

DRIBBLE or BUT?

Suivi des résultats de
l'héritage au regard du
travail décent au Qatar



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM
www.bwint.org

Red Card for FIFA.
No World Cup in Qatar without
Workers Rights!

Complaints List

- Salary Delay
- leave Allowance
- Service Bonus
- Tickets

10 MORE DEATHS
IN THE NAME
OF SPORTS

Contenu

Avant-propos	1
Introduction	2
Résumé d'Orientation	3
1. Fautes, hors-jeu et réponses à l'échelle mondiale	4
1.1. L'exploitation des travailleurs migrants	4
1.2. Réponses mondiales	6
2. Des buts décisifs, mais la victoire est encore loin	10
2.1. Les oasis du travail décent	10
2.2. Des réformes nationales en cours	16
Calendrier.	18
2.3. Des gains au-delà des stades	21
3. Des options de jeu pour préserver les acquis sociaux	23
3.1. Protocole d'accord entre l'IBB et le SC	23
3.2. L'Organisation internationale du Travail (OIT)	24
3.3. Accords-cadres internationaux	25
3.4. Le Conseil consultatif des droits de l'homme indépendant de la FIFA.	26
3.5. Forum des leaders communautaires	27
4. Les yeux rivés sur l'objectif : recommandations pour un héritage en matière de travail décent	28
4.1. Recommandations aux autorités du Qatar	28
4.2. Recommandations à la FIFA et au SC	32
4.3. Recommandations aux entreprises multinationales	34
Liste des sources	36

L'IBB est la fédération syndicale internationale qui regroupe des syndicats libres et démocratiques. Ses membres travaillent dans les secteurs du bâtiment, des matériaux de construction, du bois, de la sylviculture et des secteurs connexes.

L'IBB regroupe environ 351 syndicats représentant près de 12 millions de membres dans 127 pays. Le siège est basé à Genève, en Suisse et les bureaux régionaux se situent au Panama, en Malaisie et en Afrique du Sud.

La mission de l'IBB consiste à défendre et promouvoir les droits des travailleurs, dans le but d'améliorer les conditions de travail et de vie dans nos secteurs. L'IBB revendique avant tout une approche fondée sur les droits. Nous pensons que les droits syndicaux sont des droits humains qui se fondent sur l'égalité, la solidarité et la démocratie, et que les syndicats sont indispensables à la bonne gouvernance.

Les objectifs de l'IBB consistent à 1) promouvoir et défendre les droits humains et syndicaux, 2) renforcer les syndicats, 3) promouvoir un niveau d'emploi stable et élevé dans nos secteurs, et 4) influencer la politique et renforcer la capacité des institutions et des structures tripartites dans nos secteurs.

©2021 Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (IBB). Le présent document peut être partiellement reproduit ou cité tant que la source est identifiée.

Publié juillet 2021

Avant-propos

L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), une fédération syndicale mondiale regroupant des syndicats libres et démocratiques dont les membres appartiennent aux secteurs du bâtiment, des matériaux de construction, du bois, de la sylviculture et des secteurs connexes, était de ceux qui ont critiqué la décision de la FIFA d'accorder au Qatar l'organisation de la Coupe du Monde de la FIFA 2022™, notamment en raison de ses préoccupations quant au sort réservé aux travailleurs migrants, en particulier les ouvriers du bâtiment qui étaient exposés à des conditions de travail et de vie dangereuses et malsaines.

À 16 mois du coup d'envoi de la compétition, l'IBB publie un rapport d'étape 2021 qui donne un aperçu du parcours collectif suivi par les travailleurs migrants, les syndicats mondiaux et les autres acteurs et parties prenantes dans leur quête pour la reconnaissance et le respect des droits de l'homme et du droit du travail au Qatar.

Ce rapport présente la mosaïque d'actions qui comprenaient la campagne « Carton rouge », des recours juridiques devant les tribunaux jusqu'aux instances internationales comme le mécanisme de plainte de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et les procédures auprès de l'Organisation internationale du Travail. Il revient également sur les rassemblements internationaux, la représentation des revendications individuelles et collectives des travailleurs et, par conséquent, le dialogue social, la coopération technique, les orientations communes en matière de santé et de sécurité sur les chantiers et même les services communs offerts aux travailleurs.

Le rapport met en lumière la coopération avec les autorités du Qatar, qui ont accepté de s'engager à adopter des réformes législatives, qui ont signé des accords et ont veillé à instaurer un environnement de travail propice à une amélioration de la situation des travailleurs migrants du bâtiment, et ont entrepris des inspections conjointes avec l'IBB au profit des ouvriers employés sur les chantiers des stades. Sans entrer dans les détails et se prétendre exhaustif, il met en évidence les changements concrets et certaines actions spécifiques entreprises par le pays hôte.

Enfin, ce rapport réitère également les recommandations formulées précédemment par l'IBB et présente de nouvelles propositions visant à améliorer le respect des droits et répondre aux revendications des travailleurs au Qatar. L'IBB se tient à la disposition des diverses parties prenantes afin d'apporter des précisions sur ces recommandations qui, si elles sont adoptées, permettront d'instituer un héritage footballistique en matière de travail décent – *qui se prolongera bien après que les champions du monde auront soulevé le trophée en or de la Coupe du Monde.*

Dietmar Schäfers

Président adjoint de l'IBB (IGBAU Allemagne)
Président du Groupe de travail ad-hoc de l'IBB
sur la campagne dans le domaine du sport

Ambet Yuson

Secrétaire général de l'IBB

Introduction

Le Qatar sera la première nation de la région du Moyen-Orient/Afrique du Nord (MENA) à accueillir la Coupe du Monde de la FIFA 2022™ (Fédération internationale de football association), la compétition de football la plus populaire au monde. Cette décision a fait l'objet de critiques de la part des organisations internationales de défense des droits de l'homme, des médias, des syndicats mondiaux et des organisations multilatérales, en raison des violations des droits de l'homme et du travail signalées dans ce pays.

Les pays du Golfe, y compris le Qatar, se sont servis du système de parrainage par l'employeur, appelé Kafala, au détriment des travailleurs migrants. Les employeurs parrainaient les travailleurs migrants et exerçaient ainsi un contrôle sur leur statut juridique et leurs documents. Très souvent dans ce système bien établi, les gouvernements se pliaient davantage aux prérogatives des employeurs en matière d'utilisation de la main-d'œuvre, plutôt que de garantir les droits des travailleurs.

Le Qatar a rompu avec le système de la Kafala. C'était une étape cruciale sur la voie de la réforme et de la protection des droits des travailleurs. Le voyage n'est pas encore terminé, mais il s'agit néanmoins de progrès importants et inédits dans les pays du Golfe.

Le secteur de la construction et certains autres services dépendent depuis longtemps des travailleurs migrants. Dans les années 1960 et 1970, la plupart des travailleurs étaient issus d'autres pays arabes. La tendance a commencé à évoluer dans les années 1980 et 1990, la plupart des travailleurs migrants provenant alors de pays d'Asie du Sud. Leur nombre est passé de quelques millions au cours de la première période à plusieurs millions à un stade ultérieur. L'IBB est depuis longtemps préoccupée par les droits et les conditions de ces travailleurs. Elle possédait des contacts dans les pays fournisseurs de main-d'œuvre mais ne pouvait pas travailler dans le Golfe. Forte de 351 syndicats affiliés dans 127 pays et 12 millions de membres, l'IBB comptait des organisations membres dans de nombreux pays d'origine des migrants.

Lorsque la Coupe du Monde de la FIFA 2022™ a été attribuée au Qatar en décembre 2010, l'IBB s'est opposée à la décision de la FIFA et a fait campagne contre cette dernière. La campagne et les activités connexes n'étaient pas une fin en elles-mêmes, mais avaient vocation à susciter des changements. Elles ont ainsi ouvert de nouvelles possibilités de progrès, y compris la capacité de travailler avec les travailleurs migrants au Qatar.

Cette campagne multiforme de l'IBB a ciblé des acteurs clés en lien avec la Coupe du Monde, tels que la FIFA elle-même, les clubs de supporters, les clubs de football nationaux, les entreprises sponsors, le ministère de l'Administration, du Développement du Travail et des Affaires sociales (MADL-SA) ainsi que le Comité suprême pour la livraison et l'héritage (SC) – l'organisme responsable de la construction des infrastructures associées à la Coupe du Monde de la FIFA Qatar 2022™.

L'IBB a ainsi pu dialoguer avec les autorités gouvernementales au Qatar et dans les pays d'origine tels que l'Inde, le Népal, le Bangladesh et les Philippines. Cette action aux deux extrémités du spectre migratoire s'est avérée essentielle pour faire progresser les droits et le bien-être des travailleurs migrants au Qatar.

L'expertise de l'IBB dans le secteur du bâtiment et ses relations avec les entreprises multinationales de construction (EMN) ont également facilité les contacts avec ces entreprises et leurs sous-traitants implantés dans le pays.

Dribble ou but ? Suivi des résultats de l'héritage au regard du travail décent au Qatar retrace les efforts déployés jusqu'à aujourd'hui en vue d'améliorer le régime des droits du travail au profit des travailleurs migrants, qui contribuent à la réalisation de la vision nationale et de l'agenda du Qatar à l'horizon 2022 et au-delà.

Résumé d'Orientation

Ce rapport d'étape publié par l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) met l'accent sur la campagne organisée en vue de faire respecter les droits et libertés fondamentaux des travailleurs migrants au Qatar. Il précise également le rôle joué par les syndicats mondiaux, les médias internationaux, les organisations multilatérales et les clubs de supporters de football dans la campagne pour l'instauration des droits de l'homme et du travail en faveur des travailleurs migrants au Qatar.

Le premier chapitre présente certaines des conditions et des difficultés auxquelles ont été confrontés les travailleurs migrants de la construction depuis leur pays d'origine jusqu'à leurs lieux de travail au Qatar. Il propose un aperçu de cas et de plaintes en lien avec des atteintes aux droits des travailleurs et identifie certains déficits de travail décent tels que les longues heures de travail face à des niveaux de température dangereux, parfois mortels, et les logements surpeuplés et insalubres. Nombre de travailleurs migrants ont également connu de longs retards voire le non-paiement de leurs salaires, ainsi que d'autres retards dans l'octroi de prétentions qui leur revenaient de droit. Ce chapitre met également en lumière les réponses apportées à l'échelle mondiale par l'IBB, le mouvement syndical international, les médias et les organisations de défense des droits de l'homme.

Le chapitre 2 présente les actions et les succès significatifs qui ont permis d'améliorer le système de l'emploi au Qatar, à commencer par l'abolition de la Kafala – c'est à dire le système de parrainage largement accusé d'être à l'origine de l'exploitation des travailleurs migrants par les employeurs – les réformes des procédures de recrutement et l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

Le chapitre 3 aborde les mesures indispensables à l'instauration d'un environnement propice à la poursuite des réformes du système de l'emploi au Qatar. L'interaction des différentes parties prenantes – des syndicats aux institutions multilatérales en passant par les fédérations sportives mondiales – y est abordée ainsi que les contributions de chacune d'entre elles à la promotion du travail décent au Qatar.

Enfin, le chapitre 4 synthétise les recommandations de l'IBB aux trois principaux groupes et autorités chargés de constituer l'héritage de la Coupe du monde en matière de travail décent.

Recommandations aux autorités du Qatar

1. Application effective de la loi sur le salaire minimum et de la loi abolissant le système de la Kafala
2. Garantie que les employeurs respectent la loi sur les certificats de non-objection (CNO) et cessent les représailles et garantie de la cohérence du gouvernement en matière de politique et de mise en œuvre
3. Recrutement équitable
4. Application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail
5. Réforme du système de justice du travail
6. Fonds de soutien et d'assurance des travailleurs pleinement opérationnel et intégralement financé
7. Droit à la représentation et comités de travailleurs

Recommandations à la FIFA et au SC

8. Centre pour les travailleurs migrants
9. Comités pour le bien-être des travailleurs et inspection conjointe dans le secteur hôtelier
10. Garantie d'un recours en temps utile pour les plaintes et les réclamations des travailleurs
11. Programme de remboursement universel

Recommandations aux entreprises multinationales

12. Diligence raisonnable et inspection conjointe



1. Fautes, hors-jeu et réponses à l'échelle mondiale

1.1. L'exploitation des travailleurs migrants

Le succès de la candidature du Qatar à l'organisation de la Coupe du monde de football de 2022 a attiré l'attention du monde entier sur la situation critique de nombreux travailleurs migrants au cours de cette période, situation qui a trouvé un large écho. L'IBB s'est concentrée sur l'industrie de la construction qu'elle représente en sa qualité de syndicat mondial et où la quasi totalité des ouvriers étaient des migrants.

Au cœur des violations des droits de l'homme des travailleurs migrants se trouvait la Kafala, à savoir le système de parrainage qui permettait aux employeurs d'exercer un contrôle quasi-illimité sur les travailleurs. Ce système a été largement critiqué au motif qu'il était assimilable à du travail forcé, dès lors qu'il empêchait les migrants de changer librement d'employeur ou de quitter le Qatar même lorsqu'ils étaient victimes d'abus.

Étude de cas n°1: Les entreprises exercent des représailles lorsque les travailleurs se plaignent [février 2019].

Mylene, 45 ans, est une architecte d'intérieur originaire des Philippines qui a travaillé au Qatar pendant deux ans. Dans le cadre de son contrat, son employeur devait lui verser une indemnité de service et lui fournir un billet d'avion gratuit pour rentrer chez elle. Cependant, son employeur a refusé de lui verser ces indemnités et de lui payer son billet d'avion.

Elle a déposé une plainte auprès du ministère du Travail, incitant son employeur à s'acquitter de son obligation et à lui délivrer un billet d'avion. Mais au guichet de l'immigration de l'aéroport, elle a été arrêtée en raison d'une plainte pour fuite déposée par son ancien employeur. Mylene a été détenue pendant trois jours, puis finalement expulsée. Le Qatar a également émis à son encontre une interdiction de retour sur le territoire qatari.

La Kafala facilitait l'exploitation des travailleurs migrants en leur confisquant leur passeport, en refusant de leur fournir des « certificats de non-objection » (CNO) leur permettant de changer d'employeur, ou des permis de sortie, et en refusant de leur fournir des billets de retour. Les travailleurs migrants qui fuyaient des employeurs abusifs se retrouvaient derrière les barreaux ou contraints de payer des amendes avant d'être expulsés.



Parallèlement, une série d'accidents, de blessures graves, voire de décès avait été attribuée aux conditions de vie et de travail des travailleurs migrants. Cependant, ces cas n'avaient pas été enregistrés et ne sont donc pas parvenus au ministère du Travail du Qatar.

Les chantiers de construction étaient dangereux. De multiples accidents et décès ont été recensés, malgré des chiffres contradictoires, et aucun n'était convenablement documenté. Les journaux, les médias électroniques, les organisations de défense des droits de l'homme et les syndicats se concentraient sur la santé et la sécurité au Qatar.

L'IBB a effectué plusieurs missions au Qatar afin d'examiner les conditions de travail et de vie. Elle a également recueilli des informations auprès des ambassades asiatiques dans le pays.

L'exploitation et les abus ne commençaient pas toujours au Qatar, et bien souvent déjà dans les pays d'origine des migrants. Pour obtenir un emploi au Qatar, les travailleurs migrants ont régulièrement acquitté des frais exorbitants aux agences de recrutement. Il était courant qu'ils financent ces frais en empruntant de l'argent à des parties privées moyennant des taux d'intérêt particulièrement élevés. Une grande partie de leurs revenus au Qatar était destinée à rembourser ces prêts, privant leurs familles de ces revenus, lesquelles devenaient la proie d'usuriers sans scrupules. Dans un rapport de 2016 intitulé « La Coupe du monde de la honte au Qatar », Amnesty International a relaté les propos de travailleurs dans les camps de travail qui ont déclaré



d'être expulsés et de devoir payer des amendes lorsqu'ils se plaignaient de salaires et d'indemnités impayés. Ce système d'exploitation compliquait également le règlement de leurs cas de manière équitable et dans les meilleurs délais.

Pour nombre de travailleurs migrants, ou même de professionnels, porter plainte contre des employeurs peu scrupuleux était exclu. Bien souvent, leur seul choix était de poursuivre une relation de travail abusive ou de finir en prison. Au Qatar, les employeurs recouraient à des mesures de représailles lorsque les travailleurs portaient plainte ou s'enfuyaient. Le système de la Kafala permettait de détenir les travailleurs migrants pendant 30 jours en

avoir acquitté des sommes allant de 500 à 4 300 dollars américains à des agents de recrutement sans scrupules dans leur pays d'origine.

l'attente de leur expulsion. Lors de sa visite au Qatar en 2014, le Rapporteur spécial des Nations Unies a découvert quelque 300 travailleurs migrants, hommes et femmes, enfermés dans le centre d'expulsion.

Étude de cas n°2: Ali* (32 ans) et Viella (34 ans), employées dans l'hôtellerie et la restauration, originaires des Philippines [septembre 2020]

Ali est allée au terme de son contrat de deux ans en tant que femme de ménage dans une société de sous-traitance, Cleaner.com au Qatar, malgré de fréquents retards dans le versement de son salaire. Cependant, son employeur a refusé de lui verser l'indemnité de fin de service prévue dans son contrat. Elle risquait d'être placée en détention ou expulsée, car sa carte d'identité du Qatar avait été invalidée et elle était forcée de quitter son logement.

Viella, qui a travaillé dans le même hôtel pendant quatre ans, a connu un problème similaire ; elle ne pouvait pas rentrer chez elle sans avoir perçu son indemnité de fin de service. Comme Ali, elle a également été contrainte de quitter le logement fourni par le même employeur.

Ali et Viella ont déposé une plainte auprès du ministère du Travail avec l'aide de l'IBB, qui leur a conseillé de ne pas quitter leur logement avant d'être embauchées par une autre entreprise.

* pas son vrai nom

Les violations salariales et la discrimination étaient monnaie courante ; les travailleurs migrants privés de salaires équitables, sans parler de l'accès à des mécanismes de recours censés leur permettre de remédier aux abus généralisés en matière de salaires et de discrimination. Des milliers de travailleurs migrants ont fini par croupir en prison, ou risquaient

Étude de cas n° 3: Des travailleurs affamés et désespérés [2e semestre 2018]

Pendant près de six mois, plus de 200 travailleurs du Bangladesh, du Népal, de l'Inde et des Philippines ont été privés de salaire, ayant à peine de quoi se nourrir, alors qu'ils étaient bloqués dans un camp de travail.

Pour couronner le tout, ils n'avaient qu'un accès intermittent à l'eau et à l'électricité, les obligeant à supporter des températures mortelles allant jusqu'à 45 degrés. Ces travailleurs ont été abandonnés par leur employeur, qui avait fait appel à plusieurs entreprises comme Sattal, Asyad, Champion et Mahira Engineering.

