selon le nombre de travailleurs)	Nombre d'entreprises inspectées (inspection du travail)	Pourcentage
Petites entreprises (moins de 20 travailleurs)	8 363	83,5
Entreprises moyennes (20 à 49 travailleurs)	1 186	11,8
Grandes entreprises (50 à 99 travailleurs)	283	2,8
Très grandes entreprises (plus de 100 travailleurs)	182	1,8
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>10 014</b>	

**Tableau 17. Entreprises inspectées par des inspecteurs spécialisés dans les questions de SST, par taille**

Taille de l'entreprise (selon le nombre de travailleurs)	Nombre d'entreprises inspectées (inspection portant sur la SST)	Pourcentage
Petites entreprises (moins de 20 travailleurs)	1 578	47,5
Entreprises moyennes (20 à 49 travailleurs)	649	19,5
Grandes entreprises (50 à 99 travailleurs)	395	11,9
Très grandes entreprises (plus de 100 travailleurs)	702	21,1
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>3 324</b>	<b>100</b>

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

iii) **Statistiques sur la suspension des transactions avec les entreprises en infraction**

24. Le ministère a suspendu 26 083 transactions avec des entreprises ayant enfreint les dispositions du Code du travail; 22 460 transactions ont été automatiquement suspendues avec les entreprises ayant dérogé au système de protection des salaires, dont le nombre a atteint 18 997.

**Tableau 18. Entreprises en infraction sanctionnées au cours du premier semestre de 2017**

Item	Nombre de transactions	Nombre d'entreprises
Nombre de transactions suspendues avec des entreprises ayant enfreint le système de protection des salaires	22 460	18 997
Nombre de transactions suspendues avec des entreprises ayant enfreint d'autres dispositions du Code du travail	3 623	3 402
<b>Nombre total</b>	<b>26 083</b>	<b>22 399</b>

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

**Tableau 19. Entreprises dont les sanctions ont été levées au cours du premier semestre de 2017**

Rubrique	Nombre de transactions	Nombre d'entreprises
Nombre de transactions rétablies	21 681	21 268

Note: Les sanctions ont été levées (rétablissement des transactions) lorsque les entreprises concernées ont cessé leurs infractions.

*Accidents du travail graves et de gravité modérée enregistrés au service des urgences de l'hôpital Hamad au premier semestre de 2017*

**Tableau 20. Nombre total d'accidents du travail, graves et de gravité modérée, enregistrés au premier semestre de 2017, par nationalité**

Nationalité	Nombre de travailleurs	Nationalité	Nombre de travailleurs
Bangladais	52	Turcs	2
Indiens	49	Vietnamiens	1
Népalais	41	Camerounais	1

Nationalité	Nombre de travailleurs	Nationalité	Nombre de travailleurs
Egyptiens	21	Kenyens	1
Sri Lankais	16	Iles Vierges britanniques	1
Pakistanaï	13	Espagnols	1
Ethiopiens	11	Marocains	1
Syriens	7	Iraniens	1
Philippins	6	Afghans	1
Nord-Coréens	4	Autres nationalités	5
Chinois	3	Non identifiés	5
Yéménites	2		
<b>Total</b>			<b>245</b>

**Tableau 21. Nombre total de travailleurs victimes d'accidents du travail, par sexe**

Sexe	Nombre de travailleurs
Hommes	244
Femmes	1
<b>Total</b>	<b>245</b>

**Tableau 22. Nombre total de travailleurs victimes d'accidents du travail, selon la conséquence de l'accident**

Conséquence de l'accident	Nombre
Blessures	233
Décès dus à l'accident	12
<b>Total</b>	<b>245</b>

**Tableau 23. Nombre de travailleurs victimes d'accidents du travail, selon la cause de l'accident**

Cause	Nombre de travailleurs
Chute	110
Accident de voiture	37
Chute d'objets lourds	30
Accident de la circulation	17
Machines	16
Explosion	10
Brûlures	7
Accident de moto	4
Agression	4
Collision	1
Accident de sport	1
Coups de couteau	1
Autre	7
<b>Total</b>	<b>245</b>

**Tableau 24. Nombre total de travailleurs victimes d'accidents du travail, selon la partie du corps lésée**

Partie(s) du corps lésée(s)	Nombre de travailleurs accidentés
Tête	66
Poitrine	87
Ventre	30
Colonne vertébrale	66
Mains/poignets	61
Pieds/jambes	84
Blessures multiples	195
Note: Une blessure peut affecter plus d'un membre.	
Source: Bureau d'enregistrement des accidents – Medical Hamad Corporation.	

**Tableau 25. Accidents du travail mortels, par nationalité**

Nationalité des travailleurs	Nombre
Bangladais	16
Indiens	12
Egyptiens	6
Népalais	5
Sri Lankais	5
Pakistanaï	3
Autres	17
<b>Nombre total de décès</b>	<b>64</b>

**Tableau 26. Accidents du travail mortels, par sexe**

Sexe	Nombre
Hommes	59
Femmes	5
<b>Nombre total de décès</b>	<b>64</b>

**Tableau 27. Accidents du travail mortels, selon la cause**

Cause du décès	Nombre
Chute	12
Objets lourds	9
Electrocution	7
Explosion	5
Brûlures	4
Suffocation	2
Autres causes	25
<b>Nombre total de décès</b>	<b>64</b>
Source: Service d'état civil du Département de la santé publique (ministère de la Santé).	

iv) **Accord entre le Comité suprême pour les projets et l'héritage et la Faculté de médecine (Weill Cornell Medicine) en vue d'améliorer la santé des travailleurs**

25. Le Comité suprême pour les projets et l'héritage, qui est l'organe chargé de la mise en œuvre des projets d'infrastructure qui permettront au Qatar d'accueillir la Coupe du monde de la FIFA en 2022, a conclu un accord de partenariat avec Weill Cornell Medicine-Qatar pour évaluer les conditions sanitaires des travailleurs embauchés pour les projets de construction liés à la FIFA. Un programme expérimental doit, dans un premier temps, cibler un échantillon aléatoire de 1 000 travailleurs recrutés pour les projets du comité suprême. Ce programme comporte trois phases:

- Phase 1 – Effectuer des bilans de santé et établir des rapports médicaux pour détecter les problèmes de santé des travailleurs.
- Phase 2 – Mener, à l'intention des travailleurs, des prestataires de services et des fournisseurs de produits alimentaires, une campagne de sensibilisation et de formation portant sur les avantages d'un mode de vie sain et d'une alimentation équilibrée.
- Phase 3 – Promouvoir les services de restauration et établir des rapports sur ces services.

26. Le lancement de ce programme s'est inscrit dans le prolongement de diverses autres initiatives importantes prises par le comité suprême au cours des douze derniers mois en vue d'améliorer le niveau de protection des travailleurs recrutés pour les projets de construction qu'il supervise. Parmi ces initiatives figurent la signature d'un protocole d'accord avec l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) concernant l'organisation d'inspections conjointes axées sur les conditions de sécurité et de santé sur certains sites, notamment des chantiers de construction et des logements de travailleurs, ainsi que le lancement de programmes faisant appel à des technologies innovantes en matière de rafraîchissement et consistant notamment à distribuer des casques et des gilets de sécurité réfrigérants aux travailleurs sur les lieux de travail relevant du comité suprême.

v) **Programme visant à assurer le bien-être des travailleurs employés dans les entreprises chargées de la mise en place des infrastructures de la FIFA pour 2022**

27. Le comité suprême a adopté un ensemble de normes spécifiques concernant le bien-être des travailleurs, et ses appels d'offres comportent des prescriptions expresses en la matière. Aussi les prestataires sont-ils obligés de réexaminer soigneusement leurs politiques dans ce domaine avant de répondre aux appels d'offres du comité suprême. Ils sont également invités à formuler des propositions précises à propos du logement des travailleurs lorsqu'ils soumettent leur dossier pour ces projets. Les ensembles de logements concernés sont inspectés afin de vérifier si le soumissionnaire est en mesure de respecter les normes strictes qui ont été fixées par le comité suprême. Les organismes ou les particuliers qui soumettent leurs offres sont écartés s'ils ne remplissent pas les conditions nécessaires pour assurer le bien-être des travailleurs en matière de logement. Un système général de contrôle permet de s'assurer du respect des normes relatives au bien-être des travailleurs.