Certains ont cherché à se battre avec d'autres travailleurs dans leur camp de travail, juste pour pouvoir échapper à cet enfer, et être placés en prison ou rapatriés.

L'année 2020 a été une période de crise due à la pandémie. Elle a frappé les travailleurs migrants très durement car ceux-ci vivaient souvent dans des logements surpeuplés et a posé d'autres difficultés en matière de santé et de sécurité. Le Qatar n'a pas fait exception. Dans la région du Golfe, la majorité des cas de COVID-19 concernaient des migrants.

Au Qatar, les cas ont diminué à la fin de 2020 avant de repartir à la hausse au printemps 2021. Les préparatifs de la Coupe du monde se sont poursuivis, mais dans certains cas, les travailleurs se sont

retrouvés sans emploi, sans pour autant pouvoir rentrer chez eux en raison des restrictions de voyage. Les employeurs étaient tenus de leur fournir de la nourriture et des locaux mais certains n'ont pas respecté les règles.

Bien qu'il n'ait pas été possible d'envoyer des délégations au Qatar, l'IBB a soulevé la question des taux d'infection élevés pour les travailleurs migrants après la flambée pandémique de 2020 et a maintenu le contact avec les autorités du Qatar à propos des efforts visant à contrôler la propagation du virus ainsi que d'autres questions de santé et de sécurité. Des mesures ont été prises afin de réduire les risques, y compris l'isolement et les tests. La vaccination a démarré au printemps 2021.

Étude de cas n°4: La pandémie de COVID-19 aggrave les souffrances des travailleurs [septembre 2019 – mai 2020]

Subodh Singh, un ressortissant indien, travaille au Qatar depuis 2018. Son employeur, Qatar Meta Coats WLL, a cessé de payer son salaire depuis septembre 2019, sans lui donner de préavis, ni d'explications à ce sujet.

Il a sollicité l'aide de l'Overseas Friends Welfare Association (OFWA) et de l'Association pour le bien-être des travailleurs indiens au Qatar de l'IBB afin de déposer une plainte devant un tribunal du travail. Le tribunal a rendu une décision favorable en mai 2020, ordonnant à son employeur de lui verser les salaires qui lui étaient dus.

Mais le Qatar a imposé un confinement et limité les activités professionnelles en raison de la situation liée au COVID.

« Les difficultés ne manquent pas pour les travailleurs migrants au Qatar et le COVID-19 n'a fait qu'aggraver la situation, » a déclaré Subodh.

Alors qu'il était bloqué dans un camp de travail, Subodh craignait d'être contaminé car des milliers de travailleurs étaient entassés dans leurs logements, sans mesures de protection sanitaire appropriées, comme le port de masques et la distanciation physique. Subodh se demandait également comment il allait se nourrir, car il ne touchait plus de salaire depuis l'année précédente.

Enfin, mentionnons l'une des pierres angulaires de toute initiative visant à améliorer le travail décent au Qatar. Les instruments et conventions internationaux relatifs aux droits de l'homme et aux droits du travail ont permis aux travailleurs de se faire représenter collectivement pour définir leurs conditions d'emploi et demander réparation pour les préjudices subis. Ce sont les syndicats, expression de leur solidarité, qui en sont chargés. Cela étant, le Qatar interdit aux travailleurs migrants de se syndiquer.

Des associations de travailleurs et des associations professionnelles peuvent être créées dans les

établissements commerciaux qui emploient 100 ressortissants qataris, mais ils ne jouissent pas pleinement de leurs droits syndicaux. La création de comités représentant les travailleurs et le dialogue social et les échanges engagés entre les autorités du Qatar et le mouvement syndical mondial et les organisations de la société civile constituent une avancée en vue d'un environnement favorisant la prise de décision partagée dans le monde du travail.

1.2. Réponses mondiales

La description choquante des souffrances des travailleurs au Qatar dans les médias internationaux et les témoignages directs des migrants auprès des syndicats ont attiré l'attention du monde entier sur les travailleurs migrants dans ce pays. Ainsi, la Coupe n'a pas seulement porté le football au premier plan des préoccupations mondiales, mais aussi les droits des travailleurs.

1.2.1. Les droits de l'homme sur le devant de la scène

L'inquiétude croissante exprimée partout dans le monde concernant la situation des travailleurs migrants au Qatar a incité les Nations Unies à dépêcher au Qatar François Crépeau, le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, en novembre 2013. Son rapport a confirmé diverses formes d'abus et d'exploitation commis à l'encontre des travailleurs migrants, qui vivent dans des conditions indignes et doivent également payer des frais de recrutement qui les endettent lourdement.¹

Le Rapporteur spécial a rencontré quelque 300 femmes et 1 050 hommes détenus au centre d'expulsion, et a appris que la plupart avaient été contraints de fuir des employeurs abusifs.

Il a rappelé l'importance des entrepreneurs et des sous-traitants privés en matière de respect des droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants, en mettant fin à des pratiques telles que la substitution de contrat, la confiscation des passeports, la non-délivrance de cartes d'identité, les retards de paiement des salaires et les mauvaises conditions de travail et de vie.

Les organisations internationales de défense des droits de l'homme ont mené des enquêtes approfondies et confirmé les expériences pénibles vécues par les travailleurs migrants au Qatar depuis 2010.

Dans un rapport de 2020, Human Rights Watch a déclaré que ces travailleurs sont confrontés à des abus salariaux de la part des employeurs qui retiennent les salaires, retardent leur versement et

¹ Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, François Crépeau, « Mission au Qatar », Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, 2014, <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Migration/SRMigrants/Pages/SRMigrantsIndex.aspx> (consulté le 5 avril 2021)

imposent des retenues arbitraires. « Les employeurs retiennent souvent le paiement des heures supplémentaires garanties par contrat et les indemnités de fin de service, et ils bafouent régulièrement les contrats signés avec les travailleurs migrants en toute impunité, » indique le rapport intitulé « How Can We Work Without Wages ? » – Comment travailler sans salaire ? Les abus salariaux auxquels sont confrontés les travailleurs migrants à l'approche de la Coupe du monde de la FIFA 2022 au Qatar.²

Selon Human Rights Watch, les abus salariaux sont des vestiges du système d'exploitation de la Kafala, malgré les changements législatifs opérés. On constate également des abus persistants, notamment des pratiques de recrutement fallacieuses, tant au Qatar que dans les pays d'origine des travailleurs, et des pratiques où les sous-traitants retardent délibérément le versement des salaires aux travailleurs migrants, qui restent ainsi vulnérables à cette pratique.

Amnesty International a également constaté que des formes similaires d'abus avaient été commises à l'encontre de travailleurs employés sur le chantier du stade Khalifa et l'Aspire Zone, destinés à accueillir la Coupe du monde de football de 2022.³

D'autres abus s'observent dans le domaine du recrutement. Dans son rapport de 2016 : « La Coupe du monde de la honte », Amnesty International a indiqué que les travailleurs migrants, cherchant désespérément à échapper à la pauvreté et au chômage dans leur pays, payaient à des agents de recrutement peu scrupuleux des frais de recrutement exorbitants, allant de 500 à 4 300 dollars. Les recruteurs ont également fait de fausses promesses quant aux niveaux de salaire et se sont livrés à des abus salariaux similaires, laissant les travailleurs aux prises avec de lourds emprunts dans leur pays d'origine et contraints de lutter pour survivre au Qatar.⁴ Des réformes de grande envergure ont été menées dans ce domaine, interdisant ces frais et prévoyant le remboursement, aux travailleurs, des frais de recrutement acquittés.

1.2.2. La campagne « Jeux équitables » de l'IBB

En tant que syndicat mondial des travailleurs du secteur de la construction, l'IBB a lancé en 2007 une campagne sportive mondiale en faveur du travail décent dans le cadre des méga-événements



sportifs, en commençant par la Coupe du monde de la FIFA 2010 en Afrique du Sud. Depuis lors, elle a fait campagne dans le contexte des Jeux olympiques d'été et d'hiver qui ont suivi, ainsi que des grandes compétitions de la FIFA et de ses membres européens.

Après la Coupe du monde de 2014 au Brésil, la campagne de l'IBB a évolué passant du « Carton jaune » au « Carton rouge » lorsque la Russie et le Qatar ont remporté l'organisation des éditions de 2018 et 2022, respectivement.

Sur tous les continents, l'IBB et ses affiliés se sont mobilisés en faveur de la campagne Carton rouge pour la FIFA afin de dénoncer les violations généralisées des droits de l'homme commises par le Qatar à l'encontre des travailleurs migrants, une préoccupation majeure dont la FIFA aurait dû tenir compte dans sa décision d'accorder à la candidature du Qatar l'organisation de la Coupe du monde 2022. L'IBB a estimé que la FIFA devait faire pression sur le gouvernement du Qatar pour mettre fin aux violations généralisées des droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants, en particulier ceux qui étaient employés sur les chantiers des stades, des installations sportives et des infrastructures de la Coupe du monde.

En mai 2015, l'IBB a déposé une plainte contre la FIFA auprès du Point de contact national suisse chargé de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, pour avoir attribué au Qatar l'organisation de la Coupe du monde 2022 malgré les violations des droits de l'homme

² Human Rights Watch, "How Can We Work Without Wages?" Salary Abuses Facing Migrant Workers Ahead of Qatar's FIFA World Cup 2022, 2020, <https://www.hrw.org/report/2020/08/24/how-can-we-work-without-wages/salary-abuses-facing-migrant-workers-ahead-qatars> (consulté le 5 avril 2021)

³ Amnesty International, Qatar World Cup of Shame, 2013, <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2016/03/qatar-world-cup-of-shame/> (consulté le 9 avril 2021)

⁴ Amnesty International, Qatar World Cup of Shame, 2013, <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2016/03/qatar-world-cup-of-shame/> (consulté le 9 avril 2021)

amplement décrites commises par ce pays à l'encontre des travailleurs migrants.

Les Principes directeurs de l'OCDE fixent les normes de conduite responsable des entreprises multinationales opérant sur ou à partir du territoire des 35 États membres de l'OCDE et des 12 autres États adhérents. Ils définissent les normes de comportement attendues des entreprises dans le cadre de leurs activités mondiales, notamment le respect des droits de l'homme des travailleurs et l'exercice d'une diligence raisonnable.

L'IBB considérait que la FIFA était une entreprise multinationale engagée dans une activité internationale et commerciale importante, et qui relevait donc du champ d'application des Principes directeurs de l'OCDE. Le Point de contact national suisse a accepté le cas.

L'accord de candidature de la FIFA pour la Coupe du monde 2022 exigeait du Qatar qu'il réponde à des questions relevant de 20 chapitres différents, notamment le « Développement social et humain durable », mais rien ne concernait les droits de l'homme, et donc les droits du travail, à ce moment.

1.2.3. Un déchaînement de solidarité envers les travailleurs

L'IBB s'est associée à la Confédération syndicale internationale (CSI), qui représente 200 millions de travailleuses et travailleurs dans 163 pays et territoires et compte 332 affiliés nationaux. La CSI et l'IBB ont déposé une plainte contre le Gouvernement du Qatar au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT. Elles ont porté réclamation devant l'Organisation internationale du Travail (OIT) en date du 16 janvier et du 21 novembre 2013, à propos de l'inexécution par le Qatar de la convention n° 29 sur le travail forcé, ratifiée en 2011. Selon ces organisations, le cadre juridique du Qatar n'assurait pas une protection suffisante des droits des travailleurs migrants et les protections prévues par la loi n'étaient pas correctement appliquées.⁵

Divers cas préoccupants concernant quelque 210 travailleurs migrants au Qatar ont été utilisés pour sensibiliser sur les problèmes touchant les droits de l'homme et du travail en appui à la plainte soumise à l'OIT. Ces préoccupations se rapportaient à la confiscation des passeports, y compris un employeur qui avait exigé un paiement pour la restitution d'un passeport ; la substitution des contrats, portant à la fois sur le niveau de

rémunération et sur la nature du travail ; le non-paiement des salaires ; la non-obtention d'un visa de séjour ; et les conditions de travail qui incluaient des heures de travail excessivement longues, des violences physiques, des abus sexuels et des logements médiocres.

L'OIT a été informée de ce que les travailleurs migrants n'avaient pas accès aux mécanismes de plainte et subissaient des représailles de la part des parrains lorsque des plaintes étaient déposées. En dépit de la législation du Qatar sur la traite des personnes (loi n° 15 de 2011), les poursuites pour délits liés à la traite de personnes n'ont que rarement abouti et aucun fonctionnaire du gouvernement n'a fait l'objet d'une enquête ou de poursuites pour complicité dans de tels délits. Il a pourtant été allégué que les personnes arrêtées, détenues et déportées étaient des victimes potentielles de la traite et avaient été poursuivies pour violation de la loi sur l'immigration alors qu'elles avaient cherché à fuir leurs employeurs ou leurs parrains.

Le gouvernement du Qatar a déclaré qu'il prenait des mesures en vue de protéger les travailleurs migrants pendant le recrutement ; superviser les salaires ; fournir un hébergement approprié et des soins de santé ; créer un environnement de travail propice à la sécurité des travailleurs ; et fournir un soutien continu aux travailleurs tout au long de leur séjour dans le pays en leur apportant des informations et des conseils. Le Qatar a soutenu que suffisamment de mesures étaient en place aux fins d'éliminer la traite des êtres humains en vertu de la loi n° 15 de 2011, qui impose une peine pouvant aller jusqu'à 15 ans d'emprisonnement et une amende maximale de 300 000 QAR.⁶

Outre la plainte CSI/IBB, les délégués des travailleurs à la Conférence internationale du Travail de l'OIT en 2014 ont présenté une plainte contre le gouvernement du Qatar en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour non-respect de la convention n° 29 ratifiée sur le travail forcé. Sur la base de cette plainte, le Conseil d'administration du BIT a dû envisager l'éventuelle création d'une commission d'enquête.

Au terme d'échanges entre l'OIT et les autorités qataries, y compris à l'occasion d'une mission tripartite de haut niveau du Conseil d'administration du BIT portant sur l'ensemble des pratiques susceptibles d'être considérées comme constituant du travail forcé, l'OIT a décidé de ne pas créer de Commission d'enquête pour enquêter sur

5 Organisation internationale du Travail, Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération syndicale internationale et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_239842.pdf (consulté le 10 avril 2021)

6 Organisation internationale du Travail, Cas individuel (CAS) - Discussion : 2015, Publication : 104ème session C/IT (2015), Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 - Qatar (Ratification : 1998), http://ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3241918,fr:NO (consulté le samedi 10 avril 2021)

les questions relatives au travail forcé ; en effet, lors de la réunion du Conseil d'administration, le Gouvernement du Qatar s'était engagé à protéger l'ensemble des droits fondamentaux de l'OIT.

Consécutivement, l'OIT a ouvert un bureau de coopération technique au Qatar dans le but de soutenir les efforts du gouvernement visant à instituer des réformes du travail destinées à améliorer la situation des travailleurs migrants.

1.2.4. Couverture et attention des médias

Après l'attribution de la compétition au Qatar, les grands organes de presse internationaux ont joué un rôle crucial dans la dénonciation de la situation désastreuse des travailleurs migrants employés dans la construction de stades, d'installations sportives et d'infrastructures pour la Coupe du monde 2022 dans ce pays.

Cette démarche a contribué à générer des pressions sur la FIFA et un soutien en faveur de l'adoption



de réformes au Qatar. De nombreux médias ont également fait état d'une évolution des dispositions législatives au Qatar aux fins de mieux protéger les droits et les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants.

1.2.5. La FIFA s'engage en faveur des droits de l'homme

En octobre 2015, le Point de contact national (PCN) suisse a estimé que les questions soulevées par l'IBB étaient pertinentes au regard des Principes directeurs de l'OCDE et méritaient un examen plus approfondi. Il a ensuite proposé une médiation en vue d'une issue acceptable pour tous compte tenu de la plainte.⁷

Au bilan, en mars 2017, la FIFA a fini par accepter d'user de son influence au Qatar afin de garantir des conditions de travail décentes et sûres pour les ouvriers employés sur les chantiers de construction des stades et des installations sportives de la Coupe du monde 2022 au Qatar, et de coordonner le processus avec l'IBB et le Comité suprême pour les projets et l'héritage. Elle s'est également engagée à chercher les moyens de respecter les principes et les normes énoncés dans les Principes directeurs de l'OCDE et à renforcer les processus de diligence raisonnable pour les futurs soumissionnaires de la Coupe du monde de la FIFA.

L'IBB et le SC ont signé un accord de coopération en novembre 2016, dans le cadre d'un processus distinct. L'IBB et la FIFA sont convenues de collaborer dans le cadre d'actions visant à garantir des conditions de travail et de vie décentes et sûres aux travailleurs migrants employés sur les chantiers de construction des stades et des installations sportives de la Coupe du monde de la FIFA 2022.

La FIFA, en coopération avec l'IBB et le Comité Suprême, a décidé de mettre en œuvre un processus fiable permettant de surveiller les conditions de travail, notamment concernant la participation et la représentation des travailleurs sur le terrain.

La FIFA s'est engagée, par le biais d'un protocole d'accord, à faciliter les discussions entre l'IBB et le Comité Suprême en vue du contrôle des conditions de travail sur les sites de construction de la Coupe du monde de la FIFA. Elle a accepté de collaborer avec l'IBB et le Comité Suprême au renforcement des moyens de

tous les acteurs – y compris les entrepreneurs, les sous-traitants et les travailleurs – et ainsi contribuer à l'instauration de conditions décentes et sûres pour la main-d'œuvre migrante du secteur de la construction.

⁷ State secretariat for Economic Affairs, *Concluded cases: FIFA-BWI 2015*, https://www.seco.admin.ch/seco/en/home/Aussenwirtschaftspolitik_Wirtschaftliche_Zusammenarbeit/Wirtschaftsbeziehungen/NKP/Statements_zu_konkreten_Faellen.html (accessed 5 April 2021)

2. Des buts décisifs, mais la victoire est encore loin

Pour l'IBB, l'action de terrain au Qatar est une occasion d'intégrer et mettre en œuvre deux de ses campagnes mondiales stratégiques, à savoir la Campagne mondiale pour le travail décent dans le domaine du sport et au-delà, qui se concentre sur les stades, les installations sportives et les projets d'infrastructure dans le contexte de méga-événements sportifs ; et la Campagne mondiale pour les droits des travailleurs migrants.

L'IBB a ainsi déployé des efforts de campagne multiformes, ciblant divers aspects en lien avec la Coupe du monde de la FIFA 2022, tels que la FIFA elle-même, les clubs de supporters, les clubs de football nationaux, les entreprises sponsors, le ministère de l'Administration, du Développement, du Travail et des Affaires sociales (MADLSA) ainsi que le Comité suprême pour les projets et l'héritage (SC). Dans le même temps, l'IBB est allée au-devant des pouvoirs publics qataris et dans les différents pays d'origine des migrants, en particulier l'Inde, le Népal et les Philippines, afin de promouvoir les droits et le bien-être des travailleurs migrants au Qatar. En outre, compte tenu de son expertise dans le secteur de la construction et de ses relations avec les multinationales du bâtiment, l'IBB a coopéré activement avec les entreprises multinationales (EMN) de construction opérant dans le pays.

Toutes les mesures, actions et prises de contact de l'IBB avec les travailleurs migrants au Qatar, conjuguées aux efforts d'autres parties prenantes dans ce pays, ont abouti à des résultats. L'IBB a été témoin des efforts des autorités qataries et a également obtenu des renseignements sur la dynamique des réformes et les intérêts institutionnels. Le pays est en plein cheminement vers le travail décent, mais il est important de souligner les étapes et les résultats obtenus au fil des efforts déployés à cette fin.

2.1. Les oasis du travail décent



Le Comité suprême pour la livraison et l'héritage (SC) a été créé par l'État du Qatar en 2011 afin de mener à bien toutes les infrastructures et la planification et les opérations des pays hôtes nécessaires pour permettre au pays d'organiser une Coupe du monde de la FIFA™ historique : la première au Moyen-Orient. Dès le début, le SC s'est clairement montré attaché à tirer parti de ce tournoi unique pour faire la diffé-



Source: SC-BWI JWG 2018 Report

rence et susciter une évolution sociale durable pour la main-d'œuvre migrante du Qatar, même au-delà de 2022.

À travers son système complet et performant de mise en œuvre des normes pour le bien-être des travailleurs, le SC peut s'enorgueillir de certains acquis en matière de travail décent, véritables « oasis » dans le désert de la construction des stades. Ces actions et ces acquis ont servi de référence dans le contexte plus large de la mise en œuvre des réformes générales relatives au travail dans le pays. La réactivité du SC face aux questions soulevées par l'IBB ainsi que les mesures correctives apportées par celui-ci face aux problèmes signalés par des groupes de défense des droits de l'homme comme Amnesty International sont la preuve que des changements sont bel et bien possibles.

2.1.1. Travailleurs employés à la construction des stades : quelques résultats

En 2016, l'IBB et le Comité suprême ont formé un Groupe de travail mixte (GTM) dans le cadre de l'accord de partenariat visant à garantir que les travailleurs des chantiers de construction des stades bénéficient de normes rigoureuses en matière de santé et de sécurité, fondées sur les Normes de bien-être au profit des travailleurs (WWS).

Le partenariat combine ainsi l'expertise de 11 professionnels de la santé et de la sécurité, dotés d'une expérience dans des domaines spécialisés tels que la sécurité électrique, la sécurité chimique, les grues et le travail en hauteur.

Diverses inspections ont été menées sur les chantiers de construction et les sites d'hébergement durant



Source: SC-BWI JWG 2018 Report

trois ans, mettant l'accent sur la santé et la sécurité au travail des ouvriers dans le cadre des activités de construction; la conformité aux normes de santé et de sécurité dans les lieux d'hébergement des travailleurs ; et l'évaluation de l'efficacité du Forum pour le bien-être des travailleurs et d'autres mécanismes de réclamation.

Sur la base des conclusions du processus d'inspections mené durant ces trois années, le SC a adopté plusieurs réformes. Il s'agissait notamment d'investir dans la formation du personnel médical et des travailleurs en ce qui concerne les risques et les mesures de contrôle liés à la santé et à la sécurité au travail dans le secteur de la construction.

Le SC a également facilité une étroite coordination entre le personnel médical des sites de construction et d'hébergement et la direction santé et sécurité afin de discuter des accidents du travail et des maladies professionnelles, de sorte que les évaluations des risques et les méthodes à suivre puissent être révisées dans le but de réduire le risque de nouvel accident ou maladie.

Étude de cas n° 5: Émigré au Qatar pour participer à la construction d'un stade colossal [2016]

Hajj Baros est originaire du Ghana. Il a travaillé au Qatar pendant quatre ans dans le cadre de vastes projets – la construction du stade Al Rayyan (nommé stade Ahmad Bin Ali à l'inauguration) et l'échangeur d'Al Wakrah. Il a été élu représentant des travailleurs au Forum pour le bien-être des travailleurs lié au groupe Larsen & Toubro, principal entrepreneur responsable de la construction du stade Al Rayyan. Il a été nommé dans le contexte d'une élection juste et transparente. Face aux nombreux problèmes initiaux rencontrés, les travailleurs ont bénéficié du programme du SC pour le remboursement des frais de recrutement qu'ils avaient acquittés en vue d'obtenir un emploi au Qatar. Hajj est un joueur et un entraîneur de football passionné, prenant part à la Coupe des travailleurs organisée par le Comité suprême (SC).

En raison de l'importance accrue accordée aux activités de travail en hauteur, les chantiers de construction veillent désormais davantage à mettre l'accent sur la gestion du stockage, l'inspection, la

délivrance et l'utilisation de systèmes personnels de protection contre les chutes.

Le GTM s'est également concentré sur la manipulation et le stockage des produits chimiques, ainsi que sur l'utilisation de l'équipement de protection individuelle approprié pour certaines activités, comme la peinture par pulvérisation. Dans l'intervalle, les installations sur site dédiées au bien-être des travailleurs ont été une priorité majeure en 2019, et ont d'ailleurs suscité une visite de suivi supplémentaire dans un des cas.

Le GTM a organisé une formation en faveur de 44 représentants des travailleurs aux stades de Lusail et Ras Abu Aboud, dans une perspective de renforcement de leurs compétences et de leur confiance en eux-mêmes lorsqu'ils sont amenés à prendre la parole au sujet des préoccupations des travailleurs au sein du Forum pour le bien-être des travailleurs. Les représentants des travailleurs siègent également au sein des comités pour la sécurité et l'alimentation sur les différents sites, ce qui aide à créer des synergies aux fins d'identifier et de résoudre les problèmes. Le SC et l'IBB avaient prolongé l'accord de coopération jusqu'en 2020. Mais cette coopération devrait se poursuivre.

Le Comité suprême a délivré une formation complète à 490 représentants des travailleurs concernant les rôles et responsabilités, la communication efficace, la gestion des conflits, le leadership et la santé et la sécurité. Deux équipes gèrent la santé et la sécurité des travailleurs sur les chantiers de construction des stades. L'équipe du Technical Delivery Office (TDO - Bureau projets techniques) gère les chantiers de construction, avec pour domaines prioritaires la sécurité des grues, la sécurité électrique, le travail en hauteur, la gestion des échafaudages, les plateformes de travail et la gestion du stress thermique. L'équipe santé & sécurité du Département du SC pour le bien-être des travailleurs s'occupe quant à elle du quotidien des travailleurs en termes de travail, d'hébergement et de transport.

2.1.2. Mesures en faveur de la santé et la sécurité

Le Qatar a adopté une politique nationale stricte en matière de sécurité et de santé au travail afin de protéger les travailleurs contre le stress thermique durant les mois d'été. Au moins 200 inspecteurs du travail ont ainsi été formés en vue d'une meilleure application de politiques plus strictes relatives à la sécurité et à la santé au travail. Les entrepreneurs engagés sur des chantiers de construction importants ont adopté la nouvelle politique de santé et de sécurité.

Dans les stades, l'IBB a apporté son soutien aux initiatives de perfectionnement des inspecteurs du travail, dans le cadre du protocole d'accord. Mais la mesure phare de ce partenariat réside dans les inspections conjointes. Au premier trimestre de 2021,

l'IBB et le SC ont effectué 20 inspections conjointes des sites de construction de stades liés à la Coupe du monde, examinant les conditions de santé et de sécurité des lieux de travail, la décence des logements et autres installations connexes, et le respect des normes de bien-être des travailleurs, y compris en matière de recrutement.

Les inspections conjointes concernaient près de 32 000 travailleurs (au maximum de l'activité). L'équipe d'inspection de l'IBB est composée d'inspecteurs issus de Norvège, de Suède, de Finlande, du Royaume-Uni, du Danemark, d'Allemagne, de Belgique, des Pays-Bas, d'Italie, de France, de Suisse, de Chypre, d'Australie, d'Afrique



Source: SC-BWI JWG 2018 Report

du Sud, d'Inde, du Népal, du Ghana, de Turquie et des Philippines.

Le rapport d'inspection formulait les conclusions suivantes:

- La situation en matière de santé et de sécurité s'est considérablement améliorée, notamment en ce qui concerne le travail en hauteur, la gestion des échafaudages et des harnais, les équipes de sécurité, les réunions boîte à outils, les installations et l'entretien ménager, entre autres aspects.
- La question de la chaleur a fait l'objet d'un suivi régulier, de nouvelles améliorations ont été apportées et de nouvelles technologies mises en œuvre.
- Les installations sanitaires et l'accès à l'eau et à la nourriture étaient régulièrement contrôlés et améliorés.
- Le logement des travailleurs a fait l'objet d'un suivi rigoureux, en veillant à la mise à disposition de chambres décentes (au maximum 4 travailleurs par chambre avec des tiroirs sécurisés pour leurs passeports et leurs effets personnels) ; des cliniques médicales et des installations de loisirs fonctionnelles ; un réfectoire propre et

Synthèse des mesures de SST prises par le Comité suprême

- **Des contrôles médicaux complets** obligatoires réalisés sur la base d'un **système de rapports** médicaux électroniques mis en place en collaboration avec le Phoenix Partnership afin d'assurer une gestion efficace de la santé des travailleurs.
- Un **programme de nutrition** destiné à améliorer les habitudes alimentaires des travailleurs. Le SC a travaillé avec des experts de Weill Cornell Medicine-Qatar en vue d'améliorer les menus et ainsi permettre aux travailleurs de bénéficier de repas à haute valeur nutritive.
- Un programme en faveur de la **santé mentale** en collaboration avec le ministère de la Santé publique du Qatar (MoPH) et Hamad Medical Corporation (HMC), comprenant des dépistages ciblés et des cliniques dédiées proposant des consultations et des traitements gratuits pour les travailleurs.
- Des **stratégies d'atténuation du stress thermique** ont été mises en œuvre sur les sites du SC, ce qui a considérablement réduit le risque de stress thermique chez les travailleurs. Ces résultats ont été confirmés dans une étude sur le stress thermique commandée par l'Organisation internationale du Travail et le ministère du Développement administratif, du travail et des affaires sociales en 2019, en collaboration avec le SC.
- Mise au point de **combinaisons de refroidissement révolutionnaires** « StayQool » en partenariat avec des experts britanniques de l'habillement TechNiche et une université locale du Qatar, Hamad Bin Khalifa University (HBKU). Les combinaisons sont conçues pour abaisser la température de la peau d'un maximum de 8°C, permettant ainsi aux travailleurs de rester au frais et à l'aise pendant les mois d'été.
- **Programme de formation et de perfectionnement** des compétences, en partenariat avec le Centre international de sécurité du Qatar (Qatar International Safety Centre, QISC), afin de sensibiliser les travailleurs aux protocoles de santé et de sécurité spécifiques à leur métier tout en développant les compétences techniques et les compétences générales afin de les armer pour l'avenir.
- Application de **mesures de sécurité strictes dans le contexte de la pandémie de COVID-19** pour assurer la sécurité des travailleurs, y compris la mise en œuvre de protocoles de désinfection, la mise en place de salles de quarantaine, la mise à disposition de masques et de gels désinfectants et la distanciation sociale entre travailleurs. Une campagne de sensibilisation sur la santé mentale a également été lancée pour favoriser le bien-être des travailleurs.

une alimentation de meilleure qualité ; et une connexion Wi-Fi gratuite.

Les inspections conjointes étaient davantage axées sur la collaboration et la résolution de problèmes, plutôt que sur le maintien de l'ordre pur et simple. Les experts syndicaux de l'IBB se sont joints aux agents de sécurité et aux inspecteurs afin de collaborer avec l'équipe d'inspection. Des mesures correctives ont ensuite été prises sur place. Au terme de chaque

inspection, toutes les parties sont convenues de procéder à une évaluation collective et de formuler des plans d'action, mais aussi d'apporter des solutions appropriées.

En 2019, l'IBB a organisé des inspections conjointes dans sept stades et sept sites d'hébergement connexes qui ont permis de relever 55 cas de non-conformité, dont trois seulement n'avaient pas été réglés à la fin de la période de référence.⁸

Dans le souci de consolider les acquis initiaux en matière de santé et de sécurité des travailleurs dans les camps de travail, l'IBB a exhorté le Qatar à accroître la capacité de l'inspection du travail à contrôler et à surveiller l'ensemble des chantiers de construction, et à harmoniser les fonctions et l'exécution du travail en vertu des normes sur le bien-être, la santé et la sécurité ainsi que le logement des travailleurs du SC, de QF, QRAIL, Qatar public Works et du MADLSA.

Le SC a reconnu les entrepreneurs suivants comme se conformant aux exigences établies :

1. STS & Twelvers Group fournit depuis 2017 de la main-d'œuvre au programme du SC sur les stades Education City, Al Bayt, Al Rayyan et Lusail. Le groupe a mené un recrutement éthique direct conformément aux pratiques du Comité suprême, il a adopté le système universel de remboursement et propose des billets d'avion à son personnel sur une base annuelle. Les représentants des travailleurs ont été autonomisés, ils ont reçu des cartes professionnelles et des casques identifiables afin qu'ils puissent être reconnus par les autres travailleurs et ils perçoivent une allocation mensuelle pour assurer leur fonction.
2. Domopan Qatar travaille sur le programme du SC du projet du Doha Port Stadium depuis juillet 2019. Au cours des inspections effectuées par le SC et par Impactt, Domopan a obtenu les scores de 99 pour cent et 100 pour cent pour le bien-être sur ses chantiers de construction. L'entreprise a progressé de manière significative dans le cadre de l'audit mené par Impactt sur les pratiques de recrutement éthique, augmentant son score de conformité de 78 à 93 pour cent. Domopan Qatar rembourse également les frais de recrutement et les billets d'avion annuels au travers d'allocations mensuelles versée aux travailleurs SC.
3. Depuis le troisième trimestre de 2016, Manforce Trading and Contracting fournit de la main-d'œuvre au programme du SC ; Manforce a obtenu le score de 97 pour cent en recrutement éthique lors du dernier audit réalisé par Impactt et a mis en œuvre des pratiques de recrutement éthique conformes à la Norme de bien-être des travailleurs pour l'ensemble de l'entreprise. Manforce accorde à son personnel employé sur les chantiers SC (plus de 400 travailleurs) une allocation mensuelle pour les voyages aériens. Elle a également organisé des élections de travailleurs auxquelles ont participé plus de 700 employés qui ont fini par élire sept représentants.
4. Teyseer Security Services fait partie du programme du SC depuis le deuxième trimestre de 2016 et fournit des services de sécurité sur les sites Al Bidda, Education City et Doha Port. Impactt lui a récemment attribué une note d'audit élevée (98 pour cent en recrutement éthique et 84 pour cent en hébergement) et Teyseer Security Services a mis en œuvre des pratiques de recrutement éthiques conformes à la Norme de bien-être des travailleurs pour l'ensemble de l'entreprise. Elle verse en outre à ses employés une allocation mensuelle couvrant les frais annuels de voyage aller-retour et tous les travailleurs (SC et non SC) bénéficient d'une assurance-vie et d'un régime d'indemnisation.
5. SOMI Qatar a rejoint le programme SC au premier trimestre de 2018 pour le stade Al Bayt. L'entreprise a obtenu la notation la plus élevée attribuée par Impactt lors de son audit sur le recrutement éthique, notamment pour ses pratiques de remboursement des frais de recrutement et le paiement des dépenses annuelles liées aux voyages aériens du personnel.⁹

La nature collaborative du GTM a également permis d'améliorer la procédure d'enquête sur les incidents (IIP) du SC dans le contexte des décès en lien avec l'activité professionnelle. Dans le cas du décès le plus récent survenu en 2018, le SC a tiré parti de l'expertise des spécialistes des questions de santé et de sécurité de l'IBB afin d'assurer que les enseignements voulus en soient tirés et empêcher que la situation ne se reproduise à l'avenir.

Il a également été recommandé de mettre en place des comités de sécurité destinés à assurer la participation des travailleurs aux questions de sécurité, y compris le personnel des sous-traitants, et de donner la priorité à la mise en œuvre du dépistage médical obligatoire afin de garantir que tout problème de santé puisse être traité en temps utile, notamment la chaleur, les heures de travail, la nutrition et la santé mentale.

8 BWI-Vinci-QDVC Joint Audit Report, 2019, <https://www.vinci.com/publi/vinci/2019-01-BWI-QDVC-VINCI-Joint-Audit-Report-En.pdf> (accessed 15 April 2021)

9 International Labour Organization, Study identifies effective mitigation strategies to keep workers safe from heat stress, https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_723539/lang--en/index.htm (accessed 6 July 2021)

Dans le cadre d'un accord de coopération technique avec le Qatar, l'OIT a adopté une politique d'inspection du travail et une politique de sécurité et de santé au travail aux fins d'assurer des approches plus stratégiques, coordonnées et axées sur les données. L'accord a permis à quelque 200 inspecteurs du travail de suivre une formation sur les compétences en matière d'inspection du travail, le droit du travail et les questions du travail forcé et de la traite.¹⁰

L'OIT a déclaré qu'elle continuerait de soutenir les efforts du Qatar en vue de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Le programme conjoint de l'OIT et du MADLSA propose une orientation politique et stratégique afin de promouvoir une culture de prévention de la SST en renforçant les capacités institutionnelles nationales et en encourageant et en facilitant la collaboration entre les parties prenantes concernées.

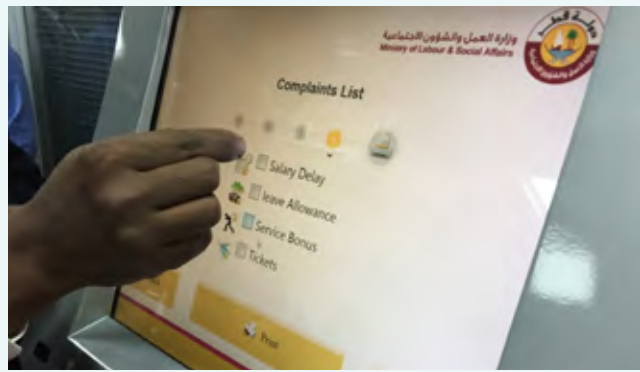
Dans le souci de superviser le bon respect de la législation sur le stress thermique, l'unité en charge de la sécurité et de la santé au travail (SST) a mené, avec l'appui du Bureau stratégique du Département de l'inspection du travail, une intervention pilote sur le stress thermique incluant formation, suivi et partage. Au total, 25 inspecteurs et trois interprètes ont ainsi été formés sur les questions liées au respect de la législation relative au stress thermique. Entre juin et août 2020, 263 lieux de travail ont été fermés pour violation de la législation.