28. Les prestataires doivent veiller à ce que les normes du comité suprême relatives au bien-être des travailleurs soient respectées par les tiers qui participent aux projets, comme les sous-traitants, les agences de recrutement de main-d'œuvre étrangère et les recruteurs. Toutes les entreprises participant aux projets du comité suprême peuvent à tout moment faire l'objet d'un contrôle et se trouver dans l'obligation de rendre des comptes, l'objectif étant de garantir que l'ensemble des parties contractantes se conforment aux normes du comité.

vi) Appel aux services de la société de conseil Impactt Limited en tant qu'organisme de contrôle externe

29. Le Comité suprême pour les projets et l'héritage a mandaté la société de conseil Impactt Limited en qualité d'organisme de contrôle externe, c'est-à-dire d'organisme indépendant chargé de s'assurer de l'application des normes relatives au bien-être des travailleurs. La société de conseil a publié son premier rapport annuel, lequel a donné lieu à une révision des normes du comité suprême et à une évaluation de la mesure dans laquelle les prestataires principaux et secondaires se conformaient à ces normes. Les résultats de son audit témoignent des progrès réalisés dans les principaux domaines touchant à la sécurité et à la santé au travail et à la qualité de vie des travailleurs. Ils ont aussi permis de constater que la plupart des prestataires soumis à un contrôle respectaient dans l'ensemble les normes relatives au bien-être des travailleurs.

30. La société de conseil a également apprécié l'approche transparente adoptée par le Comité suprême pour améliorer le bien-être des travailleurs, en plus du protocole d'accord conclu avec l'IBB. Selon le rapport, les prestataires ont clairement montré qu'ils étaient tout à fait en mesure d'évoluer dans le sens souhaité. Ainsi, 81 pour cent d'entre eux ont réalisé des progrès pour ce qui est du respect des obligations, tandis que 72 pour cent ont donné suite aux observations de la société de conseil concernant l'application des normes relatives au bien-être des travailleurs au cours de la phase de suivi qui s'est prolongée pendant cinq mois après le premier audit. L'unité chargée de veiller au bien-être des travailleurs s'est également employée à résoudre les problèmes signalés dans le rapport ainsi qu'à redoubler d'efforts pour mettre un terme à la pratique de la substitution des contrats ainsi qu'au paiement des frais de recrutement.

vii) Stratégie concernant le logement des travailleurs

31. En avril 2015, un comité ad hoc a été mis sur pied pour envisager une stratégie concernant les logements des travailleurs et les projets à mener dans ce domaine. L'objectif de ce comité est d'améliorer le niveau de vie des travailleurs à l'aide de projets intégrés de construction de logements de qualité.

32. Le mandat de ce comité est le suivant:

- examiner la situation actuelle et l'évolution probable de l'offre et de la demande;
- planifier la construction de logements pour les travailleurs et l'allocation des terrains;
- définir une stratégie pour les contrats, la coordination, le montant des loyers et la mise en œuvre des projets;
- examiner les risques, les principales difficultés et les possibilités offertes;
- concourir à la réalisation du programme «Les ambitions du Qatar à l'horizon 2030», des objectifs définis dans la Stratégie nationale de développement et du Cadre national pour le développement du Qatar à l'horizon 2030.

33. Depuis 2015, le gouvernement a fait construire plusieurs cités d'accueil pour les travailleurs:

- Cité d'accueil dans la région de Mesaimeer – En 2015, il a été procédé à l'inauguration d'une cité d'une superficie de 1,1 million de mètres carrés pouvant accueillir 100 000 travailleurs. Les ensembles de logements ont été conçus selon une réglementation conforme aux normes les plus strictes en matière de sécurité et de santé. La cité comprend des espaces de loisirs, un stade de cricket, un théâtre pouvant accueillir jusqu'à 17 000 personnes ainsi qu'une zone commerciale comprenant un centre commercial et un marché où se trouvent 200 boutiques et quatre salles de cinéma.

- Cité d'accueil de Barwa Al Baraha – Inaugurée en 2016, cette cité s'inscrit dans le cadre du plan national de mise en place de projets de développement destinés à répondre aux besoins réels et à améliorer le niveau de vie de la population active du Qatar. Elle couvre une superficie de 1,8 million de mètres carrés, peut accueillir 53 000 travailleurs dans ses 9 872 chambres et dispose de tous les principaux services et équipements de loisirs, notamment d'un hôpital et d'une mosquée pouvant accueillir 6 500 fidèles. On y trouve également un complexe commercial, un cinéma, un stade de cricket, un centre culturel, un centre informatique et un centre de sécurité. La cité d'accueil est située au sud-ouest de Doha à proximité de la zone industrielle, à 14 km du centre-ville et à 13 km de l'aéroport.
- Cité d'accueil dans la région d'Al Khor – Ce complexe, construit sur une superficie de 183 000 mètres carrés, comprend 300 appartements (chacun comportant trois chambres, une cuisine et deux salles de bains), ainsi que 50 villas à un étage. Il est doté de tous les services nécessaires pour les travailleurs – jardin d'enfants, salle de fitness, lieu de culte, garage, aire de jeux pour enfants, parcs et espaces verts ainsi que plusieurs terrains de sport.
- Plans pour l'avenir – Le ministère, en coordination avec les instances compétentes, s'emploie à localiser, dans le nord et le sud du pays, des sites qui permettront d'accueillir des travailleurs et de répondre à leurs besoins.

viii) Centre de rétablissement pour les travailleurs migrants

34. La Hamad Medical Corporation, qui est rattachée au ministère de la Santé, a inauguré un centre de rétablissement pour les travailleurs migrants. Cet établissement est spécialisé dans les soins aux travailleurs dont la guérison est presque achevée et dont l'état de santé ne nécessite pas de contrôle médical, ce dernier étant assuré par les unités de soins de longue durée et de réadaptation de l'hôpital Hamad. Ce centre offre un environnement sûr et sain qui aide les travailleurs à se rétablir après leur traitement médical en attendant de rentrer dans leur pays d'origine.

ix) Conférence sur la sécurité et la santé au travail

35. Témoinnant de la volonté du gouvernement de faire en sorte que toutes les entreprises exerçant leurs activités dans le pays, en particulier dans le domaine de la construction, appliquent effectivement les procédures de SST afin de réduire le nombre d'accidents du travail et de décès, une conférence sur la sécurité et la santé au travail s'est tenue le 29 avril 2017, à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. L'objectif de cette conférence était de tirer parti de l'expérience internationale en matière de sécurité et de santé au travail dans le secteur de la construction ainsi que des procédures les plus récentes dans le domaine de la prévention des risques. Y ont participé le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales, le ministère de la Santé, le ministère de l'Intérieur, la Direction générale de la protection civile, l'hôpital Hamad, des représentants des communautés expatriées, des représentants d'ambassades établies au Qatar, des travailleurs employés par des entreprises et l'Organisation arabe du travail.

## **D. Accès aux mécanismes de plainte**

i) Rôle du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales

36. Le gouvernement se réfère à l'évaluation de la délégation tripartite qui indique qu'un grand nombre de travailleurs migrants, en particulier ceux employés par de petites entreprises sous-traitantes d'entreprises plus importantes ou par des agences de placement, n'ont pas accès aux mécanismes de plainte dans la pratique, et que certains ignorent même leur existence. Il fait également 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.