Une politique nationale de SST a été élaborée par le MADLSA et le ministère de la Santé publique, en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs. Le MADLSA a également publié une animation vidéo sur la sécurité et la santé des travailleurs et sur le rôle du gouvernement, des employeurs et des travailleurs dans la promotion de la SST. Disponible en 10 langues, la vidéo a enregistré 1,2 million de vues en trois mois.¹¹

2.1.3. Assurer la responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement

Le Comité suprême applique une politique de tolérance zéro pour les entrepreneurs et les sous-traitants ne respectant pas les normes de bien-être des travailleurs et a imposé des sanctions strictes qui incluent l'exclusion de projets futurs et l'inscription des contrevenants sur des listes de surveillance.

Il est demandé aux entrepreneurs de mener des élections au niveau du Forum pour le bien-être des travailleurs en vue d'une représentation équitable pour les projets SC comme non SC, et de respecter une rémunération appropriée ainsi que l'application



du salaire minimum, le remboursement des frais de recrutement et la fourniture annuelle de billets d'avion de retour — tout ceci ayant conduit à une augmentation de la rémunération annuelle des travailleurs de 15 à 18 pour cent.

En 2017, le SC a introduit une politique stratégique soumettant les entrepreneurs et les sous-traitants à un processus préalable à leur mobilisation. L'équipe Conformité du SC pour le bien-être des travailleurs a ainsi bénéficié d'une meilleure visibilité sur l'ensemble des entrepreneurs, de leurs employés et des lieux d'hébergement de ces derniers, avant d'approuver le déploiement des entrepreneurs concernés. La démarche a abouti à une plus grande conformité et une meilleure application des normes du SC pour le bien-être des travailleurs sur l'ensemble des sites du SC.

L'IBB a apporté son soutien dans le cadre des audits et inspections du Comité suprême par le biais d'inspections mensuelles conjointes sur les conditions de santé et de sécurité. Le rapport de conformité a également montré une augmentation de la satisfaction des travailleurs quant à leurs conditions de sécurité (98 pour cent) et au respect qui leur était témoigné (95 pour cent).

Les entrepreneurs ont également été amenés à proposer une couverture d'assurance-vie adéquate aux travailleurs afin d'aider leurs familles en cas de décès ou d'invalidité lié(e) à des causes naturelles ou accidentelles.

2.1.4. Établir un recrutement responsable

La question du recrutement équitable reste un défi. Les politiques doivent être ajustées et les mauvaises pratiques perdurent. Pour sa part, le SC a accepté d'appliquer le remboursement universel des frais de recrutement acquittés par les travailleurs migrants. Il revient ainsi aux entrepreneurs de prouver qu'aucuns frais de recrutement n'ont été versés. Des mesures supplémentaires ont été mises en place en vue d'assurer un recrutement équitable, à l'image du recours à des agences enregistrées auprès du MADLSA, de

¹⁰ International Labour Organization. *ILO Project Office for the State of Qatar, 2017*, <https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/lang--en/index.htm> (accessed 10 April 2021)

¹¹ International Labour Organization. *ILO Project Office for the State of Qatar, 2017*, <https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/lang--en/index.htm> (accessed 10 April 2021)

l'existence de clauses de recrutement éthique dans les contrats, l'obtention d'une déclaration signée de l'agent et l'utilisation d'une liste de contrôle pour les nouveaux arrivants, afin de recueillir les informations nécessaires lorsque des frais ont été facturés aux travailleurs.

Le SC a en outre travaillé aux côtés des entrepreneurs afin de s'assurer du remboursement des frais de recrutement aux travailleurs, même lorsque ceux-ci n'ont pas la preuve de leur paiement. Un montant total de 102,9 millions de QAR a été remboursé à 49 006 travailleurs, dont 30 000 participaient à la construction des stades. De même, au moins 263 entrepreneurs se sont engagés à rembourser les travailleurs, dont 11 rembourseront les frais de recrutement à des travailleurs non couverts par le programme du SC. 79,9 millions de QAR ont déjà été remboursés. L'IBB a appelé le gouvernement du Qatar à mettre en œuvre un programme national de remboursement universel des frais de recrutement payés par les travailleurs (la charge de la preuve incombant ainsi aux entreprises ou aux agences de recrutement et non aux migrants).

La politique sur le recrutement équitable dans le secteur de l'hôtellerie a également été élaborée dans le cadre de la coopération technique entre le BIT et le Qatar. Elle servira de support d'orientation pour promouvoir un recrutement équitable et des normes d'emploi dans le secteur hôtelier au Qatar. Le programme soutient également les efforts déployés par les sociétés hôtelières au Qatar afin de répondre aux défis posés aux droits du travail à travers la mise en œuvre de politiques appropriées et l'exercice d'une diligence raisonnable stricte et constante en matière de droits de l'homme et du travail.

Ce problème de longue date en matière de pratiques de recrutement déloyales a été abordé dans le cadre de l'une des actions menées par l'IBB au Qatar, et notamment la signature, par l'IBB en novembre 2017, d'un accord avec VINCI Construction Grands Projets – acteur mondial français dans le domaine des concessions et de la construction – et son partenaire au Qatar, la Qatari Diar Real Estate Investments Company (QDVC). Des normes de bien-être des travailleurs et des pratiques de recrutement responsable sur leurs chantiers de construction ont ainsi été mises en œuvre et concernaient plus de 20 000 travailleurs au pic de l'activité.

Les pratiques de recrutement ont évolué de façon remarquable, dès lors que QDVC/VINCI a pu recruter 50 pour cent de ses travailleurs directement. L'entreprise a également réduit le montant des frais de recrutement et supprimé tout coût pour les travailleurs : non seulement les frais de recrutement mais aussi l'ensemble des frais induits par le processus. Le

nombre d'intermédiaires intervenant dans le processus de recrutement a lui aussi été réduit.

L'entrepreneur a également fourni aux travailleurs des CNO, autorisant le transfert de ceux-ci vers un autre employeur.

Une étude complète fondée sur des entretiens avec 2 500 travailleurs a été réalisée en vue d'évaluer les réformes du processus de recrutement des deux entreprises. Parmi les changements importants apportés au processus de recrutement, mentionnons :

- QDVC/VINCI supporte la totalité des coûts liés au processus de recrutement et pas seulement les frais de recrutement ;
- Le processus de recrutement fait intervenir un nombre plus limité d'intermédiaires ;
- Des mécanismes permettent aux travailleurs de déposer des plaintes et de demander le remboursement des frais de recrutement engagés ;
- La formation permet la mise en adéquation des compétences et des emplois au cours du processus de recrutement ;
- Les processus de suppression des frais de recrutement ont été renforcés ;
- Les agences de recrutement font preuve de diligence raisonnable (sélection, clauses, évaluation) ;
- Des équipes RH de QDVC sont dépêchées sur le terrain afin de superviser les sessions de recrutement dans le pays d'origine ;
- Les agents intermédiaires font l'objet d'un référencement et il est fait appel à eux de manière contrôlée ;
- Les phases d'intégration et de mobilisation sont axées sur un recrutement équitable ;
- Des lignes d'assistance sont mises en place et des entretiens ont lieu à Doha à l'arrivée, et plus tard en cours d'emploi ;
- QDVC/VINCI s'est associée à l'OIT dans le cadre de la mise en œuvre à titre pilote d'un recrutement responsable au Qatar sur une période de deux ans. Le projet a suscité une réduction spectaculaire des frais de recrutement, qui sont passés de 3 000 à 240 dollars américains et 93 pour cent des travailleurs en sont totalement exemptés..¹²

Les partenariats avec les agences de recrutement, telles que les Services techniques structurels (STS), sont importants pour améliorer les pratiques de recrutement. Après deux ans, les frais de recrutement moyens acquittés par les travailleurs de STS sont passés de 3 408 à 268 dollars à la suite du retrait

¹² BWI-Vinci-QDVC Joint Audit Report, 2019, <https://www.vinci.com/publi/vinci/2019-01-BWI-QDVC-VINCI-Joint-Audit-Report-En.pdf> (accessed 15 April 2021)

d'agences ou d'intermédiaires. STS a modifié son modèle économique et a, par voie de conséquence, assuré le recrutement d'au moins 800 travailleurs sur des critères éthiques depuis 2018. L'agence appliquera également des pratiques de recrutement éthiques lors de l'embauche de 700 travailleurs supplémentaires issus de différents pays pour 2021.

2.1.5. Formation de structures de représentation des travailleurs

La liberté syndicale, qui permet de créer un mécanisme de représentation collective, est un élément important des droits de l'homme. De la Déclaration universelle des droits de l'homme aux Conventions de l'OIT, en passant par le Pacte international des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le droit des travailleurs de créer et de contrôler leurs propres organisations est reconnu. La liberté syndicale n'est pas encore une réalité au Qatar : en effet, les travailleurs ne sont pas autorisés à former et diriger leurs propres organisations, ni à prendre part à des négociations collectives.

Toutefois, l'IBB continue d'œuvrer aux côtés du SC et des entreprises de construction telles que QDVC/VINCI afin de développer la représentation en mettant sur pied des forums (WWF) et des comités (WWC) pour le bien-être des travailleurs.

Le SC a organisé 113 forums WWF couvrant 23 500 travailleurs et il est à noter que certains sous-traitants ont également établi de telles structures pour des travailleurs non couverts par le programme du SC. Parallèlement, QDCV/VINCI a créé des comités WWC sur l'ensemble de ses sites au Qatar, au profit de près de 20 000 travailleurs.

Les WWF du SC jouent un rôle important pour faire entendre la voix des travailleurs. Quelque 12 entrepreneurs relevant du SC ont élargi ces forums pour inclure des travailleurs non couverts par le programme du SC. En outre, les forums ont également influencé la création, par le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales, de comités mixtes travailleurs-employeurs à travers tout le Qatar.

Les élections des représentants de travailleurs au niveau des WWF et des WWC se sont déroulées de manière indépendante, équitable et transparente. L'IBB a renforcé la coopération avec les deux organisations en vue d'aider à développer les compétences des représentants des travailleurs en matière de négociation simple et de négociation collective, en utilisant les plateformes offertes par les WWF et WWC.

Le Qatar a adopté une législation autorisant l'élection de représentants des travailleurs aux sein des comités mixtes. Le MADLSA et l'OIT ont piloté 20 comités mixtes composés de représentants des employeurs et des travailleurs. En l'espace d'un an,

au moins 107 représentants des travailleurs ont ainsi été élus pour représenter près de 17 000 employés dans 20 établissements.

Durant les trois dernières années, les représentants des travailleurs ont discuté librement et négocié avec la direction sur des questions telles que les salaires, les heures supplémentaires, le remboursement des frais de recrutement, les indemnités de transport, sans oublier les plaintes régulières concernant la nourriture, l'hébergement et le manque de respect de la part des cadres.

Il manque encore un mécanisme collectif permettant aux travailleurs de coordonner leur action, d'apprendre et d'élaborer leurs programmes avant de rencontrer leurs homologues du côté des employeurs. Il est important d'établir un comité de travailleurs indépendant en tant que plateforme de consolidation pour les questions et les réclamations de la main-d'œuvre.

Bien que nous soyons encore très loin de la pleine jouissance des droits syndicaux, il convient néanmoins de reconnaître qu'un progrès a été accompli, sur lequel bâtir les prochaines évolutions.

En collaboration avec l'OIT, la CSI et les fédérations syndicales internationales, le MADLSA a organisé des réunions semestrielles aux mois d'avril et d'octobre 2020, avec la participation de l'IBB, de l'ITF, d'UNI Global Union et de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD). Ces réunions ont permis d'assurer la participation et le soutien des syndicats mondiaux dans la mise en œuvre du programme et ont mis en exergue l'engagement du Qatar et sa reconnaissance du mouvement international des travailleurs.

2.2. Des réformes nationales en cours

The national project of labour reforms is still unfolding after initial strides and these policy changes underscores the substantial steps made by Qatar in the Gulf Region in terms of migrant workers' rights.



2.2.1. Démanteler le système de la Kafala

L'adoption de la loi n° 18 de 2020 en date du 30 août 2020 et la suppression des exigences en matière de permis de sortie ont marqué l'abolition du système d'exploitation ou de parrainage appelé Kafala. En effet, les travailleurs migrants peuvent désormais changer d'emploi avant même la fin de leur contrat, sans avoir à demander de certificat de non-objection (CNO) à leur employeur.

Le ministre de l'Intérieur du Qatar a rendu une décision mettant fin à l'obligation de permis de

Étude de cas n°6: Se faire l'écho des travailleurs pour aboutir à des avantages tangibles [avril 2021]

Les structures de représentation des travailleurs qui leur permettent de faire entendre leur voix, leurs espoirs et leurs aspirations sont au cœur de l'autonomisation des travailleurs migrants. La représentation implique des gains concrets pour les travailleurs, comme l'évoquent trois représentants élus des travailleurs au sein du Comité pour le bien-être des travailleurs de QDVC/VINCI :

Sushil Kumar a commencé à travailler pour QDVC/VINCI en 2015, en qualité d'assistant de magasin, et il est membre du Comité pour le bien-être des travailleurs. Grâce à son travail de représentation au niveau du Comité, le salaire a été augmenté après deux ans, y compris pour certains travailleurs dont la catégorie professionnelle a été révisée afin de tenir compte de l'augmentation salariale. Il a également soulevé la question des bons durant l'Aïd al-Adha, et 220 travailleurs ont à présent reçu leurs coupons. Il est heureux d'être le lien entre les travailleurs et l'entreprise.

Danish travaille sur le projet LRT depuis 2011, en tant que chef d'équipe du département électricité. Deux questions importantes ont été abordées avec succès et résolues par le biais de leur Comité pour le bien-être des travailleurs – l'augmentation de salaire a été accordée et la qualité des aliments améliorée. Il considère que ce comité est utile dès lors que tous les travailleurs n'ont pas la possibilité de s'exprimer directement auprès de la direction et le comité agit comme une passerelle entre les deux parties. À l'aide de réunions en face à face ou virtuelles, il a ainsi fait le lien avec l'employeur afin de résoudre les problèmes des travailleurs et garantir que ce système efficace profite à davantage de travailleurs.

Salomon s'est lui aussi fait l'écho du problème de la stagnation des salaires et de la qualité des repas. Il a admis qu'il a fallu faire entendre leurs voix haut et fort et cela a conduit à des ajustements ; il est heureux que des collègues s'adressent à lui pour lui faire part de leur augmentation de salaire. Le fait de pouvoir partager cette évolution de la situation l'a rempli de joie et il prie pour qu'à l'avenir, tous les collègues puissent en bénéficier. Il est honoré d'être la voix des travailleurs et une passerelle vers la direction – instaurant un système de communication à double sens, ouvert. Bien que les résultats ne soient que progressifs, il est heureux que les deux camps soient disposés à communiquer et à résoudre les problèmes rencontrés.

sortie pour les travailleurs et leur accordant le droit de quitter le pays temporairement ou définitivement même lorsque leur contrat est en cours. Cette décision concerne également les travailleurs des ministères et autres entités gouvernementales, ceux des institutions publiques, les travailleurs domestiques, les travailleurs en mer, les travailleurs agricoles et les travailleurs occasionnels.

L'émir du Qatar a également signé des amendements à la loi sur le travail n° 14 de 2004 et à la loi n° 21 de 2015, levant les restrictions légales relatives à la capacité des travailleurs migrants à changer d'emploi.

La loi n° 19 de 2020, complétée par une nouvelle décision ministérielle n° 51 de 2020, supprime l'obligation d'obtenir un CNO pour changer d'emploi au profit de tous les travailleurs migrants, tandis que la loi n° 18 de 2020 établit de nouvelles règles régissant la cessation d'emploi.

Au moins 70 000 travailleurs migrants ont bénéficié de la loi n° 18 au cours des six premiers mois suivant sa promulgation. Celle-ci prévoit également une protection pour les travailleurs domestiques avec un nouveau contrat de travail type.

Le rapport disponible du MADLSA et de l'OIT indique que 119 129 travailleurs ont pu changer d'employeur depuis septembre 2020. Toutefois, plusieurs rapports ont été adressés à l'IBB dénonçant un certain nombre d'employeurs qui se seraient opposés aux demandes de changement d'employeur des personnes qu'ils embauchaient et qui auraient annulé ces demandes dans les sept mois qui ont suivi l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Il a été observé qu'en dépit des changements législatifs, nombre d'employeurs n'ont pas fait évoluer leurs pratiques. Qui plus est, l'IBB continue de recevoir des rapports évoquant des représailles à l'encontre des travailleurs migrants désireux de changer d'emploi, comme la loi qatarie les y autorise pourtant.

Au cours des quatre dernières années, plusieurs réformes du travail ont été mises en œuvre, parmi lesquelles la suppression de l'obligation pour les travailleurs d'acquitter des frais aux agences de recrutement. Les travailleurs migrants, et non leurs employeurs, contrôlent désormais leur passeport. En outre, les travailleurs migrants qui effectuent un même travail perçoivent à présent les mêmes salaires, quelle que soit leur nationalité.

2.2.2. Agir pour la justice salariale

L'adoption d'un salaire minimum non discriminatoire, qui bénéficie aux travailleurs de toutes nationalités et tous secteurs, y compris les travailleurs domestiques, compte parmi les acquis historiques des campagnes mondiales de réforme du système de l'emploi au Qatar.

La loi numéro 17 prévoit un salaire minimum de base de 1 000 riyals (275 dollars américains), et des allocations minimales pour la nourriture et l'hébergement de 300 riyals (82 dollars) et 500 riyals (137 dollars), respectivement. Le Qatar est le premier pays de la région à avoir introduit un salaire minimum non discriminatoire, qui s'inscrit ainsi dans le cadre d'une série de réformes historiques de la législation du travail du pays.

Plus de 400 000 travailleurs, soit 20 pour cent du secteur privé, devraient bénéficier directement de la nouvelle loi qui a pris effet le 20 mars 2021. Outre le salaire de base mensuel minimum de 1 000 riyals qataris

Calendrier



Décembre 2010: Le Qatar remporte la compétition pour l'organisation de la Coupe du Monde de la FIFA 2022™

Avril 2013: L'IBB lance la campagne Carton rouge pour la FIFA afin de protester contre la décision de la FIFA d'attribuer au Qatar l'organisation de la Coupe du monde 2022.



Octobre 2013: L'IBB mène la première de ses missions au Qatar pour évaluer les conditions de travail et les conditions de vie des travailleurs migrants de la construction qui construisent les installations de la Coupe du Monde de la FIFA 2022™



Janvier et novembre 2013 : L'IBB et la CSI déposent des plaintes contre le Qatar devant l'OIT le 16 janvier et le 12 novembre pour non-respect par le Qatar de la convention sur le travail



Février 2014 : Le SC publie sa norme Bien-être des travailleurs (WWS) pour la construction de stades et devient une référence en matière de gestion de la main-d'œuvre migrante pour le pays



Juin 2014: Les délégués des travailleurs à la Conférence internationale du travail déposent une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour demander la création d'une commission d'enquête sur le Qatar fondée sur la Convention 29 de l'OIT sur le travail forcé.



Novembre 2014: Le Qatar introduit le système de protection des salaires pour garantir que les travailleurs soient payés intégralement par virement bancaire direct et à temps chaque 7ème jour du mois. Il prévoit également un contrôle gouvernemental du paiement des salaires et l'imposition de sanctions.

Mai 2015: L'IBB dépose une plainte contre la FIFA devant l'OCDE pour avoir désigné le Qatar comme hôte de la Coupe du monde de la FIFA 2022™, malgré les violations des droits de l'homme largement documentées par cette dernière, à l'encontre des travailleurs



Novembre 2016: Le Comité Suprême pour la Livraison et l'Héritage (SC), l'organisation chargée de fournir les infrastructures nécessaires à la Coupe du Monde de la FIFA 2022™ Qatar a signé un protocole d'accord (MoU) visant à améliorer la santé et la sécurité, ainsi que les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants de la construction.



Mars 2017: La FIFA annonce la création de son Comité Consultatif des Droits de l'Homme afin de fournir des conseils pour la mise en œuvre de l'Article 3 (Droits de l'Homme) des statuts de la FIFA.

Avril 2016: La FIFA publie le rapport commandé par le professeur John Ruggie, qui traite de l'intégration de l'approche des droits de l'homme dans ses opérations et ses relations commerciales.



Mai 2017: L'affaire de l'IBB contre la FIFA au titre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales est conclue par un engagement concret de la FIFA en matière de droits de l'homme.

Février 2017: L'IBB et le SC effectuent la première des 18 inspections conjointes dans le stade Al Wakrah.



Février 2016: La FIFA tient un congrès extraordinaire qui approuve un vaste ensemble de réformes incluant les droits de l'homme dans ses statuts.



Octobre 2017: Le Conseil d'administration de l'OIT décide de clore la procédure de plainte prévue à l'Article 26 de la Constitution (pour créer une commission d'enquête) sur la base des engagements pris par le gouvernement du Qatar d'abolir le système de la kafala et des assurances que le Qatar protégera tous les droits fondamentaux au travail.

Mai 2021: Le Qatar publie un nouveau décret pour prolonger l'interdiction de travailler dans les lieux de travail ouverts de 10h00 à 15h30 du 1er juin au 15 septembre de chaque année - précédemment du 15 juin au 31 août entre 11h30 et 15h00. Il donne également des instructions sur la formation au stress thermique, l'accès aux EPI et les contrôles de santé annuels, tandis que le travail doit être interrompu si la température du globe terrestre humide (WBGT) dépasse 32,1 °C, en tenant compte d'autres facteurs que la température ambiante fondamentale au travail.



Novembre 2017: Le salaire minimum des travailleurs migrants du Qatar est fixé à 206 USD. L'IBB et VINCI/QDVC signent un accord-cadre international sur les droits et le bien-être des travailleurs au Qatar. Cet accord est le premier de ce type au Qatar entre un syndicat mondial et une entreprise qatarie.

Octobre 2018: Le Qatar réforme le système d'autorisation de sortie en supprimant l'autorisation de l'employeur pour quitter le pays. À la même période, l'organe consultatif des droits de l'homme de la FIFA effectue un audit sur place et des réunions avec les parties prenantes au Qatar.



Février 2020: Le SC déclare que 102,9 millions de QAR seront remboursés par le SC et les entreprises dans le cadre du régime de remboursement universel aux travailleurs migrants qui ont payé des frais de recrutement. Cela se fera sur une période de 12 à 36 mois.



Décembre 2017: Introduction du régime de remboursement universel du SC



Octobre 2018: Le Fonds de soutien et d'assurance des travailleurs a été créé en vertu de la loi 17 ou 2018 pour aider les travailleurs dans les réclamations salariales dans les instances employeur.

Mars 2021: La loi sur le salaire minimum entre en vigueur. Il est fixé à 1 000 QAR, plus une allocation nourriture de 300 QAR et une allocation logement de 500 QAR si il n'est pas fourni par l'employeur. Au total, cela peut représenter 490 USD par mois.



Juin 2017: L'IBB organise sa première conférence mondiale sur le lien entre sport et migration, où l'évaluation initiale de la coopération entre le SC et l'IBB est entreprise



Avril 2018: L'IBB et MADLSA organisent une conférence nationale sur la santé et la sécurité qui comprenait une orientation sur la SST par les membres de l'IBB sur plusieurs sites de travail. Le bureau de l'OIT pour la coopération technique au Qatar a également été ouvert au cours de cette période. L'IBB organise son premier forum communautaire du travail (CLF) le 30 avril.

Août 2020: Le certificat de non-objection (CNO), qui était le pilier du système de kafala, est aboli par le gouvernement du Qatar en vertu de la loi 18 de 2020. Cela permet aux travailleurs migrants de changer d'employeur à l'intérieur du Qatar.



Avril 2019: Le Qatar publie des directives et des procédures pour l'élection des travailleurs dans les comités mixtes de travailleurs. Ces comités réunissent la direction et les travailleurs pour communiquer sur des questions telles que les programmes de formation, la prévention des risques, la SST et la productivité.



Mars 2018: Le Qatar introduit les comités de règlement des conflits du travail pour accélérer la résolution des cas de travail en fixant un délai de 3 semaines après le dépôt de la plainte.



Janvier 2019: L'IBB et ses affiliés français entreprennent leur premier audit sur site des opérations de QDVC (une société qatarie détenue par Qatari Diar Real Estate Investments Company et VINCI Construction Grands Projets) sur le chantier du métro léger Lusail (LRT) et les logements des travailleurs associés. Les travailleurs de Larsen et Turbo, la principale entreprise du stade Al Rayyan, élisent leurs représentants au Forum de bien-être des travailleurs.

(QAR) (soit 275 dollars), la législation oblige les employeurs à verser des allocations d'au moins 300 QAR et 500 QAR pour la nourriture et le logement, respecti-

Case Story 7: Abandon et vol de salaires [en cours depuis 2016]

Un groupe de 37 ouvriers du bâtiment migrants originaires des Philippines embauchés au sein du personnel recruté dans le cadre du projet d'infrastructure le plus prestigieux du Qatar – Lusail City, le site du stade Lusail qui accueillera le match d'ouverture et la finale de la Coupe du monde 2022.

En 2016, le personnel de Mercury MENA a sollicité l'aide de l'IBB en raison du non versement des salaires par l'entreprise au cours des cinq à six derniers mois, les mettant en difficulté pour se nourrir et nourrir leur famille chez eux, à la maison.

Avec le soutien de l'IBB, les travailleurs ont déposé une plainte auprès du ministère du Travail du Qatar et ont obtenu gain de cause. Mercury MENA a finalement accepté de régler les arriérés à hauteur de 1,1 million de QAR (302 115 dollars) au profit des 37 travailleurs. Toutefois, un mois plus tard, l'entreprise avait à nouveau cessé de verser les salaires. Les salariés ont laissé passer quelques mois avant de déposer une nouvelle plainte auprès des autorités compétentes. Et tous ont obtenu gain de cause.

Mais après trois ans, Mercury MENA ne s'était toujours pas acquittée de ses obligations, affirmant qu'elle n'avait pas les moyens de payer les arriérés de salaires des travailleurs.

Trois des 37 employés ont engagé un avocat privé qui a exigé le versement d'un montant égal à 50 pour cent de la somme arrêtée dans la décision rendue en faveur des travailleurs. Amnesty International a signalé qu'un autre groupe de 78 travailleurs migrants originaires des Philippines, de l'Inde et du Népal avait également déposé une plainte pour salaires et traitements non versés à l'encontre de Mercury MENA.

vement, dans le cas où ils ne couvriraient pas directement la nourriture et le logement de leur personnel.

L'OIT a mené une campagne de sensibilisation sur le salaire minimum, ciblant les employeurs et les travailleurs. Elle a également formé le personnel du Département de l'inspection du travail, notamment l'unité chargée du système de protection des salaires du Qatar, à l'application de la nouvelle loi. Le système de protection des salaires assure un suivi des violations des salaires et a ainsi neutralisé 588 entreprises qui ne se conformaient pas à la législation. Durant la pandémie, au moins 8 756 entreprises contrevenantes supplémentaires ont à leur tour été neutralisées.

Dès lors que la majorité des cas soumis au MADLSA portent sur le non-paiement ou le retard de paiement

des salaires, l'instance de règlement des différends devrait regrouper l'ensemble des plaintes relatives à une même entreprise afin de permettre une décision rapide.

Une autre étape majeure concerne la création d'un Fonds de soutien et d'assurance des travailleurs. Introduite à l'initiative de l'émir du Qatar Sheikh Tamim bin Hamad Al Thani, la loi n° 17 de 2018 a créé un fonds destiné à couvrir les salaires impayés ou différés des travailleurs migrants lorsque des entreprises privées déclarent faillite. En août 2020, l'OIT a fait savoir qu'un total de 14 millions de QAR (soit 3,85 millions de dollars) avait été débloqué au profit de 5 500 travailleurs.

Les associations de travailleurs, les médias et d'autres acteurs se font amplement l'écho des difficultés liées à la mise en œuvre, au respect par les employeurs et à la lenteur de l'imposition des sanctions.

2.2.3. Faire tourner la roue de la justice du travail

Le ministère du Travail (MADLSA) a mis en place un système de résolution des conflits du travail pour traiter les plaintes des travailleurs et les violations de la législation du travail. Plusieurs comités de résolution des conflits ont également été créés et chargés de tenir des audiences et de rendre des décisions.¹³

Alors que le Qatar a mis en place un système de règlement des différends, les travailleurs migrants en difficulté sont confrontés à des retards dans la résolution des cas en raison d'arriérés dans les dossiers, de la résistance des employeurs et des faillites des entreprises. Et les travailleurs qui ont obtenu gain de cause doivent quant à eux encore attendre pour « recevoir les fruits » des verdicts favorables.

Face à tant de violations, documentées ou non, les pouvoirs publics devraient s'efforcer d'assurer des recours rapides suite aux réclamations des travailleurs à l'intérieur de leurs frontières, qu'ils s'agissent de ressortissants locaux ou de travailleurs invités. Pour des milliers de travailleurs, « Justice tardive équivaut à injustice ». L'IBB a apporté son aide à des centaines de travailleurs migrants pour des affaires concernant des arriérés de salaire, des violations des contrats de travail, ou encore des demandes en réparation pour des blessures consécutives à des accidents du travail.

En 2019, l'IBB avait 52 cas ouverts et en cours, et 73 autres avaient été réglés et clôturés. Au cours des trois dernières années, le montant total des règlements versés aux travailleurs dont les cas avaient été résolus avec l'aide de l'IBB a atteint les 5 millions de QAR.

¹³ International Labour Organization, *Qatar issues a National Policy on Occupational Safety and Health to promote the right to safe and healthy workplaces*, 2020, https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_757298/lang--en/index.htm (accessed 6 April 2021)



Pour sa part, l'OIT a contribué à renforcer le mécanisme de plaintes du MADLSA en développant de nouvelles plateformes en ligne pour le dépôt des plaintes et des mécanismes de soutien interne en vue d'assurer la bonne préparation des cas transférés entre la phase de conciliation et la tenue de l'audience.

2.3. Des gains au-delà des stades

Dans le cadre des travaux d'infrastructure connexes réalisés par certaines multinationales, des gains concrets ont été enregistrés au profit des travailleurs. Les accords-cadres de l'IBB ont facilité le dialogue social, lequel a eu des effets sur les conditions d'emploi des travailleurs.



2.3.1. Des progrès dans les projets d'infrastructure

L'accord-cadre conclu entre l'IBB et QDVC/VINCI, groupe impliqué dans de vastes projets d'infrastructure au Qatar et notamment la construction du métro léger (LRT), porte ses fruits pour les ouvriers migrants, et pas uniquement ceux employés à la construction des stades.

En 2019, l'audit conjoint de l'IBB et de QDVC/VINCI a fait état de progrès significatifs dans les domaines de la santé et de la sécurité, du bien-être des travailleurs et du logement décent, des comités de travailleurs et du respect des contrats de travail. L'entreprise a fourni à chaque employé une « boîte de sécurité » (safety box) afin de conserver son passeport et elle a émis des certificats de non-objection (CNO) leur permettant de changer d'employeur.

Le partenariat a également abouti à la mise en place d'un système axé sur la santé et la sécurité au travail. Les trois mécanismes sont les suivants:

- Délégation de personnel chargé de traiter les réclamations, abordant les cas individuels, les questions administratives et la situation des travailleurs employés par des sous-traitants, des fournisseurs

de main-d'œuvre et des co-contractants. Au moins 60 plaintes ont été déposées en 2018.

- Création d'un Comité pour le bien-être des travailleurs afin de traiter les cas individuels et collectifs, concernant principalement les travailleurs directement embauchés par QDVC. Dans certaines situations toutefois, le comité a également soulevé des questions concernant les travailleurs employés par des sous-traitants.
- Délégation de champions de la sécurité chargés d'aborder les questions de santé et de sécurité au travail sur le terrain, au profit de tous les travailleurs. Ces agents travaillent en étroite collaboration avec l'équipe Santé, Sécurité & Environnement (HSE) sur les questions liées à la sécurité sur site, pour tous les travailleurs directement embauchés par QDVC ainsi que le personnel des sous-traitants.¹⁴

Pour QDVC/VINCI, la mise en œuvre de réformes du travail relève du bon sens économique puisqu'elles rendent les travailleurs plus productifs. Selon son directeur des ressources humaines, Hans Mielants, les travailleurs affichent un engagement plus marqué et il y a une augmentation des cas signalés. Les travailleurs migrants du bâtiment restent plus longtemps dans leur emploi, six ans étant la durée moyenne d'occupation d'un emploi, soit une valeur élevée par rapport à d'autres. L'amélioration de la productivité des travailleurs a également favorisé une réduction des coûts pour l'entreprise.

Selon l'audit conjoint, QDVC/VINCI a effectué des bilans de santé de tous les travailleurs et identifié les emplois présentant des risques potentiels pour la santé du personnel. De plus, les employés atteints de maladies chroniques sont identifiés, ils bénéficient d'un suivi et sont réaffectés à d'autres emplois afin d'éliminer les risques pour la santé.

L'inspection conjointe a formulé les observations suivantes :

- Un solide niveau de conformité concernant l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) et la protection collective ;

¹⁴ BWI-Vinci-QDVC Joint Audit Report, 2019, <https://www.vinci.com/publi/vinci/2019-01-BWI-QDVC-VINCI-Joint-Audit-Report-En.pdf> (accessed 15 April 2021)



- Ratio de 1 agent HSE pour 50 travailleurs ;
- Site propre bénéficiant d'un bon entretien des lieux ;
- Des inspections régulières de l'équipement et des outils d'échafaudage ;
- Interdiction des échelles droites et des escabeaux ;
- Bon entretien du système de harnais ;

Des éléments positifs relatifs à la santé et à la sécurité au travail ont été observés au cours de l'inspection conjointe, notamment :

- Briefing quotidien sur la sécurité au début de chaque quart de travail ;
- Gestion du stress thermique grâce à des pauses fréquentes lorsque les températures sont élevées ;
- Système de pairage -- un programme novateur face à la dépression et aux problèmes psychologiques des travailleurs séparés de leur famille et de leur communauté ;
- Délégation de champions de la sécurité « zéro incident, zéro accident » assurant les conditions de santé et de sécurité sur le terrain ; aucun décès de cause professionnelle n'avait été signalé depuis le début du projet de métro léger en 2009.

Globalement, les employés de QDVC sont satisfaits de leurs conditions d'emploi en général mais soucieux de l'instabilité de leur emploi ou du risque de démobilisation des travailleurs immigrés en raison du manque de perspectives économiques pour QDVC.

Le rapport de l'inspection conjointe incluait les observations suivantes:

- Les travailleurs perçoivent leur salaire en temps voulu, pour un montant supérieur au salaire minimum ;
- Les représentants des Comités pour le bien-être des travailleurs se réunissent tous les deux mois avec la direction, sur leur temps de travail ;
- Les ouvriers travaillent depuis longtemps pour le compte de QDVC/VINCI, ce qui montre qu'ils sont globalement satisfaits de leur emploi au sein de cette entreprise. La moyenne de l'ancienneté est passée de 3,22 années en 2017 à 4,24 années en 2018. 428 employés au moins ont été récompensés pour leur ancienneté en 2018, dont 141 qui avaient rejoint l'entreprise avant 2013.

3. Des options de jeu pour préserver les acquis sociaux

L'inquiétude manifestée au niveau mondial vis-à-vis de la situation des travailleurs au Qatar a donné lieu à un certain nombre d'initiatives de nature nationale et internationale. Conformément au principe selon lequel « la pression fait changer les choses », l'IBB a pris part à plusieurs dispositifs et processus visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs migrants.

Le front mondial de défense des travailleurs migrants a été consolidé. Il faudra peut-être du temps pour atteindre l'idéal, mais ces options de jeu ont contribué, d'une manière ou d'une autre, à améliorer la situation du monde du travail au Qatar. L'impératif est maintenant d'en faire des instruments suffisamment forts pour que le changement puisse perdurer au-delà de 2022.

3.1. Protocole d'accord entre l'IBB et le SC

Le protocole d'accord de 2016 entre l'IBB et le Comité suprême a posé des jalons importants en

sous-traitants et les travailleurs dans la résolution de problèmes concrets sur les chantiers et les sites d'hébergement. L'expérience des inspecteurs syndicaux de l'IBB à travers le monde s'est conjuguée à l'expertise de l'équipe du SC. Ces inspections conjointes ont permis d'apporter des solutions pratiques. Dans le même temps, la formation des représentants des travailleurs a permis à ces derniers de participer activement à l'amélioration de leurs conditions de santé et de sécurité.

Un groupe de travail mixte a été formé en vue de protéger la santé et la sécurité de plus de 30 000 travailleurs migrants engagés pour la Coupe du monde de la FIFA Qatar 2022. Le groupe s'est engagé à partager certaines responsabilités, notamment des inspections en matière de santé et de sécurité au travail, des formations dans le domaine de la santé et de la sécurité et des stages d'amélioration des compétences ; le renforcement des forums sur le bien-être des travailleurs dans



vue d'améliorer la santé et la sécurité, ainsi que les conditions de vie et de travail des ouvriers migrants du bâtiment employés sur les chantiers de la Coupe du monde de la FIFA 2022 au Qatar.¹⁵

L'accord a ouvert la voie à l'inspection conjointe IBB-SC des conditions de vie et de travail des ouvriers migrants du bâtiment. L'inspection conjointe s'est appuyée sur une approche constructive – impliquant les entrepreneurs, les

le but de leur offrir un lieu sûr où ils puissent faire part de leurs préoccupations ; le renforcement des moyens d'action des représentants des travailleurs afin de leur permettre de s'exprimer ; la réalisation de 20 inspections conjointes et la publication de trois rapports annuels ; et la construction commune d'un héritage de normes de bien-être destiné à protéger les travailleurs au Qatar et dans la région après 2022.