37. A cet égard, le gouvernement 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. Le ministère continue aussi de distribuer des bulletins d'information, de produire des films de sensibilisation et d'imprimer des brochures.
38. Le gouvernement fait valoir qu'il a pris des mesures concrètes en vue de maintenir le contact avec les travailleurs migrants et d'assurer que leurs plaintes étaient recueillies, notamment:
- la création de commissions de règlement des conflits du travail;
  - la mise en place d'une permanence téléphonique afin que les travailleurs puissent notifier leurs plaintes;
  - la mise en ligne d'outils permettant aux travailleurs de porter plainte directement, qui seront disponibles dans les langues les plus fréquemment parlées par les travailleurs pour faciliter le dépôt de plainte;
  - l'établissement, au sein des tribunaux, d'un bureau chargé d'aider et d'orienter gratuitement les travailleurs et de suivre les actions en justice que ceux-ci intentent;
  - la création dans différentes régions du pays de huit bureaux subsidiaires du travail chargés d'examiner les plaintes des travailleurs, de résoudre les conflits et de certifier les contrats;
  - la publication d'un manuel à l'intention des travailleurs migrants, qui a été traduit en plusieurs langues;
  - la distribution de brochures et de publications aux travailleurs en différentes occasions, en particulier pour la fête du travail et pendant les visites des entreprises visées par le Code du travail réalisées sur le terrain par des représentants du ministère;
  - le lancement d'un programme destiné à mettre un terme aux relations commerciales avec les entreprises contrevenantes, en coordination avec le ministère de l'Intérieur;
  - la création d'un comité de coordination entre le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales et le ministère de l'Intérieur pour le suivi en matière de droits des travailleurs;
  - l'élaboration d'un système de classification des entreprises basé sur le degré de respect des dispositions du Code du travail et des décisions relatives à leur mise en œuvre;
  - la mise en place d'une équipe chargée d'orienter et d'accompagner les travailleurs et les employeurs et de les informer de leurs droits et obligations.

ii) **Statistiques du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales relatives à l'examen des plaintes**

39. Entre janvier et juin 2017, quelque 4 230 plaintes de travailleurs ont été examinées, à la suite de quoi les parties ont été interrogées; 3 465 de ces plaintes, soit 81,9 pour cent, ont été réglées; 763, soit 18 pour cent, ont été renvoyées devant les tribunaux; deux font l'objet d'un suivi et d'un examen plus approfondi. De plus, en 2017, 5 783 amendes ont été imposées par le Département de la recherche et du suivi relevant du ministère de l'Intérieur.

**Tableau 28. Statistiques relatives aux plaintes, selon les suites données après examen – premier semestre de 2017**

Suites données après examen de la plainte	Nombre de plaignants	Pourcentage
Règlement <sup>1</sup>	2 720	64,3
Classement sans suite <sup>2</sup>	745	17,6
Renvoi devant les tribunaux <sup>3</sup>	763	18
Suivi et examen	2	0
<b>Nombre total de plaintes</b>	<b>4 230</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Règlement: la plainte a été réglée par voie de conciliation entre le travailleur et l'employeur. <sup>2</sup> Classement sans suite: le plaignant n'a pas donné suite à la plainte auprès du département concerné. <sup>3</sup> Renvoi devant les tribunaux: la plainte est renvoyée devant les tribunaux en l'absence de solution amiable.

**Tableau 29. Statistiques relatives aux plaintes, par motif – premier semestre de 2017**

Motifs (plus de 4)	Nombre de plaignants	Pourcentage
Amendes	3 663	86,6
Arriérés de salaires	3 422	80,9
Prime de fin de service	3 260	77,1
Congés payés	3 255	77

Note: 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.

### iii) Programme d'amélioration de la communication

40. Comme indiqué dans le rapport soumis en novembre 2016, 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 afin de permettre aux employeurs d'installer des outils informatiques, des outils de communication et un accès à Internet dans les complexes de logements provisoires destinés aux travailleurs afin que ceux-ci s'intègrent plus facilement dans la société numérique et aient davantage accès à l'information et aux services. Ce programme, qui devrait toucher 1,5 million de travailleurs, vise à inaugurer 1 500 centres équipés de technologies de l'information et de la communication, à fournir 15 000 ordinateurs et à doter l'ensemble des équipements de programmes permettant de communiquer par Internet, avec la participation de 3 000 volontaires pour la formation des travailleurs.
41. Une équipe de travail dirigée par le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales et composée de membres des organismes compétents a été constituée et chargée de préparer et de mettre à jour les systèmes informatiques des ordinateurs mis à disposition dans les logements des travailleurs. L'objectif est en particulier de sensibiliser les travailleurs à l'application de la loi n° 21 de 2015 et aux mécanismes de plainte, et également de leur expliquer le système de protection des salaires et de leur permettre d'accéder aux médias sociaux.

## E. 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 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 constituait un problème non négligeable, car elle ne relevait pas de la compétence du gouvernement. La délégation tripartite a tenu à cet égard à 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 spécifiques mises en œuvre par des entités parapubliques en vue de régler le problème des frais de recrutement; ces initiatives concernaient 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 que tous les travailleurs migrants, notamment les plus vulnérables, soient protégés contre ces pratiques abusives qui avaient toujours cours.

43. Le gouvernement indique qu'il a signé 36 accords bilatéraux et cinq protocoles d'accord avec des pays pourvoyeurs de main-d'œuvre afin d'offrir une protection juridique aux travailleurs migrants avant leur recrutement depuis l'étranger. Le pays fait obligation aux employeurs et entreprises de recruter les travailleurs par l'intermédiaire d'agences de recrutement agréées au Qatar, et demande aux pays d'origine des travailleurs de transmettre leur liste d'agences agréées. Il leur fournit également sa propre liste, ce qui permet de vérifier la validité des procédures de recrutement. De plus, comme le Conseil d'administration en a été informé en mars 2016, le ministère a eu recours aux services de VFS Global pour mettre en place avec plusieurs pays pourvoyeurs de main-d'œuvre un projet de traitement électronique des visas. Ce projet vise à mieux protéger les travailleurs avant leur recrutement et à renforcer le contrôle des pratiques de recrutement dans les pays d'origine.

**Tableau 30. Pays ayant signé un accord avec le Qatar sur le recrutement des travailleurs**

Pays	n°	Pays	n°	Pays	n°
Inde	1	Pakistan	2	Bangladesh	3
Viet Nam	4	Indonésie	5	Chine	6
Philippines	7	Sri Lanka	8	Iran, République islamique d'	9
Cambodge	10	Afghanistan	11	Népal	12
Kenya	13	Mauritanie	14	Gambie	15
Swaziland	16	Erythrée	17	Sénégal	18
Tanzanie, République-Unie de	19	Ethiopie	20	ex-République yougoslave de Macédoine	21
Bosnie-Herzégovine	22	Albanie	23	Egypte	24
République arabe syrienne	25	Jordanie	26	Soudan	27
Yémen	28	Tunisie	29	Maroc	30
Liban	31	Turquie	32	Somalie	33
Thaïlande	34	Maurice	35	Djibouti	36

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

44. Aucun visa d'entrée ne sera délivré à un travailleur migrant sollicitant 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 énoncées à l'article 4 de la loi n° 21 de 2015. Cette mesure contribuera à lutter contre la traite à laquelle se livrent quelques agences de recrutement dans des pays pourvoyeurs de main-d'œuvre. De plus, aux termes 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 des frais ou commissions quels qu'ils soient de la part de travailleurs en vue de leur recrutement au Qatar.

iii) Suivi des activités des agences de recrutement

45. En ce qui concerne les statistiques relatives aux agences de recrutement de main-d'œuvre pour le premier semestre de 2017, le nombre total d'agences en activité s'élevait à 338. Dix nouveaux agréments ont été accordés et six révoqués. Le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales contrôle les activités des agences de recrutement et les inspecte à l'occasion de visites inopinées ou périodiques pour vérifier que les travailleurs migrants ne sont pas exploités et protéger leurs droits.

**Tableau 31. Visites d'inspection des agences étrangères de recrutement de main-d'œuvre**

Conclusions de l'inspection	Nombre d'inspections
Acceptable	143
Constat d'infraction	1
Avertissement	26
Examen	0
<b>Nombre total de visites</b>	<b>170</b>

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

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

i) Législation applicable et sanctions encourues pour confiscation de passeport

46. 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, a estimé que les efforts consentis pour les faire appliquer devraient 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 durcie et consiste en une amende de 25 000 riyals qatariens (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 migrants, dispose qu'il faut leur attribuer des lieux sûrs comprenant des espaces de stockage qui puissent être verrouillés, auxquels ils puissent accéder librement et où ils puissent entreposer leurs effets personnels et leurs documents, y compris leur passeport.

*Statistiques relatives à la confiscation de passeport*

47. Dans la pratique, le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales et le ministère de l'Intérieur se coordonnent afin d'empêcher la confiscation des passeports des travailleurs. En 2015, le Département des droits de l'homme du ministère de l'Intérieur a reçu 168 plaintes pour confiscation de passeport, qui ont toutes été transmises au ministère public. Celui-ci a mené des enquêtes sur la plupart des plaintes et a contraint les auteurs des infractions à rendre les passeports confisqués. De plus, plusieurs condamnations ont été prononcées qui ont entraîné l'arrestation des contrevenants, dont certains pour non-paiement des amendes imposées. En 2016, le ministère public a été saisi de 232 actions en justice intentées pour confiscation illégale de passeport afin que les mesures nécessaires soient prises. En 2017, ce chiffre était de 169. Trente notifications ont été classées sans suite pour des raisons diverses, notamment le caractère erroné des informations transmises ou une conciliation entre le travailleur concerné et son employeur.

**Tableau 32. Nombre d'affaires concernant une confiscation de passeport – premier semestre de 2017**

Item	Nombre
Nombre d'affaires concernant la confiscation du passeport d'un travailleur par un employeur	184

Source: Département de la planification stratégique – ministère de l'Intérieur.

## **G. Substitution de contrats de travail**

### **i) Cas d'exploitation et contrats fictifs**

48. 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 visant à limiter la substitution de contrats de travail, et fait notamment appel aux services d'une entreprise suisse pour protéger les travailleurs contre les contrats fictifs. Il a aussi encouragé les pays exportateurs et les pays importateurs de main-d'œuvre à recourir aux services d'agences de recrutement agréées, lors des réunions du comité conjoint institué en vertu des accords bilatéraux et des protocoles d'accord réglementant le processus de recrutement des travailleurs des pays pourvoyeurs de main-d'œuvre. Ces accords stipulent en outre que les contrats de travail doivent préciser les qualifications, l'expérience et la spécialisation requises ainsi que la durée de l'emploi. Les contrats doivent également décrire de manière détaillée les conditions d'emploi, notamment pour ce qui concerne les salaires, les prestations de fin d'emploi, la période d'essai, les conditions de travail ainsi que les moyens et installations à disposition en matière de mobilité et d'hébergement, en sus de toutes les informations nécessaires pour aider les travailleurs dans la conclusion du contrat. A cet égard, le gouvernement a invité ces pays à s'inspirer des contrats de travail types joints aux accords bilatéraux, qui sont établis conformément aux dispositions du Code du travail du Qatar et qui respectent les droits fondamentaux 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 273 988 contrats de travail ont été certifiés en 2017.

**Tableau 33. Statistiques relatives à la certification des contrats – premier semestre de 2017**

<b>Contrats de travail certifiés au premier semestre 2017</b>	<b>Total</b>
Nombre de contrats de travail certifiés	251 078
Nombre de contrats de travail certifiés pour engagement de travailleurs étrangers	17 991
Nombre de contrats de travail certifiés en vue d'un changement d'activité	2 926
Nombre total de contrats de travail certifiés	271 998
Autres certifications du département	1 990
<b>Nombre total de certifications</b>	<b>273 988</b>

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

ii) **Protection des travailleurs contre les contrats fictifs par la législation nationale**

49. L'article 4 de la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants précise qu'un travailleur migrant souhaitant travailler au Qatar ne se verra délivrer un visa d'entrée que s'il dispose 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 (loi 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 physique ou morale habilitée à recruter des travailleurs étrangers pour le compte d'une tierce partie de percevoir, de la part du travailleur recruté à l'étranger, la moindre somme correspondant à des frais de recrutement ou à toute autre dépense.
50. L'article 14 de l'arrêté ministériel n° 8 de 2005 précise que l'agrément aux fins de recrutement doit être annulé par décision du ministre si son titulaire 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 l'agrément de percevoir des commissions, des frais de recrutement ou tout autre paiement de la part du travailleur migrant.

## **H. Application effective de sanctions dissuasives**

**Tableau 34.**

<b>Item</b>	<b>Nombre à ce jour</b>
Nombre d'entreprises entendues par le ministère public	1 105

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

**Tableau 35.**

<b>Numéro</b>	<b>Item</b>	<b>Total</b>
4	Nombre de personnes qui se sont rendues disponibles pour enquête et suivi	4 606
5	Nombre d'affaires dans lesquelles une interdiction a été prononcée (personne physique)	536
6	Nombre d'affaires dans lesquelles une interdiction a été prononcée (personne morale)	1 874

Source: ministère de l'Intérieur.

**Tableau 36. Statistiques du bureau représentant le ministère de l'Intérieur auprès des instances judiciaires – premier semestre de 2017**

Item	Total
Condamnations prononcées par des tribunaux du travail en formation restreinte	1 436
Plaintes réglées à l'amiable par le bureau	5
Nombre d'actions en justice renvoyées par le ministère aux tribunaux	700
Nombre des vérificateurs dont les questions ont été traitées	1 352

Source: Bureau du ministère auprès des instances judiciaires.

**Tableau 37. Statistiques relatives aux interdictions prononcées par le ministère à l'encontre d'entreprises ayant enfreint les dispositions du Code du travail**

**Entreprises à l'encontre desquelles une interdiction a été prononcée au premier semestre 2017**

Item	Total
Nombre d'interdictions prononcées par le ministère au cours de la période	26 083
Nombre d'interdictions levées au cours de la période	21 681

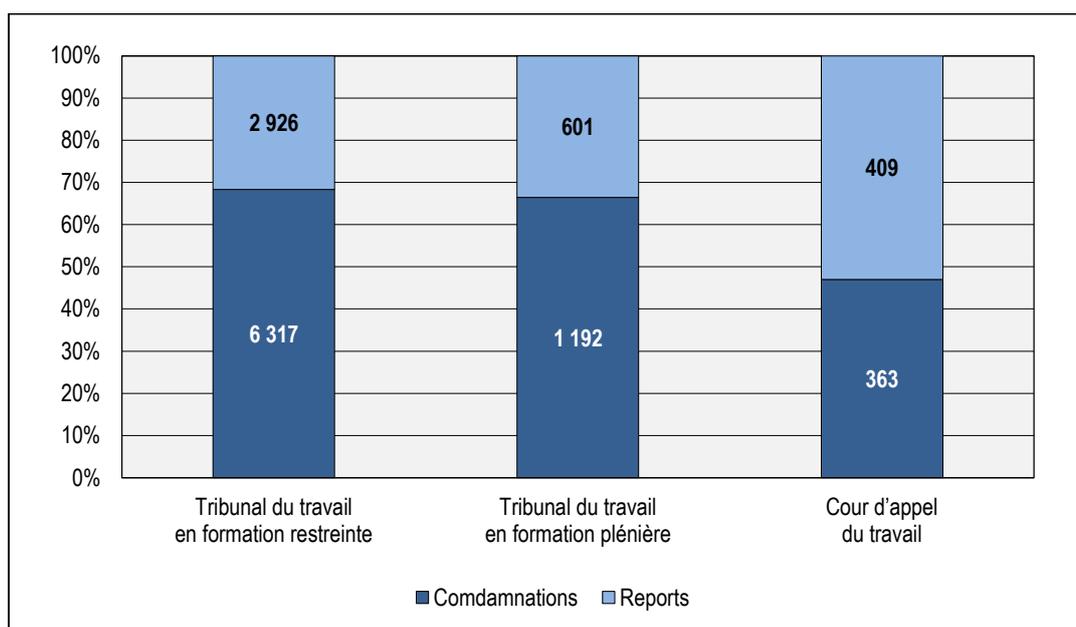
Source: Ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.