¹⁵ Building and Woodworkers International. Supreme Committee for Delivery & Legacy and BWI sign MoU for joint inspections on 2022 FIFA World Cup projects, 2016, <https://www.bwint.org/cms/supreme-committee-for-delivery-legacy-and-bwi-sign-mou-for-joint-inspections-on-2022-fifa-world-cup-projects-479> (accessed 5 April 2021)

Le protocole d'accord a été déterminant pour donner aux travailleurs les moyens de se faire représenter dans le cadre des échanges avec les employeurs et les représentants du ministère du Travail, ainsi que dans l'élection des représentants des travailleurs et pour les former à négocier efficacement leur qualité de vie.

L'IBB estime que l'approche ascendante, par laquelle les travailleurs élisent leurs représentants, garantit l'autonomisation et la participation du personnel. Le dynamisme, l'enthousiasme et le sentiment d'appartenance exprimés par les travailleurs lors de l'instauration du Forum pour le bien-être des travailleurs en sont la preuve.

La reconnaissance des syndicats est la dernière pièce qui manque pour mener à bien les réformes du travail au Qatar. Néanmoins, le Forum est une bonne entame et un processus en cours qui devrait permettre aux travailleurs de se faire entendre. Il conviendra ici de veiller à la formation des représentants du personnel, la sensibilisation à la nouvelle réforme du travail, la législation, la formation en matière de santé et de sécurité, l'élection de représentants des travailleurs..

3.2. L'Organisation internationale du Travail (OIT)

En novembre 2017, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a lancé un programme de coopération technique de trois ans au Qatar dans le but d'améliorer les conditions d'emploi et les pratiques de recrutement des travailleurs migrants. Le programme soutient également la mise en œuvre des mesures législatives du Qatar, notamment l'abolition du système de la Kafala, qui doit être remplacé par un régime d'emploi contractuel ; et s'attaque à la confiscation des passeports, à la substitution des contrats, ainsi qu'aux restrictions pesant sur la capacité des travailleurs migrants à changer d'employeur et à quitter le pays. Ces mesures ont été développées dans les sections précédentes.¹⁶

L'OIT s'est penchée sur les secteurs clés en procédant à une évaluation de l'impact du projet pilote de recrutement équitable établi entre le Qatar et le Bangladesh dans le secteur de la construction. Elle a également signé un partenariat public-privé avec Hilton International afin de tester les processus de recrutement équitable des travailleurs migrants au Qatar.

Un stage de formation complet de trois jours sur le travail forcé et la traite des personnes a été mis au point et dispensé à tous les inspecteurs par des formateurs de l'Institut d'administration publique. Grâce à cette formation, le personnel du Qatar chargé des questions relatives au travail a pu recenser les cas potentiels de travail forcé. Le Comité national de lutte contre la traite des personnes et l'OIT ont édité une brochure sur le travail forcé et la traite des personnes à l'usage des fonctionnaires et des autres agents susceptibles d'entrer en contact avec les victimes. De même, des procédures opérationnelles standard ont été élaborées pour les structures d'accueil destinées aux victimes de la traite et de l'exploitation. Inaugurées en 2020, ces dernières sont connues sous le nom de foyers d'accueil humanitaire. Des supports de campagne s'appuyant sur les médias traditionnels et les réseaux sociaux ont été rédigés afin de sensibiliser le public au travail forcé et à la traite.

Afin de promouvoir l'accès des travailleurs à la justice et aux voies de recours, l'OIT s'attache à faciliter le dépôt de plaintes auprès du MADLSA – avec pour le moment un bilan de 91 dépôts de plainte au nom de 1 896 travailleurs – ce qui a permis de conclure 56 affaires concernant 1 745 employés. Des documents d'information sur la procédure de dépôt de plaintes ont été rédigés et des ateliers ont été organisés sur les aides juridiques du Comité de règlement des



différents et sur les compétences en matière de médiation, à l'intention des employés du département des relations de travail du MADLSA.

L'OIT et le MADLSA ont contribué à la création de comités paritaires dans des entreprises privées et des organismes publics. Au total, 107 représentants de travailleurs ont été élus, portant la voix de près de 17 000 employés dans 20 établissements.

¹⁶ Organisation internationale du Travail. Le Conseil d'administration de l'OIT salue l'engagement du Qatar à renforcer les droits des travailleurs migrants, 2017, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_592487/lang--fr/index.htm (consulté le 5 avril 2021)

Le dialogue social a été renforcé à l'échelle nationale et sectorielle, ainsi qu'au niveau des organismes publics. En collaboration avec la CSI, l'IBB, UNI Global Union et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), cinq webinaires interactifs ont été organisés de mai à juin 2020 sur les rôles et responsabilités des membres des comités paritaires dans l'organisation sur le travail ; la production et la productivité ; la santé et la sécurité ; les services sociaux ; les programmes de formation ; et la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail, notamment dans le contexte du COVID-19.

L'OIT a également prêté son concours à la rédaction de politiques et de documents sur la situation des travailleurs en pleine pandémie de COVID-19, notamment des recommandations sur l'importance du dialogue social et les rôles et responsabilités des membres des comités paritaires dans le contexte du COVID-19 ; des mesures de télétravail temporaire ; et la fourniture de nourriture dans les sites d'hébergement.

Des documents d'information, incluant les questions fréquemment posées par les travailleurs et les employeurs sur la santé et l'emploi, ont été élaborés et publiés, traduits en 10 langues et diffusés dans les médias traditionnels et sur les réseaux sociaux.

Des orientations sur le retour progressif au travail, intitulées « Dix mesures concrètes pour un retour au travail en toute sécurité » ont été élaborées par le siège de l'OIT, avec des informations et des messages spécifiques au Qatar – aidant ainsi les travailleurs à faire valoir leurs droits en pleine pandémie et dans les efforts entrepris pour revenir à une nouvelle normalité.

3.3. Accords-cadres internationaux

Les fédérations syndicales mondiales (Global Unions) concluent des accords-cadres internationaux avec certaines entreprises multinationales. Il s'agit d'accords volontaires marquant l'engagement à respecter les droits du travail et à créer des mécanismes de résolution des problèmes et de recours. Dans certains cas, des audits sociaux conjoints sont prévus.

Les accords-cadres reposent sur un engagement commun en faveur des normes internationales du travail, notamment en matière de santé et de sécurité au travail, et des droits des travailleurs à être représentés et à négocier avec les employeurs. Ces accords symbolisent une forme de solidarité syndicale internationale. La relation qui s'est



développée avec les entreprises signataires de ces accords a permis de discuter et de négocier sur les différents aspects touchant les travailleurs migrants au Qatar.

Les accords de l'IBB avec des entreprises telles que BESIX (Belgique) et We Build (anciennement Salini-Impregilio, Italie) ont facilité l'accès aux informations relatives aux situations locales concernant les travailleurs migrants employés sur les chantiers des stades et des infrastructures de la Coupe du monde 2022 au Qatar.¹⁷ Un accord similaire, mais concernant uniquement le Qatar, a été signé avec VINCI (France), et son partenaire local QDVC.¹⁸

Les trois entreprises se sont engagées à prendre part à des inspections conjointes régulières avec l'IBB et le SC et à procéder à des audits. Ces trois entreprises ont aussi fait preuve de vigilance et de rigueur quant aux normes d'hébergement.

Ces accords étaient également essentiels dans la perspective de progrès significatifs en matière de santé et de sécurité des travailleurs, de normes élevées de gestion des logements de travailleurs et de strict respect du bien-être des travailleurs, notamment en termes de recrutement des travailleurs migrants.

L'IBB a collaboré étroitement avec ces multinationales en vue de la formation de comités de travailleurs et de l'élection de leurs représentants

¹⁷ Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois. BESIX s'engage sur les droits humains en signant un ACI sur les normes de travail équitables avec l'IBB, 2017, https://www.bwint.org/fr_FR/cms/news-72/besix-s-engage-sur-les-droits-humains-en-signant-un-aci-sur-les-normes-de-travail-equitables-avec-l-ibb-920 (consulté le 11 avril 2021)

¹⁸ Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, New IFA - Significant Progress in Protecting the Rights of Migrant Construction Work, 2018, <https://www.bwint.org/cms/new-ifa-significant-progress-in-protecting-the-rights-of-migrant-construction-work-941> (consulté le 11 avril 2019)

afin de pouvoir dialoguer avec les employeurs. Ces accords ont également accompagné les initiatives visant à établir de meilleures relations de travail et à améliorer la compréhension entre l'IBB et les représentants de l'entreprise sur le site.

Des entreprises telles que L&T (Inde), J&R (Chypre) et CRCC (Chine), présentes sur trois stades, avaient commis davantage de violations au commencement des projets. Les travailleurs migrants de ces entreprises ont connu des retards de paiement de salaire par les sous-traitants, voire n'ont pas été payés, ont été victimes de violations des règles de sécurité et le rôle des représentants des travailleurs était à peine reconnu. Les inspections conjointes régulières et ciblées de l'IBB et du SC ont contribué à améliorer leur niveau de conformité.

Des entreprises comme We Build et QDVC/VINCI ont également étendu l'esprit des ACI à leurs chantiers d'infrastructure ultérieurs non liés aux stades, comme les projets LRT et METRO. Ces entreprises ont strictement appliqué les normes qataries en matière de bien-être des travailleurs et n'ont pas imposé à leurs employés le paiement de frais de recrutement.

3.4. Le Conseil consultatif des droits de l'homme indépendant de la FIFA

Pour la première fois dans l'histoire de la Coupe du monde, la FIFA a élaboré une politique en matière de droits de l'homme et a décidé de créer un organe consultatif des droits de l'homme chargé de rédiger des directives pour la mise en œuvre de l'article 3 des Statuts de la FIFA. « La FIFA s'engage à respecter tous les droits de l'homme internationalement reconnus et elle mettra tout en œuvre pour promouvoir la protection de ces droits. »¹⁹

Le Conseil consultatif des droits de l'homme a joué le rôle d'organe consultatif indépendant pour la FIFA avec un mandat de deux ans de 2017 à 2019, et a été prolongé de deux ans jusqu'en décembre 2020. L'IBB siégeait au Conseil, aux côtés d'experts internationaux des droits de l'homme, y compris les droits du travail et la lutte contre la corruption, issus des Nations Unies, de la société civile, des milieux universitaires et du monde de l'entreprise.²⁰

Dans son rapport final de février 2021, le Conseil consultatif des droits de l'homme a déclaré que la FIFA avait pris des mesures concernant la majorité de ses recommandations, 60 pour cent d'entre elles ayant déjà été mises en œuvre, et les 40 pour cent restants

étant en cours d'application ou à un stade avancé d'exécution.

Sur la base de ses recommandations, l'organisme de défense des droits estime que les dispositifs de liaison établis par la FIFA avec ses partenaires qatariens sur des cas urgents impliquant des travailleurs migrants s'inscriront probablement dans la durée.

La FIFA a déclaré avoir approfondi ses échanges avec le Comité suprême du Qatar en matière de contrôle des droits du travail, notamment concernant l'accès des travailleurs au fonds de compensation. Le Conseil consultatif des droits de l'homme s'est inquiété des risques accrus pour les travailleurs, les entrepreneurs subissant des pressions afin de respecter la date limite de la phase de construction en 2021. Il a recommandé une vigilance accrue de la part du SC et de la FIFA, notamment une intensification de la démarche d'inspection conjointe aux côtés de l'IBB.

Il a également conseillé à la FIFA de veiller à ce qu'il n'y ait plus de travailleurs du bâtiment en attente de rémunération, ou cherchant encore à obtenir réparation, au moment où la compétition commencera. Impact Limited, un cabinet externe chargé par le gouvernement du Qatar de contrôler le respect de l'éthique, a mentionné que l'une des recommandations du Conseil consultatif des droits de l'homme sur l'abolition effective des permis de sortie avait été adoptée avec succès. Ceux-ci ont été supprimés à



Photo from FIFA.com

compter de janvier 2020.

L'organisme de défense des droits de l'homme a également conseillé à la FIFA d'user de son influence pour renforcer le respect des droits des travailleurs

19 Fédération Internationale de Football Association, *STATUTS de la FIFA*, édition de septembre 2020, <https://resources.fifa.com/image/upload/fifa-statutes-2020.pdf?cloudid=ohdik115ayfkqgmwixqq> (consulté le 8 avril 2021)

20 Fédération Internationale de Football Association, *Le Conseil consultatif des droits de l'homme de la FIFA soumet son rapport final*, 2021, <https://fr.fifa.com/who-we-are/news/le-conseil-consultatif-des-droits-de-l-homme-de-la-fifa-soumet-son-rapport-final> (consulté le 8 avril 2021)

en tant qu'héritage significatif de la Coupe du monde 2022 au Qatar. Il s'agit notamment de répercuter plus largement les changements intervenus sur les sites de la Coupe du monde de la FIFA et de faire preuve d'imagination dans les pressions exercées visant à renforcer la voix des travailleurs, faire tomber les barrières discriminatoires et favoriser un recrutement véritablement éthique des travailleurs migrants.

La FIFA a également accepté d'intégrer la surveillance des droits de l'homme dans ses structures de gouvernance interne, et plus particulièrement de créer un mécanisme de responsabilité fonctionnel doté du mandat, de l'expertise, de la capacité et des incitations nécessaires permettant de garantir la prise en compte des droits de l'homme dans les décisions prises par les organes pertinents de la FIFA.

3.5. Forum des leaders communautaires

Pour mieux faire entendre les travailleurs et leurs besoins de représentation, l'IBB a créé en 2018 le Forum des leaders communautaires. Ce forum a permis de rassembler les communautés de migrants afin de coordonner les actions et de consolider les positions en vue des réformes sur les questions de travail, tout en s'imposant comme la source privilégiée des intérêts des travailleurs au Qatar.²¹

Il s'est imposé comme assemblée régulière des travailleurs migrants issus de divers secteurs et, lors de sa session de 2019, le MADLSA s'est joint à environ 200 participants venus d'Inde, du Népal, du Bangladesh, des Philippines, du Sri Lanka, du Nigeria et du Ghana dans le cadre d'un débat instructif et franc.

Les participants ont profité de l'occasion pour soulever des questions urgentes telles que le retard dans le paiement des salaires, le droit de changer d'employeur et la traite des êtres humains. Le sous-secrétaire adjoint au travail, S. E. Mohammed Hassan Al-Obaidly, présent au forum, a exprimé l'engagement du Qatar à mettre en œuvre de profondes réformes du travail, dans le cadre d'un partenariat avec l'IBB.



La mise en œuvre de réformes du travail n'est pas facile, selon le sous-secrétaire adjoint Al-Obaidly, car le gouvernement du Qatar doit passer par une phase d'apprentissage accélérée. Il a expliqué qu'il fallait parvenir à un consensus sur l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de réforme et a fait remarquer que les politiques et les programmes visés par le Qatar devaient être soutenus, car le pays a également une vision et un plan nationaux jusqu'en 2030 et au-delà.

Les travailleurs migrants ont exprimé leur espoir que l'implication du MADLSA permettra de trouver des solutions constructives pour répondre aux préoccupations immédiates soulevées aujourd'hui par les travailleurs et mettre en œuvre des réformes du travail à long terme. La compétition de la Coupe du monde de la FIFA offre une occasion importante de progresser sur les questions des droits et des conditions des travailleurs et de renforcer la coopération entre les autorités qataries et l'IBB.

²¹ Building and Woodworkers International, Qatar Ministry and BWI organise Community Leaders' Forum, 2019, <https://www.bwint.org/cms/qatar-ministry-and-bwi-organise-community-leaders-forum-1273> (accessed 19 April 2021)

4. Les yeux rivés sur l'objectif : recommandations pour un héritage en matière de travail décent

En quelques années à peine, le Qatar a accompli d'importants progrès en matière de législation et de réglementation sur les droits des travailleurs migrants. Il s'agit notamment de la suppression du système de la Kafala, de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, en particulier dans la construction des stades de la Coupe du monde, et de la création de comités comprenant des représentants des travailleurs librement élus. Bien que les frais de recrutement constituent un enjeu central dans le contexte des migrations de main-d'œuvre mondiales, le Qatar peut néanmoins servir d'exemple à plusieurs égards, et il convient de le noter.

Les représentants des travailleurs sont formés en coopération avec l'IBB. Ils sont informés sur la défense des travailleurs, en particulier leurs protections juridiques, et apprennent à utiliser la procédure de plainte. Le gouvernement a également adopté le principe du salaire minimum uniforme (indépendamment de la nationalité) et apporté des modifications juridiques relatives aux pratiques abusives des agences de recrutement.

Toutefois, depuis le début de ce processus, des problèmes graves et persistants de mise en œuvre ont été constatés. Les progrès rapides en matière de législation et de réglementation se sont accompagnés d'un écart croissant entre les mesures décidées et la pratique. Même dans le secteur de la construction supervisé par le SC, où les résultats en matière de conformité sont les meilleurs, il existe des différences importantes en ce qui concerne les droits et les conditions de travail en fonction de l'employeur, dès lors que les entrepreneurs contournent les règles établies, en particulier lorsqu'ils recrutent leurs sous-traitants.

La question persistante du taux de mortalité élevé chez les migrants exige de faire preuve de courage dans le décompte des victimes et nécessite une classification appropriée de la part des autorités qataries – compte tenu des inquiétudes liées au fait que de nombreux décès ne sont pas déclarés avec exactitude. Faute de quoi, ces statistiques risquent de ternir la Coupe du monde. Le salaire équitable pour les migrants finira également par devenir un sujet de débat dans la question des migrations mondiales, car l'argument « vous n'obtiendriez pas ce salaire dans votre pays » fera l'objet d'un examen plus approfondi

dans le cadre de l'utilisation internationale de la main-d'œuvre de pays plus pauvres.

Les propositions de l'IBB ne viennent pas de nulle part. Les recommandations s'appuient sur les informations fournies à l'IBB par les travailleurs migrants et leurs organisations, ainsi que sur ses partenariats avec le SC, le MADLSA et les sociétés multinationales. Le succès des réformes ne peut être mesuré que sur le terrain et lorsque les partenaires sociaux respectent et mettent réellement en pratique le principe selon lequel « la main d'œuvre fait partie de l'équipe ».

Les informations sur les améliorations apportées à la législation et aux procédures sont largement disponibles en plusieurs langues au Qatar. Les travailleurs sont les mieux placés pour savoir si les réformes sont appliquées.