**Tableau 38. Informations statistiques relatives aux actions en justice intentées par des travailleurs en 2016**

Instance	Condamnations	Reports	Nombre total de plaintes examinées
Cour d'appel du travail	363	409	772
Tribunal du travail en formation plénière	1 192	601	1 793
Tribunal du travail en formation restreinte	6 317	2 926	9 243
<b>Total</b>	<b>7 872</b>	<b>3 936</b>	<b>11 808</b>
Pourcentage	66,7	33,3	100

Source: Conseil supérieur de la magistrature.

**Figure 5. Actions en justice intentées en 2016 par des travailleurs (condamnations et reports) en pourcentage**



**Tableau 39. Informations statistiques relatives aux actions en justice intentées par des travailleurs devant les tribunaux du travail – premier semestre de 2017**

Etat de la procédure	Nombre d'actions intentées	Pourcentage
Condamnation prononcée	2 575	12,1
Appel	82	0,4
En suspens	30	0,1
Retrait	2 417	11,3
Renvoi et traitement conjoint	98	0,5
Report	16 141	75,6
<b>Nombre total</b>	<b>21 343</b>	<b>100</b>

Source: Conseil supérieur de la magistrature.

#### IV. Coopération technique avec le BIT

51. Le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales a engagé les fonctionnaires du BIT à continuer les discussions sur l'élaboration d'un programme de coopération technique pour faire suite aux décisions adoptées par le Conseil d'administration invitant le gouvernement du Qatar à poursuivre sa collaboration avec le BIT dans ce cadre. En effet, le ministère est convaincu de l'importance d'un tel programme pour appuyer les efforts qu'il déploie en vue de promouvoir la formulation d'un cadre global de protection des droits des travailleurs migrants. Des informations détaillées sur ce programme de coopération technique sont présentées ci-après.

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

### Objectifs du projet

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

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

### Objectifs stratégiques et immédiats

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

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

## Annexe II

### **Loi n° 1 du 4 janvier 2017 portant modification de plusieurs dispositions de la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des expatriés**

Nous, Tamim ben Hamad Al Thani, Emir de l'Etat du Qatar,  
ayant examiné la Constitution,  
le Code du travail promulgué par la loi n° 14 de 2004 et les lois portant modification de ses dispositions,  
la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des expatriés,  
la proposition du ministre de l'Intérieur et le projet de loi soumis par le Conseil des ministres,  
et ayant pris l'avis du Conseil de la Choura (Assemblée consultative),  
avons promulgué la loi ci-après:

#### ARTICLE 1

L'article 7 de la loi n° 21 de 2015 susmentionnée est remplacé par le texte suivant:

##### *Article 7*

Un travailleur expatrié a le droit de quitter le pays pour un congé, pour une urgence ou pour toute autre raison, après en avoir informé l'agence de recrutement de main-d'œuvre étrangère, conformément aux clauses du contrat de travail.

Un travailleur expatrié entré dans le pays pour occuper un emploi a le droit de le quitter définitivement avant le terme du contrat, après en avoir informé l'agence de recrutement de main-d'œuvre étrangère, conformément aux clauses du contrat de travail.

Si, dans les cas visés aux paragraphes ci-dessus, l'agence de recrutement de main-d'œuvre étrangère ou l'autorité compétente s'oppose à la sortie ou au départ du travailleur expatrié entré dans le pays pour occuper un emploi, le travailleur expatrié a le droit de saisir la Commission d'examen des recours relatifs à la sortie des expatriés. La composition, le mandat, les procédures et le mode de fonctionnement de cette commission sont réglementés par décision ministérielle.

La commission statue sur le recours dans un délai de trois jours ouvrables.

#### ARTICLE 2

Tous les organes compétents, chacun dans les limites de son mandat, sont tenus d'appliquer la présente loi, qui sera publiée au Journal officiel.

(Signé) Tamim ben Hamad Al Thani  
Emir de l'Etat du Qatar  
Fait au Diwan de l'Emir, le 4 janvier 2017

## Annexe III

### Loi du 16 août 2017 portant constitution de commissions de règlement des conflits du travail

Nous, Tamim ben Hamad Al Thani, Emir de l'Etat du Qatar,

ayant examiné la Constitution,

la loi n° 13 de 1990 portant promulgation de la loi relative aux procédures civiles et commerciales et les modifications qui y ont été apportées,

le Code du travail promulgué par la loi n° 14 de 2004 et les lois portant modification de ses dispositions,

la proposition du ministre du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales et le projet de loi soumis par le Conseil des ministres, et

ayant pris l'avis du Conseil de la Choura (Assemblée consultative),

avons promulgué la loi ci-après:

#### ARTICLE 1

L'article 2 de la loi n° 14 de 2004 susmentionnée est remplacé par le libellé suivant:

Le ministre du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales, en coordination avec les autorités compétentes, prend les décisions nécessaires à l'application des dispositions de la loi ci-jointe. En attendant que ces décisions soient prises, [les dispositions] déjà en vigueur continuent d'être appliquées, pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec celles de ladite loi...

#### ARTICLE 2

Cet article est remplacé par les articles 1 (1, 2 et 21) et 64 du Code du travail susmentionné, comme suit:

##### *Article 1 (1, 2 et 21)*

1. Ministère: le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales;
2. Ministre: le ministre du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales;
3. Organisme médical compétent: l'organisme désigné par le ministère de la Santé publique.

*Article 64*

Avant de former un recours contre une sanction auprès de la Commission de règlement des conflits du travail, un travailleur doit contester cette sanction auprès de son employeur dans un délai de sept jours après avoir eu connaissance de ladite sanction. L'employeur se prononce dans un délai de sept jours à compter de la date à laquelle la contestation a été présentée. Celle-ci est considérée comme rejetée si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été rendue.

Si la contestation a été rejetée ou si aucune décision n'a été rendue dans le délai susmentionné, le travailleur peut former un recours contre la sanction auprès du département dans les sept jours suivant la date du rejet.

Le département se prononce sur le recours du travailleur dans un délai de sept jours à compter de la date à laquelle il a été saisi. Sa décision est définitive. Le recours est considéré comme rejeté si, à l'expiration du délai, aucune décision n'a été rendue.

Par dérogation à cette règle, un travailleur peut former un recours contre une sanction (licenciement) auprès de la Commission de règlement des conflits du travail.

Si la commission susmentionnée est convaincue que le licenciement du travailleur est arbitraire ou contrevient aux dispositions de la présente loi, elle peut soit annuler le licenciement et réintégrer le travailleur dans son emploi en lui versant ce qui lui est dû pour la période pendant laquelle il n'a pas été autorisé à travailler, en application de la sanction, soit verser au travailleur une indemnité de licenciement appropriée. L'estimation de cette indemnité doit comprendre la perte de salaire et d'autres prestations subie par le travailleur en raison de son licenciement.

## ARTICLE 3

Un nouveau chapitre, intitulé «Chapitre 11*bis* – Règlement des conflits du travail individuels», est ajouté au Code du travail susmentionné. Ses dispositions sont les suivantes:

*Article 115bis*

Si un conflit survient entre un travailleur et un employeur au sujet de l'application des dispositions de la présente loi ou des stipulations du contrat de travail, chaque partie porte le conflit devant le Département des relations de travail ou le Département des ressources humaines du ministère, selon le cas, en vue d'un règlement à l'amiable.

Le département compétent prend les mesures nécessaires pour régler le conflit à l'amiable dans un délai maximal de sept jours à compter du jour de sa saisine. L'accord qui en résulte est soumis aux deux parties dans un délai de sept jours consécutifs. Si les deux parties l'acceptent, cet accord est consigné dans un rapport signé par les deux parties et certifié par le département compétent. Il a force exécutoire.

Si le conflit n'est pas réglé dans le délai visé au paragraphe précédent, ou si l'une ou l'autre des parties refuse l'accord proposé par le département compétent, ou si le délai expire sans que les parties aient notifié leur acceptation ou leur rejet, le département compétent est tenu de renvoyer le conflit devant la Commission de règlement des conflits du travail dans un délai de trois jours consécutifs. Le dossier de renvoi doit comprendre un mémorandum résumant le conflit et exposant les arguments des deux parties et les observations du département compétent, ainsi que les documents pertinents. Le secrétariat de la Commission de règlement des conflits du travail fixe une date de séance pour l'examen du conflit dans un délai maximum de sept jours à compter de la date du renvoi. Cette date est notifiée au travailleur et à l'employeur au moins trois jours avant la séance.

Le dépôt de la demande de règlement du conflit auprès du département compétent suspend le délai légal fixé pour l'abandon de l'action engagée pour faire valoir les droits en cause jusqu'à l'expiration des délais précisés dans le présent article.

*Article 115bis/1*

Une ou plusieurs «commissions de règlement des conflits du travail» sont constituées au sein du ministère. Chaque commission est présidée par un juge de première instance, choisi par le Conseil supérieur de la magistrature, assisté de deux assesseurs nommés par le ministre, dont l'un doit avoir des compétences en comptabilité.

La composition de la commission, son règlement, les procédures à suivre, le mécanisme d'exécution de ses décisions et les indemnités de ses membres sont établis par décision du Conseil des ministres.

Le siège de la commission est déterminé par décision du ministre.

Un ou plusieurs fonctionnaires du ministère sont chargés d'assurer le secrétariat de la commission. Leur détachement, leur compétence et leurs primes sont déterminés par décision du ministre.

*Article 115bis/2*

La commission est compétente de plein droit pour rendre une décision définitive sur tous les conflits individuels résultant de l'application des dispositions de la présente loi ou des stipulations d'un contrat de travail.

La commission se prononce sur les conflits qui lui sont soumis dans un délai de trois semaines à compter de la date à laquelle s'est tenue la première séance d'examen du conflit.

Les membres de la commission sont indépendants et leurs décisions sont définitives, sauf si la loi en dispose autrement. Nul ne peut s'ingérer dans les conflits examinés par la commission.

*Article 115bis/3*

Le secrétariat de la commission notifie les procédures à suivre ainsi que ses décisions aux deux parties, à leur domicile ou à leur lieu de travail, par lettre recommandée ou par tout autre moyen avec accusé de réception.

La notification emporte des effets juridiques à compter de la date à laquelle elle a été faite ou remise aux parties.

*Article 115bis/4*

La décision prise par la commission au sujet du conflit doit être motivée. Elle doit indiquer le nom du président et des membres de la commission, la date et le lieu où elle a été rendue, les noms des parties, leur qualité et si elles sont présentes ou absentes, et contenir un exposé complet des faits de la cause, les arguments des parties et leur réfutation. Elle est signée par le président et le secrétaire. Elle aura force exécutoire, conformément à l'article 362 de la loi susmentionnée relative aux procédures civiles et commerciales. Le projet de décision, qui mentionne les motifs du conflit, est signé par le président et les membres de la commission au moment du prononcé de la décision; à défaut, celle-ci est nulle et non avenue.

Les dispositions de la loi susmentionnée relative aux procédures civiles et commerciales s'appliquent aux procédures engagées devant la Commission de règlement des conflits du travail et aux décisions rendues, à moins que ladite loi en dispose autrement.

*Article 115bis/5*

Les décisions rendues par la commission ont force exécutoire.

*Article 115bis/6*

Les parties peuvent interjeter appel de la décision rendue par la Commission de règlement des conflits du travail devant la chambre compétente de la cour d'appel dans un délai de quinze jours à compter du jour où la commission rend sa décision, si elle le fait en présence des parties, ou du jour qui suit l'annonce de la décision, si celle-ci est rendue en leur absence. Cet appel n'est pas suspensif, à moins que la chambre compétente en décide autrement.

La chambre compétente de la cour d'appel examine l'appel sans délai et se prononce dans un délai de trente jours à compter de la date de sa première audience.

La chambre compétente de la cour d'appel est seule habilitée à suspendre l'exécution des décisions de la commission.

*Article 115bis/7*

Les conflits qui relèvent de la compétence de la Commission de règlement des conflits du travail ne peuvent être portés devant les tribunaux avant qu'une décision définitive ait été rendue par cette commission.

Les tribunaux restent saisis des conflits qui leur avaient été soumis avant la date d'entrée en vigueur de la loi. Ils examinent ceux dont ils sont saisis après l'entrée en vigueur de la présente loi, jusqu'à ce que la commission commence à s'acquitter du mandat spécifique prévu par la loi.

ARTICLE 4

L'article 6 de la loi n° 13 de 1990 susmentionnée et l'article 126/7 du Code du travail susmentionné sont abrogés, et tout jugement en contradiction avec les dispositions de la présente loi est annulé.

ARTICLE 5

Tous les organes compétents, chacun dans les limites de son mandat, sont tenus d'appliquer la présente loi, qui sera publiée au Journal officiel.

*(Signé)* Tamim ben Hamad Al Thani  
Emir de l'Etat du Qatar  
Fait au Diwan de l'Emir, le 16 août 2017

## Annexe IV

### Loi n° 15 du 22 août 2017 relative aux travailleurs domestiques

Nous, Tamim ben Hamad Al Thani, Emir de l'Etat du Qatar, ayant examiné la Constitution, la loi n° 13 de 1990 portant promulgation de la loi sur les procédures civiles et commerciales et les modifications qui y ont été apportées,

le Code du travail promulgué par la loi n° 14 de 2004 et les lois portant modification de ses dispositions,

la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des expatriés, telle que modifiée par la loi n° 1 de 2017,

la proposition du ministre du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales, et le projet de loi soumis par le Conseil des ministres, et

ayant pris l'avis du Conseil de la Choura (Assemblée consultative),

avons promulgué la loi ci-après:

#### ARTICLE 1

Aux fins de l'application des dispositions de la présente loi, les termes et expressions ci-après s'entendent comme suit, à moins que le contexte ne s'y oppose de manière évidente:

- Ministère: ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.
- Ministre: ministre du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales.
- Département: département compétent au sein du ministère.
- Employeur: personne physique qui emploie le travailleur domestique.
- Travailleur domestique: personne physique qui effectue des travaux domestiques, sous la direction et le contrôle de l'employeur, en échange d'un salaire – telle qu'un chauffeur, une gouvernante, un cuisinier, un jardinier ou d'autres travailleurs exerçant des professions similaires.
- Travail domestique: travail effectué par un travailleur domestique au service d'un employeur ou d'une personne qui réside avec lui.
- Contrat de travail: accord entre un employeur et un travailleur en vertu duquel celui-ci s'engage à accomplir tous les travaux domestiques dont le charge l'employeur en échange d'un salaire.
- Salaire: somme versée par l'employeur à un travailleur en contrepartie de son travail.

#### ARTICLE 2

Les dispositions applicables aux travailleurs expatriés s'appliquent au recrutement des travailleurs domestiques, à l'examen médical auquel ils doivent se soumettre et à leurs permis de séjour, pour autant qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions de la présente loi.

### ARTICLE 3

Un travailleur domestique ne peut être employé qu'en vertu d'un contrat de travail écrit, rédigé en trois exemplaires et certifié par le département. Un exemplaire est remis à chaque partie et le troisième exemplaire est déposé au département.

Le contrat de travail est rédigé en arabe mais une traduction dans une autre langue peut y être annexée. En cas de différence entre les deux textes, c'est le texte rédigé en arabe qui est réputé faire foi.

Le contrat de travail comporte des stipulations relatives à la relation de travail entre les deux parties. Y figurent notamment les données suivantes:

1. Nom, nationalité et lieu de résidence de l'employeur.
2. Nom, nationalité et lieu de résidence du travailleur domestique.
3. Date de conclusion du contrat.
4. Type et nature des tâches confiées au travailleur domestique.
5. Date du début du travail et période d'essai.
6. Durée, conditions de renouvellement et fin du contrat.
7. Salaire convenu et mode et date de paiement.
8. Toute autre stipulation ou information spécifiée dans la présente loi.