Faute de mise en œuvre, les lois seront respectées par certains employeurs et ignorées par d'autres. Ce n'est une bonne voie d'avenir pour personne - ni pour les travailleurs, ni pour l'État, ni pour les employeurs. Si la loi n'est pas appliquée, la flexibilité/l'espace, les incitations à l'intention des employeurs à accepter des normes plus exigeantes que la loi feront défaut. Les planchers légaux pourraient devenir des plafonds.

Les 17 mois qui nous séparent de la Coupe du monde offrent une occasion immanquable de mettre fin au mépris de la loi par les entreprises et de mettre pleinement en œuvre les réformes profondes et de grande envergure qui ont été adoptées. Pour que la Coupe du monde 2022 de la FIFA au Qatar laisse un héritage positif en matière de droits des travailleurs, la volonté politique de faire bouger les choses est indispensable et devra être portée par un sens de l'urgence.

Les recommandations ne se limitent pas aux actions des autorités du Qatar. Des propositions sont également adressées à la FIFA ainsi qu'aux entreprises multinationales implantées dans le pays.

4.1. Recommandations aux autorités du Qatar

1. Application effective de la loi sur le salaire minimum et de la loi abolissant le système de la Kafala.

Cette application devrait passer par le biais

d'inspections du travail régulières et inopinées et par l'imposition de pénalités et de sanctions aux employeurs et à leurs sous-traitants et fournisseurs. Outre le salaire minimum, d'autres réformes globales concernant la fixation des salaires, y compris par le biais de négociations, doivent être menées à bien et mises en œuvre afin de garantir que le salaire minimum n'est pas, en fait, un salaire maximum.

- Renforcer les capacités de l'inspection du travail du MADLSA.
- Faire respecter le salaire minimum et profiter de la révision annuelle pour s'assurer qu'il est adéquat et équitable.
- Encourager les employeurs à impliquer les travailleurs à travers leurs représentants.
- Adapter et généraliser le système d'inspection et de contrôle à quatre niveaux du SC qui comprend les audits internes, les audits du SC, les audits par des vérificateurs indépendants et les audits du MADLSA.
- Prendre des mesures d'exécution efficaces à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas la loi, en leur infligeant des pénalités et des sanctions, notamment en refusant d'attribuer des marchés publics aux auteurs de violations répétées du droit du travail qatari.
- Encourager la diffusion des règles de bonne conduite et de bonnes pratiques du SC au niveau du SCURS, de QDVC/VINCI et de quelques autres entreprises.
- Réglementer les agences de recrutement et appliquer la politique de non-paiement des frais d'agence de recrutement pour les travailleurs.
- Mettre en œuvre un programme national de remboursement universel des frais de recrutement payés par les travailleurs (la charge de la preuve devrait incomber aux employeurs ou aux agences de recrutement et non aux migrants).
- Publication d'instructions administratives générales par les plus hautes autorités afin de donner la priorité aux normes du travail et d'assurer leur application, exiger la coopération des employeurs, et obliger les services et les ministères du gouvernement à interdire l'attribution de marchés publics aux employeurs qui violent le droit du travail.
- Utilisation intensive et régulière des médias pour expliquer les efforts et les initiatives du gouvernement en matière d'application des normes du travail afin que les travailleurs, les employeurs et le public soient informés de leurs droits et responsabilités et des possibilités de recours.

2. Garantir que les employeurs respectent la loi sur les certificats de non-objection (CNO) et cessent les représailles et garantir la cohérence du gouvernement en matière de politique et de mise en œuvre

- Le Qatar est entré dans l'histoire en abolissant le système de la Kafala. Ce système, qui prévoit l'obligation pour les travailleurs d'obtenir un CNO pour changer d'emploi, les questions connexes de détention, le droit de quitter le pays, ainsi que l'expulsion, avaient constitué le fondement des accusations de travail forcé portées à l'OIT.
- Par le passé, les accusations portées contre le Qatar en matière de travail forcé et d'autres droits étaient dues à la délégation de ses responsabilités aux employeurs. C'est pourquoi le fait que le gouvernement affirme son autorité et reconnaisse sa responsabilité représentait un changement capital.
- Les assurances données aux travailleurs migrants, à l'OIT et à la communauté mondiale en général se heurtent à l'attitude des employeurs qui agissent comme ils le souhaitent, souvent en toute impunité. Sans une action efficace et opportune, les engagements du gouvernement restent lettre morte.
- Dans le droit qatari, la notion de « fuite » n'est plus ce qu'elle était, cependant, certains employeurs agissent comme si rien n'avait changé. Le ministère de l'Intérieur est accusé, dans son domaine de compétence, d'avoir une interprétation du droit du travail qatari différente de celle du MADLSA. Le MADLSA et le ministère de l'Intérieur devraient au minimum coopérer pour s'assurer que leurs actions sont complémentaires, sur la base d'une politique et de rôles institutionnels cohérents, et qu'elles respectent la loi.
- La fuite devrait être explicitement décriminalisée. Quand les employeurs violent la loi, des sanctions sévères devraient leur être imposées pour décourager de tels comportements.

3. Application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail

Il convient de prendre des mesures afin de garantir que les normes et réglementations en matière de sécurité et de santé et leur application dans le secteur de la construction respectent les normes et politiques internationales et soient fondées sur les meilleures pratiques appliquées au Qatar et dans le monde. Cela nécessite des statistiques fiables. Ainsi serait-il possible de comparer les performances et les tendances des entreprises du Qatar sur des questions telles que les décès, les blessures et les maladies professionnelles et de comparer ces performances avec celles d'autres pays.

L'inspection du travail est essentielle, mais ne suffit pas. Les employeurs sont tenus, par la loi, de

consulter les travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité. La participation des travailleurs formés à la protection de la santé et de la sécurité par le biais de comités de sécurité est essentielle aux fins d'instaurer des lieux de travail sains et sûrs. Au titre des améliorations nécessaires :

- **Mise en place d'un examen médical obligatoire :** les entreprises devraient être tenues de proposer un programme indépendant d'examen médicaux à tous les travailleurs. Les employeurs ne doivent pas défavoriser les travailleurs en raison des résultats des examens médicaux. Ils doivent procéder à des ajustements et des arrangements raisonnables pour les travailleurs souffrant de problèmes de santé, en fonction du degré d'invalidité.
- **Mesures préventives relatives à la santé au travail :** il conviendra d'envisager des procédures de prévention concernant l'hygiène du travail en lien avec la manipulation de substances dangereuses et d'autres questions liées à la santé telles que les troubles musculosquelettiques (TMS), le bruit et les vibrations transmises au système main-bras. Le tout accompagné du soutien professionnel approprié nécessaire pour soutenir et maintenir un tel programme.
- **Santé mentale / stress lié au travail :** les politiques régissant les projets doivent placer au premier plan des programmes assurant un soutien en matière de santé mentale et orientant les travailleurs vers un service d'aide approprié et gratuit au point d'utilisation, de même que la conduite d'évaluations permettant d'identifier les facteurs de stress liés au travail et les mesures préventives.
- **Formation du personnel médical à la santé au travail :** instituer des programmes de formation réguliers garantissant que les professionnels de la santé employés dans les cliniques, sur les lieux de travail et dans les établissements d'hébergement bénéficient d'une formation professionnelle permanente sur les questions de santé au travail.
- **Mettre l'accent sur la mise en œuvre de la santé au travail :** améliorer l'enregistrement et le signalement des cas de santé au travail par les professionnels de la santé et informer les responsables de la production et les agents de la santé et de la sécurité afin qu'ils puissent revoir les procédures de travail et les évaluations des risques et ainsi supprimer ou atténuer les causes des maladies professionnelles.
- **Harmonisation des normes de bien-être des travailleurs :** harmonisation des normes de bien-être des travailleurs et mise en place d'un mécanisme solide de mise en œuvre par le SC, ASHGHAL, QRail et la Fondation du Qatar au-delà des ex-

igences fixées par la législation/réglementation qatarie.

- **Stress thermique :** l'IBB reconnaît les mérites du système complet mis en place par le SC afin de gérer les risques sanitaires liés au stress thermique, parallèlement aux normes minimales définies dans le droit du travail du Qatar. Cette réalisation a été soulignée dans une publication récente intitulée *Assessment of occupational health strain and mitigation strategies in Qatar*, réalisée par FAME Laboratory pour le compte de l'OIT, du MADLSA et du SC.
 - **Hébergement des travailleurs :** harmonisation des normes en vigueur relatives à l'hébergement et mise en œuvre dans tous les logements.
- La planification des prestations sociales sur les sites (réfectoires, toilettes, aires de repos, eau potable, cliniques) doit tenir compte du caractère évolutif des projets de construction de grande envergure et anticiper les besoins d'une main-d'œuvre plus nombreuse.
- **Capacité en matière de sécurité et de santé au travail :** pour garantir une application uniforme des normes de santé et de sécurité, des mécanismes de formation et de certification doivent être mis en place afin de mesurer et poursuivre l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

Les décès devraient être rapportés et les rapports connexes assortis d'explications probantes des causes et des circonstances. Des acteurs indépendants devraient être en mesure d'évaluer les cas et les statistiques et un système efficace de suivi de la mortalité des travailleurs devrait être mis en place.

4. Réforme du système de justice du travail

La véritable difficulté, qui a été la cause principale des arrêts de travail, est le non-paiement et le retard de paiement des salaires et autres prestations. Bien que le gouvernement (MADLSA) ait mis en place le système de règlement des différends pour accélérer les plaintes des travailleurs, les cas de nombreux migrants passent entre les mailles du filet. Leurs cas n'ont pas été résolus en raison des retards dans le traitement des dossiers, de la résistance des employeurs, de la faillite de l'entreprise et d'autres problèmes.

De nombreux travailleurs qui ont obtenu gain de cause attendent toujours d'être indemnisés. Il est particulièrement important d'accélérer les demandes en attente pour les travailleurs qui rentrent chez eux. En outre, il faut mettre fin aux représailles des employeurs contre les travailleurs qui déposent des plaintes. Les travailleurs disent à l'IBB « Ne nous privez pas du fruit

de notre travail ». L'expérience montre un décalage partiel entre l'intention et la lettre de la loi d'une part, et la réalité sur le terrain d'autre part.

L'IBB a procédé à une évaluation juridique basée sur des centaines de cas examinés lors de sa clinique juridique internationale le 14 juin 2019 à Doha, au Qatar, ainsi que sur des plaintes qui ont été transmises à l'IBB concernant le non-paiement de salaires, couvrant des périodes où les travailleurs ont assuré des prestations non rémunérées pendant une durée allant de quatre (4) à quatorze (14) mois.

Recommandations en vue de réformer et d'améliorer le système de justice du travail du Qatar :

- Accélérer le recouvrement des créances salariales, des plaintes pour gratifications impayées et toute autre créance pécuniaire.
- Résoudre en première instance le non-paiement des salaires, car il s'agit de simples réclamations financières qui ne devraient pas faire l'objet de procédures tortueuses. Les pratiques et procédures devraient s'inspirer de l'expérience des pays disposant des systèmes les plus efficaces et les plus rapides.
- Le MADLSA devrait autoriser les travailleurs à présenter des recours collectifs (« actions de groupe ») lorsque les décisions prises s'appliquent à tous les employés concernés.
- Le MADLSA devrait être habilité à délivrer un bref d'exécution et à le faire appliquer. Un employé direct et permanent (agent ou personne chargée de l'exécution) devrait être autorisé à saisir les biens et les comptes bancaires des employeurs. Les ressources ainsi obtenues pourraient alors être consacrées à la pleine exécution des jugements officiels. Les travailleurs ne devraient pas avoir à attendre les décisions des tribunaux pour recouvrer leurs salaires, même si les employeurs doivent être libres d'interjeter appel des décisions devant les tribunaux.
- Outre le paiement des salaires et la satisfaction des autres requêtes, l'employeur devrait être tenu de payer une amende.
- Le MADLSA et la juridiction supérieure devraient poursuivre les sociétés, les entités apparentées, les sociétés mères, les entreprises affiliées et leurs propriétaires en cas de faillite, de changement de nom de l'employeur, de fuite, etc.
- Le congédiement déguisé (lorsqu'un employé démissionne à la suite de l'instauration par l'employeur d'un environnement de travail hostile) devrait être prononcé lorsque l'employeur ne paie pas les travailleurs pendant plus de deux (2) mois, ainsi que dans tous les autres cas où le maintien dans l'emploi dans l'entreprise devient intenable ou insupportable.
- Les citations à comparaître, les assignations, les ordonnances, les décisions ou tout autre document juridique doivent être adressés par l'agent du MADLSA ou par le personnel chargé de l'exécution en utilisant trois moyens différents : la remise d'un document papier, un courrier électronique et un message texte (SMS).
- Des mises à jour et des suivis en ligne devraient être disponibles, particulièrement importants pour ceux qui ont déjà été licenciés ou qui ont dû quitter le Qatar.
- Les représailles exercées par les employeurs à l'encontre des travailleurs qui déposent plainte sont un problème grave qu'il convient de sanctionner comme il se doit.
- Les demandes en cours, notamment dans le cas de travailleurs contraints de rentrer chez eux, doivent être accélérées. L'instruction de ces affaires peut être poursuivie dans le cadre des politiques réglementaires du pays d'origine, par exemple, en déposant plainte contre les agences de recrutement. Dans certains cas, ces plaintes pourraient être mieux prises en compte par le truchement des ambassades qataries.

5. Recrutement équitable

Le travail forcé et les autres violations des droits de l'homme commencent souvent au moment du recrutement. Les travaux dans ce domaine, y compris les mesures d'application, devraient prendre en compte et s'intéresser aux processus de recrutement de la chaîne d'approvisionnement. Les recommandations suivantes sont essentielles en vue d'un recrutement éthique et équitable :

- La main-d'œuvre devrait être majoritairement embauchée directement, la sous-traitance étant limitée à 2 niveaux, afin de mettre fin aux abus en matière de recrutement.
- La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait être imposée tout au long de la chaîne d'approvisionnement, qui comprend les agences de recrutement, les agences de placement et les prestataires de services (entreprises de nettoyage, traiteurs, maintenance, jardinage, etc.).
- Il faudrait interdire aux agences de recrutement de facturer des frais aux travailleurs et les obliger à adopter d'autres politiques et pratiques de recrutement éthique.
- Les contrats de travail devraient être clairs et transparents. Tous les travailleurs, en particulier les migrants, devraient avoir des contrats de travail écrits, précisant clairement et dans leur langue toutes les conditions d'emploi.
- Les travailleurs devraient être libres de quitter les lieux d'hébergement quand ils le souhaitent.

- Les travailleurs devraient être libres de résilier leur emploi à tout moment, sans encourir de sanctions administratives ou financières (par exemple, leur salaire ne sera pas retenu). Les travailleurs devraient être libres de changer d'employeur conformément à la loi qatarie.
- Lorsqu'un travailleur a payé des frais à une agence pour obtenir un emploi, les employeurs devraient rembourser ces frais.

6. Un fonds de soutien et d'assurance des travailleurs pleinement opérationnel et intégralement financé

Si l'on veut soulager les travailleurs du poids des salaires impayés en attendant le règlement des différends, le Fonds de soutien et d'assurance des travailleurs doit être pleinement opérationnel et intégralement financé. S'il ne peut être financé de manière adéquate par le seul recouvrement des salaires impayés, il conviendrait d'envisager un financement « initial » des employeurs par le biais d'une taxe ou d'un impôt. Le fonds pourrait être alimenté par les paiements recouverts auprès des employeurs qui ne respectent pas les règles.

Le Fonds de soutien et d'assurance des travailleurs devrait être intégralement financé et pleinement opérationnel d'ici la fin du deuxième trimestre de 2021. Il devrait verser sans délai les salaires impayés comme prévu après avoir perçu ces sommes auprès des employeurs fautifs. En outre, des pénalités d'un montant suffisant devraient être imposées aux contrevenants afin de dissuader de telles pratiques. Les amendes devraient être reversées aux victimes et à leurs familles.

Le fonds devrait permettre d'atténuer les difficultés rencontrées par les travailleurs concernés. Toutefois, il conviendrait par ailleurs d'améliorer et d'accélérer les procédures, qu'il s'agisse de recueillir des fonds pour les travailleurs ou de rembourser le fonds.

7. Droit à la représentation et comités de travailleurs

Le Comité suprême a mis en place 113 Forums pour le bien-être des travailleurs ou comités de travailleurs. QDCV/VINCI a établi des comités WWC sur l'ensemble de ses chantiers. L'IBB a observé les élections des représentants des travailleurs au sein de ces comités et peut attester qu'elles se sont déroulées de manière indépendante, équitable et transparente. Les comités de travailleurs sont un mécanisme important pour permettre aux travailleurs de se faire entendre et répondre aux problèmes rencontrés sur les sites de construction et dans les hébergements.

Les comités de travailleurs mis en place par le SC devraient inspirer le reste du pays, bien au-delà de la construction des stades. Ils devraient également être

mis en place de telle sorte qu'ils soient opérationnels et indépendants. Pour garantir leur indépendance et leur capacité, les comités de travailleurs devraient être organisés dans un premier temps avant de devenir opérationnels comme unité ou instance collective, aptes à déterminer leurs ordres du jour et leurs priorités et à consulter leurs mandants avant la mise en place de comités paritaires.

L'élection de représentants des travailleurs représente un progrès considérable, mais elle est encore loin de répondre aux attentes en matière de droits syndicaux. Bon nombre des réformes entreprises au Qatar répondent à l'engagement du gouvernement de protéger les droits fondamentaux au travail tels que définis par l'OIT.

Toutefois, le plein respect du droit de former des syndicats et de négocier n'est pas encore inscrit dans la loi. Grâce à l'expérience des comités de travailleurs, il sera plus facile d'étendre la représentation des travailleurs à la liberté syndicale et la négociation collective. Ces structures et l'expérience accumulée par les représentants élus constituent un environnement propice à l'avènement des droits syndicaux.

Avec des relations industrielles saines, le secteur de la construction serait plus stable et plus durable. Avec l'ajout de réglementations légales telles que le salaire minimum et des améliorations dans l'administration et l'inspection du travail, la représentation des travailleurs et des normes sectorielles applicables, notamment par le biais de la négociation collective, permettrait de créer des conditions « équitables ».

Le développement de relations industrielles saines contribuerait à améliorer le respect du droit du travail au Qatar. Un centre pour les travailleurs pourrait favoriser la discussion tripartite des questions politiques et l'établissement de relations industrielles constructives entre les syndicats et les employeurs.

4.2. Recommandations à la FIFA et au SC

Les recommandations 1 à 7 sont également adressées à la FIFA, celle-ci pouvant mettre à profit son influence pour s'assurer que ces propositions sont traitées par les autorités qataries.