### ARTICLE 4

Le recrutement de travailleurs domestiques à l'étranger est effectué par l'une des agences de recrutement agréées conformément aux dispositions susmentionnées du Code du travail. Par dérogation à cette règle, un employeur ou la personne qu'il a mandatée peut recruter des travailleurs domestiques à l'étranger pour son propre compte après avoir obtenu l'approbation du département.

### ARTICLE 5

Il est interdit de recruter à l'étranger des travailleurs domestiques, hommes ou femmes, âgés de moins de 18 ans ou de plus de 60 ans.

Le ministre, ou la personne mandatée par lui, est habilité à accorder des exceptions à la limite maximale d'âge.

### ARTICLE 6

Le travailleur domestique a droit à une période d'essai rémunérée dont la durée et les conditions sont arrêtées en vertu d'une décision ministérielle.

### ARTICLE 7

L'employeur est tenu:

1. de fournir au travailleur domestique un logement et une nourriture convenables, des soins médicaux, des médicaments et du matériel médical appropriés en cas de maladie ou d'accident survenu pendant le travail ou à raison de celui-ci, sans frais pour le travailleur domestique;

2. de bien traiter le travailleur domestique, d'une manière qui préserve sa dignité et assure son bien-être;
3. d'éviter de mettre la santé ou la vie du travailleur domestique en danger ou de l'exposer à un préjudice physique ou psychologique quel qu'il soit;
4. le travailleur domestique ne doit pas travailler pendant un congé de maladie;
5. le travailleur domestique ne doit pas travailler pendant les périodes de repos journalier ou le repos hebdomadaire, sauf accord préalable entre les deux parties.

#### ARTICLE 8

L'employeur est tenu de verser en riyals qatariens le salaire mensuel convenu avec le travailleur domestique à la fin du mois, ou au plus tard le troisième jour du mois suivant.

L'employeur est considéré comme s'étant acquitté de ses obligations après avoir prouvé qu'il a versé le salaire du travailleur sur son compte bancaire ou qu'il le lui a remis en espèces, en présentant un reçu signé par le travailleur qui confirme que celui-ci a perçu l'intégralité de son salaire.

L'employeur ne peut déduire des honoraires, frais ou commissions du salaire d'un travailleur en compensation des procédures de recrutement à l'étranger.

#### ARTICLE 9

L'employeur ne peut, sans l'accord de l'intéressé, employer le travailleur domestique en dehors du pays. Si tel est le cas, le travailleur domestique peut mettre fin à son contrat de travail avant son terme, tout en conservant son droit à la prime de fin de service. Il a également le droit de retourner dans son pays d'origine ou lieu de résidence aux frais de l'employeur.

#### ARTICLE 10

En cas de décès d'un travailleur domestique, l'employeur, sur demande de la famille du travailleur, prend en charge les frais de transport du corps jusqu'au pays d'origine ou lieu de résidence.

Si, après le décès du travailleur, l'employeur n'envoie pas son cercueil, le département se substitue à l'employeur et exige par voie administrative le remboursement des frais engagés.

L'employeur doit déposer tous les fonds à verser au travailleur domestique à la trésorerie du département, dans un délai maximum de quinze jours à compter du jour où il a eu connaissance du décès du travailleur. En outre, le récépissé de dépôt doit contenir un rapport détaillé indiquant comment le montant de ces fonds a été calculé.

Le tribunal compétent distribue les fonds déposés aux survivants du travailleur décédé conformément aux dispositions de la charia musulmane ou de la loi sur le statut personnel en vigueur dans le pays du travailleur décédé. Si, trois ans après le jour du dépôt, la personne à qui les fonds doivent revenir n'a pas été identifiée, le tribunal est tenu de renvoyer lesdits fonds au trésor public du pays.

## ARTICLE 11

Le travailleur domestique est tenu de:

1. respecter les lois, coutumes et traditions sociales du pays, ainsi que ses valeurs religieuses et morales;
2. effectuer le travail convenu et toute autre tâche qui lui incombe, avec honnêteté et précision;
3. veiller tout particulièrement à protéger la vie privée de l'employeur ainsi que son argent et les biens, à protéger ceux qui résident avec lui et ses visiteurs et à éviter tout préjudice aux intérêts de l'employeur;
4. obéir pleinement aux instructions et ordres de l'employeur et de ceux qui résident avec lui, à moins qu'ils ne contreviennent aux dispositions de la loi ou aux stipulations du contrat de travail, ou qu'ils ne mettent en danger sa vie ou ses biens ou la vie ou les biens de tiers;
5. préserver les objets qui lui ont été remis pour exercer ses fonctions et les utiliser aux fins auxquelles ils sont destinés, et les rendre à l'employeur à la fin de son service;
6. n'exécuter pour des tiers aucun travail, rémunéré ou non, qui soit contraire aux dispositions de la présente loi ou aux règlements en vigueur dans l'Etat;
7. traiter de manière appropriée l'employeur, sa famille et les personnes qui résident à son domicile et s'abstenir de leur causer un quelconque préjudice, en particulier en ce qui concerne les enfants et les personnes âgées.

## ARTICLE 12

La durée maximale du travail ne doit pas dépasser dix heures par jour, sauf accord contraire, interrompues par des périodes de prière et de repos et des pauses-repas. Ces périodes ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures de travail.

## ARTICLE 13

Le travailleur domestique a droit à un repos hebdomadaire rémunéré d'au moins vingt-quatre heures consécutives. La répartition des jours de repos hebdomadaire est déterminée par accord entre les deux parties, comme stipulé dans le contrat de travail.

## ARTICLE 14

Pour chaque année de service, le travailleur domestique a droit à trois semaines de congés annuels rémunérés. Il peut diviser ces congés, choisir la date et le lieu où il les prend, sauf accord contraire, à condition que cela n'aille pas à l'encontre de ses intérêts.

Pour chaque période de service de deux ans, le travailleur domestique a droit à un billet d'avion aller-retour qu'il peut utiliser pour prendre ses congés dans son pays d'origine ou lieu de résidence.

En cas de voyage de retour définitif, le travailleur n'a droit qu'à un aller simple vers son pays d'origine ou lieu de résidence.

## ARTICLE 15

A la fin du service, l'employeur est tenu de verser une prime de fin de service au travailleur domestique qui a accompli au moins un an de service à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, en sus des autres prestations auxquelles le travailleur a droit. Le montant de cette prime est déterminé d'un commun accord entre les deux parties, mais ne peut être inférieur à trois semaines de salaire par année de service. Le calcul de la prime due au travailleur domestique doit tenir compte des semaines ou des mois travaillés au cours de la dernière année, multipliés par la durée du service.

L'employeur a le droit de déduire de la prime les sommes qui lui sont dues par le travailleur.

## ARTICLE 16

L'employeur peut licencier un travailleur domestique sans préavis et sans lui verser de prime de fin de service pour l'année au cours de laquelle il a été licencié si le travailleur ne s'est pas acquitté des obligations prévues par les dispositions de la présente loi ou les stipulations du contrat de travail.

## ARTICLE 17

Le travailleur peut mettre fin au contrat de travail avant le terme prévu sans que cela porte atteinte à son droit à la prime de fin de service dans les cas suivants:

1. Si l'employeur ne s'acquitte pas des obligations qui lui incombent en vertu des dispositions de la présente loi ou des stipulations du contrat de travail.
2. Si l'employeur, ou une personne mandatée par lui, a menti sur les conditions d'emploi du travailleur lors de la conclusion du contrat.
3. Si l'employeur ou un membre de sa famille agresse le travailleur et porte atteinte à son intégrité physique ou à sa vie.
4. En cas de grave danger menaçant la sécurité ou la santé du travailleur, si l'employeur avait conscience du danger et n'a rien fait pour l'écartier.

## ARTICLE 18

Le chapitre 11*bis* du Code du travail susmentionné traite des différends liés à l'application des dispositions de la présente loi ou du contrat de travail qui surviennent entre un employeur et un travailleur.

## ARTICLE 19

En cas d'accident du travail, le travailleur perçoit une indemnité conformément aux dispositions du Code du travail susmentionné.

## ARTICLE 20

Les plaintes pour non-respect des droits découlant des dispositions de la présente loi ou des stipulations du contrat de travail sont classées à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de fin du contrat de travail, ou si ce contrat est résilié pour quelque motif que ce soit ou encore si le travailleur a quitté son emploi.

ARTICLE 21

Sans préjudice des peines plus sévères prévues par d'autres lois, les dispositions suivantes sont appliquées:

1. Toute infraction à l'une quelconque des dispositions des articles 3(1), 4, 7, 9, 12, 13, 14 et 15 de la présente loi est punie d'une amende de 5 000 riyals qatariens.
2. Toute infraction à l'une quelconque des dispositions des articles 5 et 8 de la présente loi est punie d'une amende de 10 000 riyals qatariens.

ARTICLE 22

Toute personne visée par la présente loi est tenue de régulariser sa situation, conformément aux dispositions de la loi, dans un délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

Le ministre peut proroger ce délai pour une période similaire.

ARTICLE 23

Le ministre prend les décisions nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi.

ARTICLE 24

Tous les organes compétents, chacun dans les limites de son mandat, sont tenus d'appliquer la présente loi, qui sera publiée au Journal officiel.

(Signé) Tamim ben Hamad Al Thani  
Emir de l'Etat du Qatar  
Fait au Diwan de l'Emir, le 22 août 2017

## Annexe V

### Contrat de travail type pour les travailleurs domestiques

<b>Première partie:</b>	M./M <sup>me</sup> .....	Nationalité: .....
Lieu de résidence:	Ville: .....	District: .....
Numéro de téléphone: .....	Adresse: .....	
<b>Seconde partie:</b>	M./M <sup>me</sup> .....	Nationalité: .....
Numéro de passeport: .....	Profession: .....	
Lieu de résidence:	Ville: .....	District: .....
Adresse: .....	Numéro de téléphone: .....	

Les deux parties ont confirmé leur statut de partie contractante et sont convenues de ce qui suit:

- |   |   |
|---|---|
| <b>1. Type et nature du travail:</b>                                | En vertu du présent contrat, le travailleur s'engage à travailler auprès de l'employeur au Qatar, en exerçant la profession de ..... pendant toute la durée du contrat.   |
| <b>2. Période d'essai:</b>  | Le travailleur est soumis à une période d'essai d'une durée de ..... mois. L'employeur peut mettre fin au contrat pendant la période d'essai s'il estime que le travailleur ne possède pas les compétences requises, ou en raison d'un comportement répréhensible ou encore d'un acte commis par le travailleur qui déçoit la confiance de l'employeur.   |
| <b>3. Durée du contrat et procédures de prolongation:</b>           | Le présent contrat court à compter du .... Si l'une ou l'autre des parties souhaite prolonger la relation de travail pour une nouvelle période, elle en informe l'autre partie au moins deux mois avant la fin du contrat.  |
| <b>4. Heures de travail normales et périodes de repos:</b>          | Le travailleur exécute le travail convenu pendant dix heures par jour, interrompues par des périodes de prière et de repos et des pauses-repas qui ne seront pas prises en compte dans le calcul des heures de travail. Il bénéficie d'un repos hebdomadaire rémunéré d'au moins vingt-quatre heures consécutives. Il peut demander à travailler pendant son jour de repos hebdomadaire et y substituer un autre jour; le nombre total de jours de repos hebdomadaires pendant lesquels il a travaillé est ajouté à ses congés annuels.             |
| <b>5. Salaire:</b>  | Le travailleur perçoit un salaire mensuel de ..... riyals qatariens (QR). L'employeur s'engage à verser le salaire du travailleur à la fin de chaque mois, et au plus tard le troisième jour du mois suivant. L'employeur est considéré comme ayant versé ce salaire une fois qu'il a déposé le salaire sur le compte bancaire du travailleur ou le lui a remis en espèces en échange d'un reçu signé.  |
| <b>6. Congés annuels:</b>   | Le travailleur a droit à des congés annuels rémunérés d'une durée de trois semaines, dont la date est fixée d'un commun accord entre les deux parties. Il peut diviser ses congés annuels et choisir la date et le lieu où il les prend. Il peut également reporter son congé annuel à l'année suivante.  |
| <b>7. Fourniture d'un logement et d'une nourriture convenables:</b> | L'employeur est tenu de fournir un logement décent et gratuit (pour une personne célibataire) au travailleur et doit également fournir l'électricité, l'eau, un lit et des toilettes appropriées conformément aux normes sanitaires. Il s'engage en outre à fournir une nourriture décente au travailleur.  |
| <b>8. Prise en charge médicale et sociale:</b>                      | L'employeur fournit, à ses frais, les soins médicaux, les médicaments et le matériel médical dont le travailleur a besoin en cas de maladie ou d'accident survenu pendant le travail ou en raison de celui-ci, conformément aux règlements et systèmes actuellement en vigueur au Qatar. L'employeur doit aussi indemniser convenablement le travailleur ou ses survivants en cas d'accident du travail, d'invalidité ou de décès survenu pendant le travail ou en raison de celui-ci, conformément aux règlements et systèmes en vigueur au Qatar. |
| <b>9. Frais de voyage:</b>  | Le travailleur a droit à un billet d'avion aller-retour entre le Qatar et ..... pour chaque période de service de deux ans, afin de prendre les congés prévus par le présent contrat. S'il rentre définitivement dans son pays, il a droit à un aller simple. L'employeur ne prend pas en charge les frais de retour dans le pays d'origine si le travailleur démissionne avant la fin du contrat.  |
| <b>10. Prime de fin de service:</b>                                 | Le travailleur a droit (s'il passe plus d'un an au service de l'employeur) à une prime de fin de service d'un montant équivalant à trois semaines de salaire par année de service.  |

- 11. Fin du contrat de travail avant son terme:** L'employeur peut mettre fin de plein droit au contrat du travailleur si celui-ci ne s'est pas acquitté de l'une quelconque des obligations énoncées à l'article 11 de la loi relative aux travailleurs domestiques ou de toute autre obligation prévue par le présent contrat. Le travailleur peut aussi mettre fin au présent contrat de son plein gré et avant le terme prévu, tout en conservant son plein droit à la prime de fin de service, dans l'un quelconque des cas visés à l'article 17 de la loi relative aux travailleurs domestiques. Dans ces cas, le contrat de travail peut être résilié par notification adressée à l'autre partie un mois au moins avant la fin de la relation contractuelle et le départ de l'emploi.
- 12. Retour du travailleur dans son pays d'origine:** Immédiatement après le terme du contrat, si l'une ou l'autre des parties n'a pas demandé à renouveler ledit contrat, le travailleur est tenu de retourner dans son pays et l'employeur lui fournit un billet de retour à la date convenue pour le voyage. L'employeur est également tenu de payer toutes les prestations dues au travailleur ainsi que le salaire du dernier mois du contrat de travail.
- 13. Dispositions générales:**
- Le travailleur est tenu de respecter les lois, coutumes et traditions sociales du Qatar, ainsi que ses valeurs morales et religieuses.
  - Le travailleur ne doit exécuter aucun travail, rémunéré ou non, pour des tiers.
  - Une notification adressée à l'une ou l'autre des parties doit être faite au lieu de résidence mentionné dans le présent contrat.
  - Les dispositions de la loi n° 15 de 2017 relative aux travailleurs domestiques s'appliquent, à moins que le présent contrat n'en dispose autrement.
  - Le présent contrat sera exécuté après certification par le département compétent du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales du Qatar.
- 

Le présent contrat est rédigé en trois exemplaires originaux, en arabe et en anglais. Chaque partie conserve un exemplaire original. Le troisième exemplaire est déposé au département compétent du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales du Qatar. En cas de conflit entre les deux textes, le texte arabe est réputé faire foi.

---

Contrat signé par les parties le: ....../.....

**Première partie (employeur):**

**Seconde partie (travailleur):**

Nom: .....

Nom: .....

Signature: .....

Signature: .....

---