8. Centre pour les travailleurs migrants

Pour que les travailleurs migrants bénéficient pleinement des réformes du travail au Qatar, ils doivent être conscients de leurs droits et gagner en confiance afin de pouvoir les exercer. Les travailleurs migrants ne doivent pas être considérés uniquement comme des bénéficiaires de la réforme du travail. Ils doivent être activement impliqués dans les étapes suivantes, notamment dans leur mise en œuvre. La participation réelle des travailleurs migrants à la mise

en œuvre de la réforme du travail est la clé de son succès et de sa pérennité.

Il est nécessaire de créer un centre pour les travailleurs migrants, géré par des migrants. Il bénéficierait du soutien et de l'assistance de l'IBB et d'autres fédérations syndicales internationales. Il s'agirait d'un « lieu sûr » où les migrants pourraient s'informer de leurs droits et solliciter une assistance et des conseils juridiques. Le centre serait un lieu de formation pour les représentants des travailleurs, notamment ceux chargés de la sécurité et de la santé. Il pourrait également servir aux dirigeants de la communauté des migrants et à leur organisation.

Ce centre pourrait aider à trouver des solutions au problème de l'engorgement des affaires dans les comités de résolution des conflits du travail (tribunaux du travail). En collaborant avec les autres, il pourrait faciliter un dialogue social productif et favoriser la consultation avec les autorités qataries et les organisations d'employeurs.

Le SC et la FIFA devraient user de leur influence auprès des autorités du Qatar afin que le centre soit reconnu, qu'il bénéficie d'une protection juridique et qu'il soit légalement enregistré. Ces deux acteurs devraient également apporter un soutien financier au centre ; plus particulièrement, la FIFA devrait élargir la nature et les bénéficiaires du Fonds d'héritage de la FIFA afin d'y intégrer les travailleurs migrants par l'intermédiaire du centre. Le Centre pour les travailleurs migrants ferait ainsi partie de l'héritage de la Coupe du monde de la FIFA 2022 au Qatar.

9. Bien-être des travailleurs et inspection conjointe dans le secteur hôtelier

Les normes de bien-être des travailleurs du SC et son système d'audit et d'inspection à quatre niveaux devraient être étendus aux secteurs de l'hôtellerie et des services au sens large, en particulier aux hôtels et services accrédités pour la Coupe du monde. Une attention particulière doit être accordée aux personnes travaillant pour des sous-traitants, des fournisseurs et des agences d'emploi et de recrutement. Les mesures doivent inclure :

- Un audit de la conformité des sous-traitants, fournisseurs et agences aux normes de bien-être des travailleurs.
- Adapter le mécanisme d'inspection conjointe SC-IBB en y incluant le MADLSA ainsi que les fédérations syndicales internationales (Global Unions) et les parties prenantes concernées.
- Organiser et former les représentants des travailleurs dans les comités de travailleurs, notamment ceux qui sont employés par des sous-traitants ainsi que la main d'œuvre externalisée.

10. Garantie d'un recours en temps utile pour les plaintes et les réclamations des travailleurs

Le Conseil consultatif des droits de l'homme de la FIFA a fait part à cette dernière de ses préoccupations concernant les délais importants entre le recensement des conséquences sur les travailleurs migrants (en particulier le paiement tardif ou le non-paiement des salaires, le non-remboursement des frais de recrutement et la résiliation anticipée des contrats) et la correction de ces conséquences. En dépit de la mise en place, par le SC, de dispositifs visant à y remédier sur les sites de la Coupe du monde de la FIFA 2022, certains cas ont néanmoins été associés à ces sites. Cela plaide en faveur d'une plus grande attention de la part de la FIFA, notamment parce que les dispositifs actuels sont étendus à d'autres secteurs non liés à la construction mais associés à la compétition.

L'abolition du certificat de non-objection (CNO) a été une étape importante ; cependant, comme pour d'autres aspects du système évolutif du droit du travail au Qatar, la mise en œuvre effective reste la question essentielle.

La FIFA devrait tirer profit de sa présence sur le terrain au Qatar, en étroite collaboration avec son partenaire, le SC, pour chercher à offrir un recours rapide aux travailleurs, en particulier lorsque les préjudices sont liés à des questions de non-paiement ou de paiement tardif des salaires ou de remboursement des frais de recrutement, notamment :

- En s'assurant qu'elle est toujours informée par le SC des cas identifiés, et en mobilisant le SC afin qu'il œuvre en vue des résultats souhaités pour les travailleurs concernés ;
- En formulant des recommandations opérationnelles à l'appui de cette priorité stratégique, par exemple en précisant quand le SC doit intervenir pour proposer une solution provisoire en vertu des dispositions existantes des normes de bien-être des travailleurs lorsque les parties responsables s'abstiennent ;
- En intégrant un recours ponctuel dans le cadre de la diligence raisonnable de la FIFA concernant les passations de marché liées à l'événement et l'hébergement hôtelier, notamment en lien avec les conditions des travailleurs migrants dans les hôtels accrédités pour la Coupe du monde de la FIFA ainsi que dans le secteur hôtelier, au sens large, participant à l'économie touristique autour de la Coupe du monde.
- En usant de son influence pour obtenir des améliorations dans la rapidité et la pertinence des recours permis par les dispositifs étatiques pertinents, notamment le fonds de compensation géré par le ministère de l'Administration, du Développement, du Travail et des Affaires sociales (MADLSA) ;

- En s'engageant davantage auprès des représentants des travailleurs migrants locaux et des groupes communautaires afin de recueillir des informations pour éclairer son approche.

Les points soulevés par le Conseil consultatif des droits de l'homme de la FIFA relatifs à la Coupe du monde de la FIFA 2022 au Qatar sont résumés ci-dessus. Toutefois, dans son rapport final, le Conseil a également formulé des recommandations qui vont au-delà de la Coupe du monde 2022, afin que les droits de l'homme restent une priorité pour la FIFA et qu'elle prête attention aux points de vue indépendants. La version intégrale du rapport peut être consultée ici (rapport en anglais) : <https://fr.fifa.com/who-we-are/news/le-conseil-consultatif-des-droits-de-l-homme-de-la-fifa-soumet-son-rapport-final>

11. Programme de remboursement universel

La plupart des travailleurs se rendant au Qatar et dans le Golfe paient des frais pour couvrir le coût de leur recrutement. Selon le mode de recrutement et le pays d'origine, les travailleurs des principaux pays d'origine de la main d'œuvre migrante paieraient entre 710 et 2 900 dollars américains. Le paiement de ces frais expose les travailleurs et leurs familles aux intimidations, à la servitude pour dettes et à d'autres abus. Le risque de travail forcé est également accru.

Conscient de ce problème, le SC a lancé, il y a trois ans, son programme de remboursement universel (SCURS) afin de rembourser les frais engagés par les travailleurs sur leurs chantiers. Il n'est pas nécessaire de présenter de justificatifs à cet effet. Le SC estime que les entrepreneurs ont remboursé au total jusqu'à 28,2 millions de dollars à 30 940 travailleurs du SC et 18 066 travailleurs ne relevant pas du SC sur cette période de 36 mois.

Le Qatar devrait étendre ce système aux dizaines de milliers de travailleurs du secteur de l'hôtellerie, y compris ceux qui travaillent pour des sous-traitants ou des agences. Il devrait être proposé dès le premier jour d'emploi, quel que soit le temps passé sur le site.

- L'employeur et l'agence de placement doivent :
 - Documenter leur engagement de remboursement (éligibilité des travailleurs et quantum à payer) dans une lettre d'engagement.
 - Obtenir une attestation de leur lettre d'engagement de remboursement universel auprès du MADLSA.
 - Verser un remboursement forfaitaire de 1 500 dollars US par travailleur, qui leur sera payé en un maximum de six versements mensuels.
 - Communiquer (au moyen de courriers officiels, de questions-réponses, de l'accès à une ligne de réclamation comme la hotline SC) avec tous les travailleurs « concernés » pour leur expliquer

leurs droits, les calendriers de paiement et les voies de recours.

- Les autorités compétentes doivent mettre en place une ligne d'assistance téléphonique spécifique permettant aux travailleurs d'aborder toutes les questions liées au recrutement. Cette ligne devrait être facilement accessible aux travailleurs tout au long de la procédure et proposée dans toutes les langues nécessaires.
- Les employeurs et les agences devraient être tenus d'informer de l'existence de cette ligne directe et de se conformer aux décisions du mécanisme de réclamation.
- Les autorités compétentes devraient faire vérifier les paiements effectués par une tierce partie. Elles devraient collaborer avec les entreprises utilisatrices à la résolution des problèmes de non-conformité.
- Le remboursement des frais de recrutement ne devrait pas dégager l'employeur ou l'entreprise utilisatrice de toute responsabilité au titre des futures demandes de remboursement ou de réparation – le système de règlement des différends a pour fonction de délivrer un arbitrage non judiciaire sur ces questions et peut exiger des niveaux de remboursement plus élevés ou d'autres formes de réparation.

4.3. Recommandations aux entreprises multinationales

12. Diligence raisonnable et inspection conjointe

En vertu des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme et des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les entreprises sont censées faire preuve de « diligence raisonnable » et découvrir les effets néfastes sur les droits de l'homme et les risques pour les personnes concernées.

Lorsque des actes mettant en danger l'exercice de ces droits ont pour auteur des tiers avec lesquels elles entretiennent des relations commerciales (y compris les sous-traitants, les fournisseurs et les agences de placement), elles doivent identifier ces effets et user de leur influence pour corriger ces pratiques. Lorsque des préjudices ont été causés, ils devraient faire l'objet de réparations adéquates et appropriées.

Dans le secteur de l'hôtellerie et des services, les responsabilités en matière de « relations d'affaires », outre les sous-traitants, les fournisseurs et les agences pour l'emploi, devraient inclure les accords de franchisage. Les hôtels, mais aussi certaines chaînes de restaurants et d'autres services, fonctionnent par le biais de franchises dans lesquelles la société qui détient le nom n'a aucune responsabilité en matière de propriété ou d'exploitation. Toutefois, la diligence raisonnable implique d'être vigilant quant

aux incidences néfastes sur les droits de l'homme causées par des entreprises auxquelles leur nom est rattaché.

Il arrive que la législation nationale ne protège pas les droits de l'homme ou que les gouvernements ne protègent pas suffisamment ces droits, ou encore que les mécanismes d'exécution en la matière ne fonctionnent pas. Lorsque cela se produit, on attend néanmoins des entreprises qu'elles respectent les normes universelles des droits de l'homme, y compris les normes internationales du travail. Elles doivent :

- Respecter les droits de l'homme internationaux, notamment les normes du travail, dans le secteur de la construction et les autres secteurs au Qatar.
- Exiger que les sous-traitants, les fournisseurs et les autres personnes avec lesquelles elles entretiennent des relations commerciales respectent ces normes.
- Procéder à des inspections conjointes des lieux de travail dans le secteur de la construction avec l'IBB et travailler avec la fédération syndicale internationale concernée dans d'autres secteurs.
- Consulter régulièrement les parties prenantes, notamment les organisations représentant les travailleurs migrants.
- Concernant les sponsors, ceux-ci doivent s'efforcer de veiller à ce que la FIFA respecte ses engagements et responsabilités en matière de droits de l'homme.

En conclusion, les 12 recommandations de l'IBB surviennent à un moment où le Qatar a enregistré des progrès notables en matière de droits légaux dans le domaine de l'emploi. Elles ont également fait progresser la protection de la santé et de la sécurité au travail, notamment pour les travailleurs employés sur les chantiers des stades de la Coupe du monde de la FIFA Qatar 2022. Cela reflète la volonté politique du gouvernement de reconnaître les droits humains des travailleurs migrants et de les traiter avec respect.

La promulgation de lois et réglementations efficaces est indispensable. Toutefois, aussi importantes que soient ces réformes, elles ne deviennent réalité pour les travailleurs qu'elles protègent que si elles sont effectivement appliquées. C'est souvent au niveau de la mise en œuvre que les mesures échouent. Bien que d'autres réformes juridiques soient nécessaires, l'essentiel des recommandations de l'IBB concerne la mise en œuvre.

Les lois doivent s'appliquer à tous de la même manière. Le droit du travail doit s'appliquer à tous les travailleurs. Les privilèges des employeurs ne devraient jamais permettre de violer la loi du pays en toute impunité. Dans de trop nombreux cas, une telle conduite compromet les améliorations significatives apportées au droit du travail au Qatar. En effet, en

laissant aux employeurs le libre choix de se conformer ou non à la loi, le respect de celle-ci devient facultatif.

De telles circonstances dissuadent fortement de respecter la loi. Les entreprises responsables ne devraient pas être sanctionnées par la perte de contrats ou l'obligation de quitter le pays pour avoir respecté le droit du travail qatari.

En ce qui concerne les nouvelles évolutions juridiques, des progrès supplémentaires doivent être réalisés en matière de représentation des travailleurs, afin de protéger leurs droits à former des syndicats, à y adhérer et à négocier.

Outre la protection de ces droits fondamentaux, des mesures doivent être prises pour préparer le terrain afin que les futurs systèmes de relations industrielles soient réalisables et viables. Tout ceci dépendra des efforts « concrets » déployés pour mettre en place des dispositifs permettant une résolution équitable et pacifique des conflits. Le fait que tant d'employeurs défient la loi qatarie signifie qu'il reste encore un important travail à accomplir afin de donner corps à une culture des relations industrielles.

Les relations industrielles, surtout lorsqu'elles comprennent des négociations au niveau sectoriel, permettent également aux représentants des travailleurs et des employeurs de déterminer des niveaux de rémunération équitables et des conditions dépassant le salaire minimum ainsi que les droits et avantages prévus par la loi. Elles offrent une souplesse de moyens permettant de s'adapter aux besoins des deux partenaires du secteur.

La négociation collective sectorielle contribuerait à instaurer des « conditions égales » afin que les employeurs responsables ne soient pas lésés par des entreprises qui cherchent à obtenir un avantage concurrentiel en exploitant les travailleurs et en violant leurs droits. À cette fin, le gouvernement devrait promouvoir activement la pratique de la négociation collective.

La réalisation et la pleine application des réformes constitueraient un héritage formidable et durable de la Coupe du monde de la FIFA Qatar 2022 en matière de droits de l'homme. L'engagement de l'IBB vis-à-vis de son appel constant en faveur « d'un travail décent pour tous, partout » ne faiblira pas alors qu'elle s'efforce de toujours défendre les travailleurs migrants dans le monde.

Concernant le Qatar, nous appelons toutes les parties prenantes à rester attentives à nos initiatives, à les soutenir et ainsi promouvoir cet objectif historique – l'héritage au regard du travail décent, à l'horizon 2022 et au-delà. 🌟

Liste des sources

- Amnesty International, 'Qatar World Cup of Shame', Research, 2013, <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2016/03/qatar-world-cup-of-shame/> (consulté le 15 avril 2021)
- Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois. Supreme Committee for Delivery & Legacy and BWI sign MoU for joint inspections on 2022 FIFA World Cup projects, 2016, <https://www.bwint.org/cms/supreme-committee-for-delivery-legacy-and-bwi-sign-mou-for-joint-inspections-on-2022-fifa-world-cup-projects-479> (consulté le 5 avril 2021)
- Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois. BESIX s'engage sur les droits humains en signant un ACI sur les normes de travail équitables avec l'IBB, 2017, https://www.bwint.org/fr_FR/cms/news-72/besix-s-engage-sur-les-droits-humains-en-signant-un-aci-sur-les-normes-de-travail-equitables-avec-l-ibb-920 (consulté le 11 avril 2021)
- Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois. IBB-VINCI-QDVC - Rapport d'audit conjoint, 2019, [https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/8F3DD7211F1070D1C12583CB00256D46/\\$file/2019-01-IBB-QDVC-VINCI-Rapport-Audit-Fr.pdf](https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/8F3DD7211F1070D1C12583CB00256D46/$file/2019-01-IBB-QDVC-VINCI-Rapport-Audit-Fr.pdf) (consulté le 15 avril 2021)
- Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois. Le ministère du Qatar et l'IBB organisent un forum de leaders communautaires, 2019, https://www.bwint.org/fr_FR/cms/le-ministere-du-qatar-et-l-ibb-organisent-un-forum-de-leaders-communautaires-1273 (consulté le 19 avril 2021)
- Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois. New IFA - Significant Progress in Protecting the Rights of Migrant Construction Work, 2018, <https://www.bwint.org/cms/new-ifa-significant-progress-in-protecting-the-rights-of-migrant-construction-work-941> (consulté le 11 avril 2021)
- Centre de Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme, FIFA Human Rights Advisory Board provides closing report including recommendations from March - Dec 2020, 2021, <https://www.business-human-rights.org/en/latest-news/fifa-human-rights-advisory-board-provides-closing-report-including-recommendations-from-march-dec-2020/> (consulté le 19 avril 2021)
- Fédération Internationale de Football Association, Le Conseil consultatif des droits de l'homme de la FIFA soumet son rapport final 2021, <https://fr.fifa.com/who-we-are/news/le-conseil-consultatif-des-droits-de-l-homme-de-la-fifa-soumet-son-rapport-final> (consulté le 8 avril 2021)
- Fédération Internationale de Football Association, FIFTH REPORT BY THE FIFA HUMAN RIGHTS ADVISORY BOARD, 2021, <https://img.fifa.com/image/upload/vforeieiz1fh06ld4a36.pdf> (consulté le 8 avril 2021)
- Organisation internationale du Travail. Le Conseil d'administration de l'OIT salue l'engagement du Qatar à renforcer les droits des travailleurs migrants, 2017, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_592487/lang--fr/index.htm (consulté le 5 avril 2021)
- Organisation internationale du Travail. Qatar issues a National Policy on Occupational Safety and Health to promote the right to safe and healthy workplaces, 2020, https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_757298/lang--en/index.htm (consulté le 6 avril 2021)
- Organisation internationale du Travail. Cas individuel (CAS) - Discussion : 2015, Publication : 104ème session CIT (2015), Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 - Qatar (Ratification : 1998) http://ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3241918,fr:NO (consulté le 10 avril 2021)
- Organisation internationale du Travail. Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération syndicale internationale et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_239842.pdf (consulté le 10 avril 2021)
- Organisation internationale du Travail. Bureau de projet de l'OIT pour l'État du Qatar, 2017, <https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/lang--en/index.htm> (consulté le 10 avril 2020)
- Organisation internationale du Travail. Bureau de projet de l'OIT pour l'État du Qatar, 2017, <https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/lang--en/index.htm> (consulté le 10 avril 2020)
- Comité suprême pour les projets et l'héritage, 2019, <https://www.qatar2022.qa/sites/default/files/Workers-Welfare-Progress-Report-dec-2019-EN.pdf> (consulté le 7 avril 2020)



BWI • Building and Wood Workers' International
BHI • Bau- und Holzarbeiter Internationale
BTI • Byggnads- och Träarbetar-Internationalen
IBB • Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois
ICM • Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera