



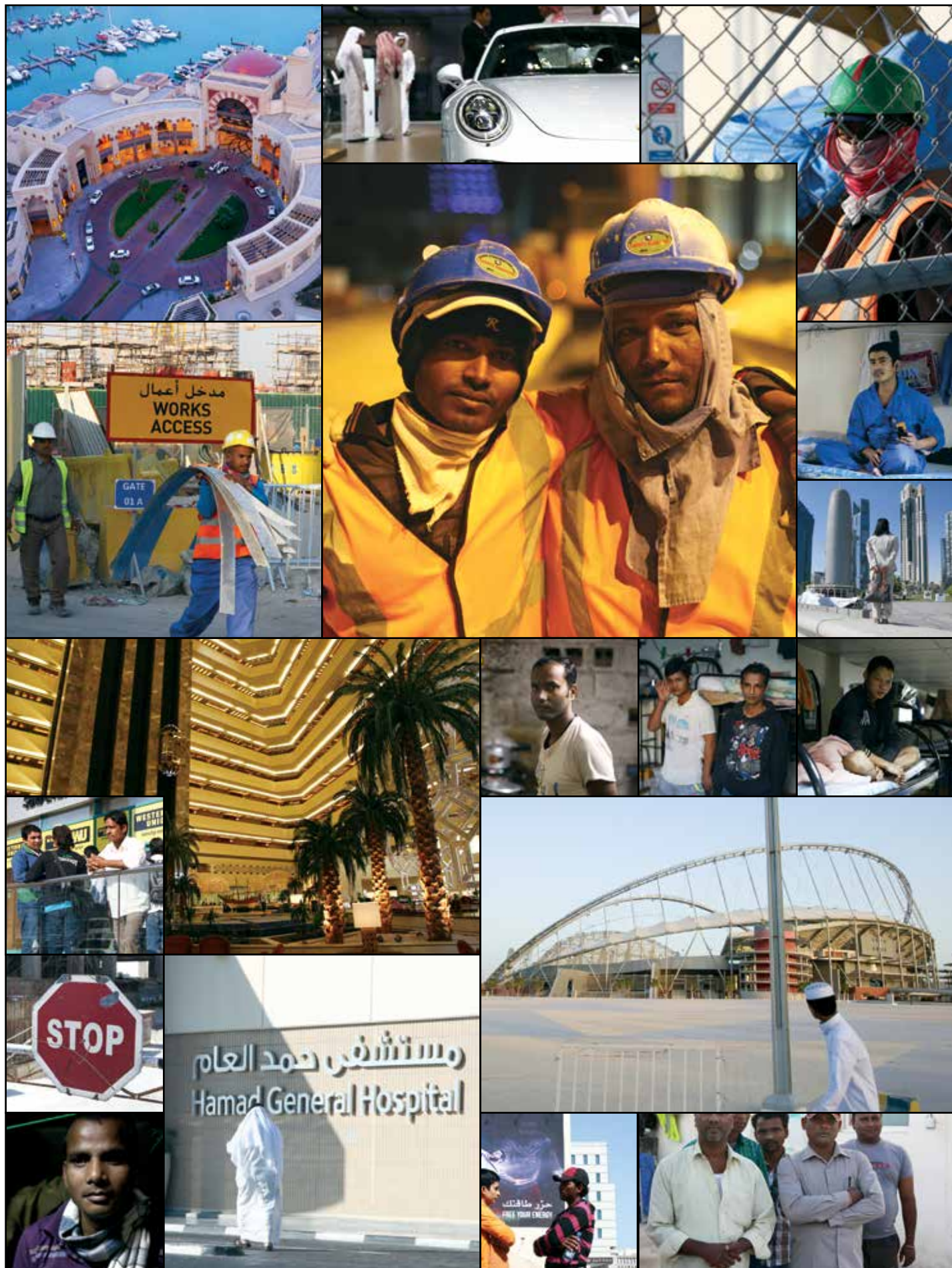
Le Qatar: un cas difficile à défendre

Hôte de la Coupe du monde de la FIFA 2022 | Rapport spécial de la CSI | Mars 2014



Photo de couverture: Benjamin Crowe.

Photos de gauche à droite: Matilde Gattori, Benjamin Crowe, Benjamin Crowe.



Montage photos ©: CSI, Benjamin Crowe, Matilde Gattori

SOMMAIRE

1. La FIFA et la Coupe du monde peuvent agir comme catalyseurs de changement	6
2. Témoignages recueillis par la CSI	7
3. Mortalité des travailleurs.....	14
4. Des mesures insuffisantes.....	16
5. Un système défaillant	20
Agences de recrutement	20
Comportement des entreprises	20
Système juridique du Qatar.....	20
Centres de rétention.....	23
Salaires minimum	25
Inspecteurs du travail	25
6. Droit international.....	28
Annexe: Exemples de dispositions contractuelles-types destinées aux entreprises qui travaillent au Qatar sur les chantiers de la Coupe du monde 2022	31

Avant-propos: Pris au piège au Qatar

Le Qatar est un pays qui n'a pas de conscience.

Si de nombreux citoyens du Qatar sont très instruits et très généreux, il n'en reste pas moins que le pays est dirigé par un gouvernement de façade. Le Qatar est administré comme une entreprise familiale. Les ministres, qui n'ont guère de pouvoir, essaient de gérer leurs portefeuilles comme les gouvernements démocratiques, mais la fonction publique n'est qu'un fantôme.

Les libertés et les droits fondamentaux sont inexistantes pour les personnes qui travaillent au Qatar, qu'il s'agisse de travailleurs/euses migrants pauvres ou d'expatriés hautement rémunérés et qualifiés. Les travailleurs/euses étrangers sont réduits en esclavage: ils sont la propriété des employeurs, qui ont toute autorité en matière de recrutement, de salaire, de conditions d'embauche et de délivrance de papiers d'identité (une personne sans papiers d'identité peut aller en prison); les employeurs peuvent même refuser un changement d'emploi ou un visa de sortie pour quitter le pays. C'est le système de parrainage appelé «kafala».

Les travailleurs migrants pauvres, qui vivent dans des conditions déplorables, sont contraints de travailler de longues heures sous une chaleur insupportable six jours par semaine. Tenus à l'écart dans une situation d'apartheid, leur taux de mortalité atteint un niveau sans précédent.

Les ambassades étrangères situées au Qatar sont réduites au silence concernant cette hécatombe, par crainte de représailles de la part des autorités. Des sources diplomatiques signalent qu'elles sont vivement encouragées à minorer, voire à nier, le nombre de décès liés au travail, sous peine de priver les migrants des sommes d'argent qu'ils envoient dans leur pays d'origine.

Les femmes sans mari, ou les femmes et les enfants non accompagnés d'un «parrain», souvent victimes de mauvais traitements, y compris de viol, sont emprisonnés dans des centres de rétention surpeuplés et insalubres. Les personnes détenues n'ont pas la moindre idée de ce que leur arrivera. Les ambassades n'ont pas pleinement accès aux centres de rétention et aucune trace écrite concernant les migrants qui y sont retenus n'est disponible.

Il n'existe pas de système efficace pour faire respecter les droits du travail au Qatar qui est, de fait, un État policier. La minuscule inspection du travail est impuissante devant le nombre considérable de chantiers et de camps pour travailleurs à Doha et dans ses environs.

La CSI a récemment rendu visite à plusieurs milliers de personnes logées dans dix camps pour travailleurs à l'est et au sud de Doha. Ces camps sont administrés par des propriétaires qui louent des taudis à des entreprises, ou sont directement gérés par les entreprises. C'est un chef du camp ou un agent de sécurité d'entreprise qui patrouille dans le camp. Souvent, il n'y a même pas d'eau potable. J'ai moi-même goûté l'eau saumâtre que les travailleurs/euses boivent et avec laquelle ils se lavent.

La zone industrielle, située à 25 km du centre-ville de Doha, est un quadrillage de 52 rues le long desquelles circulent les bus qui emmènent les ouvriers sur leur site de travail, et où se trouvent toutes sortes d'engins de chantier et de machines plus ou moins dangereuses. Derrière les chantiers et les machines se dressent des immeubles à un étage, parfois deux, comprenant des dortoirs pour huit à douze travailleurs, un WC, des douches et une cuisine. Dans cette zone industrielle, 60% des camps pour travailleurs hébergent des ouvriers népalais.

“Le Qatar est un pays qui n'a pas de conscience.”

Certains hommes disent qu'ils sont traités comme des animaux et qu'ils vivent comme des chevaux dans une écurie.

Saniya se trouve à 35 km de Doha et arbore le même ensemble de bâtiments délabrés, d'installations industrielles et de logements. Ce sont des générateurs qui fournissent l'électricité et les eaux usées s'écoulent à découvert dans les camps. Un des stades de la Coupe du monde se trouve à Al Wakrah, à 27 km au sud de Doha, qui compte de multiples camps pour travailleurs.

Des bleus de travail et des vêtements d'homme en train de sécher annoncent l'épouvantable insalubrité de ces camps que le Qatar refuse de reconnaître.

Manifestement, aucun inspecteur du travail ne s'est rendu depuis longtemps dans les camps pour travailleurs que nous avons vus, en admettant qu'un inspecteur y soit venu un jour.

Dans ce système judiciaire inefficace, ralenti à l'extrême par les tactiques dilatoires des employeurs, il peut se passer des années avant qu'un jugement soit rendu, alors que les travailleurs/euses sont pris au piège, privés de revenus et de soutien.

Les travailleurs/euses sont prisonniers d'un système défaillant.

Hélas, un petit nombre de Qataris très influents ont choisi de créer une économie moderne en apparence aux dépens de travailleurs/euses exploités et réduits en esclavage.

Le Qatar doit changer. La FIFA peut l'y aider en exigeant l'abolition de la kafala et le respect des droits internationaux comme condition préalable à l'organisation de la Coupe du monde de 2022 au Qatar.

La situation peut évoluer si la FIFA demande au Qatar d'abolir la kafala et de respecter les droits fondamentaux internationaux.

Ce rapport spécial de la CSI montre de manière accablante que le Qatar n'hésite pas à priver les travailleurs/euses de leurs droits, par exemple:

- dans les camps, les travailleurs/euses n'ont que de l'eau saumâtre à leur disposition pour cuisiner et se laver,
- les employeurs exigent que les travailleurs/euses versent des cautions de 275 USD avant de les autoriser à partir en congé,
- chaque année, plus de 2500 employées domestiques indonésiennes s'enfuient du foyer de leur parrain en raison des violences qui leur sont infligées,
- les ouvriers qui travaillent sur le stade d'Al Wakrah vivent dans des conditions inhumaines.

Je vais vous présenter quelques-uns de ces travailleurs/euses. Leurs témoignages, établis avec la collaboration de notre équipe juridique, montrent la gravité des abus dont 1,4 million de travailleurs/euses migrants font l'objet au Qatar.



Photo: Benjamin Crowe

“La situation peut évoluer si la FIFA demande au Qatar d'abolir la kafala et de respecter les droits fondamentaux internationaux.”

Sharan Burrow

Secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale



1. La FIFA et la Coupe du monde peuvent agir comme catalyseurs de changement

Le Qatar ne prend aucune responsabilité pour les travailleurs/euses.

Des infrastructures d'un coût de 140 milliards USD sont prévues pour que le Qatar puisse accueillir la Coupe du monde de 2022. Selon ses propres estimations, le Qatar aura besoin de 500.000 travailleurs supplémentaires avant le Mondial.

Les contacts fréquents avec les autorités qataries depuis fin 2011 ne permettent pas d'entrevoir de volonté politique du Qatar ni la mise en œuvre des engagements en matière de travail, tels qu'ils figurent dans le document «Qatar National Vision 2030», pour réformer la kafala et ratifier 14 autres conventions de l'OIT.

La FIFA souhaite que tous les pays hôtes du Mondial adoptent des normes internationales de conduite et espère que la Coupe du monde suscitera des changements sociaux favorables au Qatar, notamment l'amélioration des droits du travail et des conditions de travail des migrants. Le 21 novembre 2013, la FIFA a appelé les «dirigeants économiques et politiques à s'associer à la communauté du football pour veiller à ce que les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail soient rapidement mises en place au Qatar, de manière systématique et soutenue».

«Le Qatar a les moyens financiers de soutenir d'importantes réformes et de mettre en œuvre une grande diversité de mesures avec efficacité» affirme Gabriela Knäul, rapporteur spécial des Nations unies sur l'indépendance des magistrats et des avocats.

Ce que le Qatar ne fait pas

Au cours des trois dernières années, le Qatar a répondu aux critiques publiques et aux contacts officiels de manière peu coordonnée et anarchique, dans un parfait exercice de relations publiques:

- Malgré les promesses faites à l'opinion publique, le système de la kafala n'a absolument pas évolué;
- Aucune mesure n'a été prise pour harmoniser la législation du pays avec les normes internationales sur la liberté syndicale et la négociation collective;
- Le Qatar refuse de travailler avec des agences de travail intérimaire internationales réputées, ce qui permettrait de mettre fin à l'exploitation, à la désorganisation et aux méthodes brutales de recrutement des travailleurs/euses migrants dans les pays d'origine;
- Les «chartes pour les travailleurs» mises en avant par le Qatar dans les médias au cours de l'année passée n'ont rien changé: le taux de mortalité des travailleurs augmente et l'exploitation est toujours omniprésente;

«Le Qatar a les moyens financiers de soutenir d'importantes réformes et de mettre en œuvre une grande diversité de mesures avec efficacité»

Gabriela Knäul, rapporteur spécial des Nations unies sur l'indépendance des magistrats et des avocats.

- Le Qatar a annoncé le projet de reloger 28.000 travailleurs/euses migrants, soit 2% de la main-d'œuvre migrante, dans de meilleures conditions. Les précédentes initiatives de ce type ont pris des années de retard en raison de l'inefficacité de la planification: il est beaucoup plus simple d'obtenir un permis de construire pour un gratte-ciel que pour une structure d'hébergement destinée aux travailleurs/euses;
- Le Qatar a déclaré publiquement qu'il discutait de ses «chartes» avec la CSI. Mais la CSI réfute cette mauvaise interprétation de ses efforts pour entreprendre un dialogue sérieux avec le Qatar.

Recommandations pour améliorer les droits des travailleurs/euses migrants au Qatar:

- Mettre fin au système de la kafala;
- Adopter des lois permettant la liberté syndicale et la négociation collective pour toutes les personnes qui travaillent au Qatar;
- Mettre en place des procédures de plaintes efficaces;
- Assainir le système de recrutement et travailler avec des agences de travail intérimaire responsables;
- Assurer un salaire minimum décent et mettre un terme à la discrimination salariale fondée sur la race, actuellement pratiquée au Qatar.



2. Témoignages recueillis par la CSI

*Le nom des travailleurs a été modifié afin de protéger leur identité. Selon le projet de réglementation du Qatar sur les médias, les déclarations (vraies ou non) portant préjudice à la réputation commerciale d'un individu ou d'une entreprise peuvent relever du droit pénal.

CAS N° 1 Liberté de mouvement

[Emploi]	Agent d'entretien
[Secteur]	Hôtellerie
[Prénom]	Julie*
[Pays]	Philippines
[Âge]	26 ans



Photo: Benjamin Crowe

J'ai 26 ans et je suis arrivée au Qatar en janvier 2009 par l'intermédiaire d'une agence de recrutement de Manille, qui m'a demandé 1000 dollars.

À mon arrivée au Qatar, j'ai connu des conditions de vie horribles. Pendant trois mois, avec 15 autres personnes arrivées en même temps que moi, nous devions dormir par terre sur des matelas tout fins. Nous nous sommes plaints auprès du Comité national des droits humains du Qatar et nous avons été relogés. Mais même maintenant, nous dormons à huit dans la même pièce, il y a une salle de bains pour 16 personnes, et une seule cuisine pour 35.

En été, les températures atteignent 50 C° de juin à septembre

À Manille, j'ai été recrutée comme serveuse. Mais au début, notre entreprise a obligé certains d'entre nous à travailler sur deux postes, le premier comme agents

d'entretien dans des écoles toute la matinée, de 6h00 à 12h00, le deuxième comme serveurs et agents d'entretien dans les hôtels les plus luxueux de Doha, de 15h00 à 0h00. Le chauffeur de la société venait nous rechercher à 1h00 du matin, ce qui nous laissait peu de temps pour dormir. Nous travaillions 26 jours par mois, c'est-à-dire tous les jours sauf le vendredi, et même ce jour-là notre responsable nous criait dessus pour aller travailler.

Tous les jours, je dois être de retour dans mon camp à 23h00. Si j'arrive en retard, mon employeur procède à des retenues sur salaire sans me prévenir.

Après cinq ans passés au Qatar, j'aimerais prendre mon congé annuel et retourner un peu dans mon pays. Dans l'entreprise, le chef a l'habitude d'exiger une caution de 275 dollars, une somme que je ne peux pas verser en plus du prix du billet.

Maintenant, tout ce que je veux, c'est un certificat de non-opposition pour que je puisse changer d'employeur. Mon patron est très en colère à cause des plaintes des travailleurs et il nous a dit que nous ferions mieux d'arrêter de nous plaindre parce que notre parrain est un homme très puissant et qu'il ne nous laissera pas partir si nous décidons de chercher un autre emploi.

1,4 million de travailleurs/euses migrants au Qatar



Photo: Benjamin Crowe

CAS N° 2 **Kafala**

[Emploi]	Métreur
[Sector]	Construction
[Name]	Mat*
[Pays]	Malaisie
[Âge]	42 ans

Je suis arrivé au Qatar en 2008 pour travailler comme chef métreur. Au bout de deux ans, à la fin du projet, mon premier parrain m'a donné un certificat de non-opposition pour que je puisse travailler dans une autre entreprise. À la fin du deuxième projet, deux ans plus tard, cet employeur m'a lui aussi donné un certificat pour travailler ailleurs.

Après avoir passé un an dans cette nouvelle entreprise, j'ai voulu demander mon congé annuel pour août 2013. Mais mon congé n'a pas été approuvé; le service de ressources humaines et le directeur exécutif de la société l'ont refusé à chaque fois, en disant qu'ils ne pouvaient pas trouver de remplaçant et qu'ils ne signeraient pas mon permis de sortie pour mes congés.

J'ai enfin réussi à obtenir un permis de sortie en octobre parce que j'avais un nouveau-né et que je devais rentrer dans mon pays pour signer des papiers. Pendant mes vacances, j'ai appris que j'avais trente jours de congés. Mais l'entreprise a tout de même déduit ces trente jours de mon salaire et elle refuse de me les payer, en disant qu'elle me les paiera l'année prochaine.

Ils ne m'ont toujours pas payé mes congés. J'ai demandé à la société de me donner mon certificat de non-opposition, s'ils n'étaient pas capables de respecter les droits et les conditions prévus dans mon contrat. On m'a répondu que je ne pouvais pas quitter l'entreprise

Le système de la kafala

Dans le système de parrainage de la kafala, les employeurs ont un pouvoir pour ainsi dire absolu sur la liberté de mouvement des travailleurs/euses qu'ils emploient, y compris sur leur capacité à résider au Qatar, à changer de travail ou même à quitter le pays. Les travailleurs/euses soumis à une telle autorité ont souvent peur de signaler les abus dont ils font l'objet ou de faire valoir leurs droits, par crainte de représailles, ce qui ne fait qu'aggraver leur situation de travail forcé.

parce qu'il n'y avait personne pour me remplacer. J'ai proposé de les aider à chercher un remplaçant, mais ils ont refusé. Maintenant, j'ai une offre d'emploi ailleurs, mais mon entreprise ne veut pas me donner mon certificat, alors qu'on m'a proposé un poste dans le service d'appels d'offres d'une agence publique. J'aurais un salaire moins élevé mais au moins je serais libre.

J'ai demandé conseil au Comité national des droits humains du Qatar, qui m'a appris que l'entreprise avait le droit de ne pas me donner mon certificat. Ils m'ont dit de me tourner vers le ministère du Travail si j'avais un problème de salaire et de congés annuels. Est-ce que j'ai des droits dans ce pays?

CAS N° 3 **Discrimination salariale**

[Emploi]	Employé – administrateur de centre d'appel
[Secteur]	Services
[Prénom]	Abhik*
[Pays]	Népal
[Âge]	27 ans

Je suis arrivé au Qatar en 2007 pour travailler dans une société de services. Il y a dans cette entreprise environ 650 travailleurs, qui viennent de divers pays tels que les Philippines, l'Inde, l'Égypte et le Sri Lanka.

Le Qatar est sur le point de signer de nouveaux contrats en 2014 pour 24 milliards de dollars

Nous faisons tous le même travail, mais certains travailleurs gagnent plus que d'autres. Par exemple, des collègues que j'ai formés gagnent 824 dollars alors que je suis payé 460 dollars. Je crois que cette discrimi-



Photo: Benjamin Crowe

nation est due à ma nationalité, mais je ne peux pas quitter cette société parce que j'ai besoin de la permission de mon parrain.

Je suis un être humain et j'ai le droit d'être traité comme les autres après avoir investi plusieurs années de travail dans cette entreprise, mais mes patrons ne veulent rien entendre.

Je n'ai donc pas de droits fondamentaux, d'après les conventions internationales?

CAS N° 4

Expulsion

[Emploi]	Chauffeur
[Secteur]	Transports
[Prénom]	Benigno*
[Pays]	Philippines
[Âge]	39 ans



Photo: Benjamin Crowe

Je suis arrivé au Qatar en février 2012 pour travailler dans une entreprise de transports, qui emploie environ 5000 personnes.

J'ai signé un contrat avec une agence de recrutement des Philippines, qui a été certifié par l'Administration philippine de l'emploi outre-mer et promettait un salaire mensuel de 484 dollars.

Mais quand je suis arrivé au Qatar, mon employeur m'a dit que ce contrat n'était pas valide. Il a confisqué mon passeport et m'a présenté un autre contrat de 376 dollars mensuels. Avec d'autres collègues, nous avons refusé de signer ce contrat parce que nous avons été induits en erreur. Malgré tout, j'ai tout de même commencé à travailler pour cette entreprise parce que je dois rembourser mes 471 dollars de dettes dans mon pays.

Mes collègues et moi sommes conscients de l'injustice qui nous est faite, mais nous avons peur de nous plaindre aux autorités. Nous voyons bien que les travailleurs qui osent se plaindre sont inscrits sur une liste noire, expulsés ou menacés. Nos responsables nous ont dit que les travailleurs qui font grève sont expulsés dans les 12 heures.

Pour moi, cela signifie que je dois accepter les conditions imposées par mon employeur, quelles qu'elles soient. Récemment, on nous a dit que nous n'étions pas autorisés à conduire à plus de 80 km/heure, pour respecter le code de la route. Pour réussir à faire mon travail, maintenant je dois travailler aussi pendant ma pause déjeuner.

CAS N° 5

Salaire

[Emploi]	Chauffeur
[Secteur]	Transports
[Prénom]	Robert*
[Pays]	Kenya
[Âge]	37 ans

Je suis arrivé au Qatar en 2012 pour travailler comme chauffeur agréé. Je n'ai pas eu à payer d'agence de recrutement pour venir au Qatar, mais je suis passé par un long processus de candidature et j'ai passé plusieurs entretiens au ministère du Travail du Kenya.

On m'a confisqué mon passeport et mon permis de conduire dès mon arrivée pour être sûr que je ne travaillerais pas pour quelqu'un

d'autre. Souvent, je dois effectuer des tâches qui ne correspondent pas à la description de mon poste et pour lesquelles je ne suis pas payé, comme par exemple nettoyer ou assurer l'entretien des bus. En plus, je dois dormir dans la même chambre avec cinq autres personnes.

**Le Qatar est
le pays le plus
riche du monde
par habitant**

En ce moment, je gagne 550 dollars par mois, que j'envoie en grande partie à ma famille au Kenya. Avec mes collègues, nous avons demandé une hausse de salaire. Nos responsables nous ont promis une augmentation, qui ne s'est jamais concrétisée. Je ne crois pas que nous puissions faire quoi que ce soit, parce que le gouvernement se moque de ces violations.

En tant que migrants kenyans, nous pouvons uniquement nous retrouver pour nous amuser, mais pas pour discuter des problèmes que nous avons au travail, étant donné que les gens ont peur d'en parler en public.



Photo: Benjamin Crowe

CAS N° 6

Contrats frauduleux

[Emploi]	Chauffeur de bus assistante
[Secteur]	Transports
[Prénom]	Belinda*
[Pays]	Philippines
[Âge]	32 ans

Je suis arrivée au Qatar par le biais d'une agence de recrutement philippine, Vital Recruitment, qui m'avait dit que je travaillerais pour la compagnie de bus et que je gagnerais 400 dollars. Mon contrat précisait que j'aurais un emploi à temps partiel correspondant à mes qualifications.

Pour payer les 823 dollars que me demandait l'agence de recrutement pour mon contrat, j'ai dû faire un emprunt auprès d'un établissement de crédit. Mais lorsque je suis arrivée au Qatar, je n'étais payée que 247 dollars. Il m'est impossible de vivre avec 247 dollars et de payer mes dettes en plus, alors j'ai pris un emploi à temps partiel dans une entreprise de vente et de marketing. Mon employeur m'a dit que je

90% des travailleurs se voient confisquer leur passeport par leur employeur



Photo: Benjamin Crowe

devais lui remettre 40% du salaire de mon emploi à mi-temps.

Quand je suis arrivée, au début, je devais partager une pièce avec 11 personnes, et je n'avais pas de place pour ranger mes affaires personnelles.

Je trouve cette situation insupportable et je voudrais changer d'employeur. Avec mon diplôme universitaire, je suis persuadée que je pourrais trouver un autre emploi, mais mon parrain refuse catégoriquement de me donner un certificat de non-opposition.

Je me suis plainte auprès de mon ambassade, qui ne m'a apporté aucune aide. Mon parrain a beaucoup d'influence et j'ai peur de me rendre au ministère du Travail ou au Comité national des droits humains du Qatar.

CAS N° 7

Plaintes

[Emploi]	Technicien
[Secteur]	Société de protection contre les incendies
[Prénom]	Ramon*
[Pays]	Philippines
[Âge]	32 ans



Photo: Benjamin Crowe

Le logement que nous fournit l'entreprise est complètement inadapté. La cuisine est dans un état lamentable, les dortoirs sont surpeuplés, les douches sont bouchées et, surtout, il n'y a pas de système de sécurité ni de sorties de secours dans le bâtiment, ce qui met notre vie sérieusement en danger.

Nous devons régulièrement faire des heures supplémentaires, souvent par tranches de 12 ou de 14 heures, mais nous ne sommes payés que pour deux ou trois heures supplémentaires par jour. Si nous voulons prendre une journée sur nos congés réglementaires, nous devons accepter qu'elle soit déduite de notre salaire.

Globalement, les salaires sont extrêmement faibles, et il y a une discrimination évidente entre les nationalités. Tandis que les Népalais et les Indiens gagnent entre 164 et 192 dollars, les travailleurs philippins gagnent entre 329 et 466 dollars. Comme je suis philippin, je gagne 411 dollars par mois, mais je n'ai pas d'indemnités de repas comme le prévoit mon contrat.

De plus, notre employeur refuse de verser les primes auxquelles nous avons droit après deux ans de travail, ce qui est illégal, même dans la loi qatarie. Mais aucun d'entre nous ne peut déposer une plainte auprès du tribunal du travail, puisqu'il nous est impossible de subvenir financièrement à nos besoins pendant la procédure.

C'est mon employeur qui a mon passeport, mais c'est moi qui dois payer et me charger de renouveler mon permis de séjour.

CAS N° 8

Confiscation de passeports

[Emploi]	Ouvrier du bâtiment
[Secteur]	Construction
[Prénom]	Jago*
[Pays]	Philippines
[Âge]	34 ans

Je suis arrivé à Doha par l'intermédiaire de l'agence de recrutement Mayon International afin de gagner assez d'argent pour que mes enfants puissent aller à l'école et construire ma propre maison aux Philippines. Je suis arrivé au Qatar en octobre 2011 et j'ai dû donner mon passeport aussitôt.

Je suis hautement qualifié et formé au logiciel de plans architecturaux AutoCAD, donc je m'attendais à travailler dans la conception architecturale. Mon contrat stipulait un paiement de 330 dollars par mois, comprenant le logement et des indemnités de repas.

En arrivant au Qatar, j'ai découvert que j'allais travailler comme ouvrier du bâtiment sur un chantier de construction résidentielle à raison de 60 heures par semaine pour un salaire mensuel de 261 dollars. Au début, j'étais nourri mais cela n'a pas duré longtemps. Quand je prends un jour de repos, deux jours de salaire sont déduits de ma paie. C'est aussi le cas lorsque je suis malade.

Je suis particulièrement inquiet au sujet de la sécurité au travail.



Photo: File

Mon employeur ne nous fournit pas de chaussures de sécurité ni aucun autre équipement de sécurité, pas même un uniforme. Jusqu'à maintenant, j'ai la chance de ne pas avoir eu d'accident de travail, mais j'ai vu de nombreux collègues se blesser. C'est ce qui me préoccupe avant tout, parce que mon employeur ne m'a pas donné de carte de santé et que je ne pourrais pas payer l'hôpital avec mon salaire actuel.

J'en ai assez de cette situation et je ne vois pas pourquoi je devrais supporter ces conditions. J'ai donné ma démission, mais mon employeur a déchiré la lettre et l'a jetée à la poubelle en me disant qu'il ne me rendrait pas mon passeport.

La folie dépensière du Qatar se compte en milliards de dollars

La Coupe du monde de 2022 au Qatar et les projets d'infrastructure du gouvernement

- Nouvel aéroport International Hamad: **35 milliards USD**
- Nouveau port de Doha, le plus grand projet innovant de construction portuaire: **8 milliards USD**
- Chemins de fer du Qatar – projet de construction de trois lignes de métro, de deux systèmes légers sur rail et d'un



Photo: CSI

réseau de train à grande vitesse: **40 milliards USD**

- Autorité des travaux publics d'Ashghal – nouvelles routes: **40 milliards USD**
- Entre 9 et 12 stades pour la Coupe du monde: **5 milliards USD**
- Stratégie de rénovation du réseau d'égouts du centre urbain de Doha: **4 milliards USD**

Projets commerciaux:

- Construction de Lusail City par la compagnie Qatari Diar – ville mondiale de 35 km² pour 200.000 habitants: **30-50 milliards USD**
- 20 gratte-ciel en cours de construction
- Barwa City – 6000 appartements, 128 immeubles, hôpital de 250 lits et hôtel: **8,2 milliards USD**
- Projet de construction urbain Msheireb Downtown Doha sur 31 hectares – 226 immeubles, 27.600 résidents: **5,5 milliards USD**
- Centre commercial Doha Festival City: **1,65 milliard USD**
- 110 hôtels en cours de construction

CAS N° 9

Refus de l'employeur de rapatrier des travailleurs

[Emploi]	Agents de maintenance
[Secteur]	Construction
[Prénom]	Francis* et Jeff*
[Pays]	Philippines
[Âge]	28 et 31 ans

Nous avons travaillé à Doha pendant deux ans. Tout ce temps, nos passeports nous ont été confisqués et nous n'avions pas de permis de séjour, étant donné que notre parrain n'en avait pas fait la demande. Nous travaillions régulièrement 60 heures par semaine, mais les heures supplémentaires ne nous étaient pas payées et nos responsables procédaient à des déductions de salaire injustifiées.

Notre situation s'est encore dégradée lorsque l'entreprise a fermé, en décembre 2012. Nous voulions tous les deux rentrer dans notre pays et nous savions que notre employeur devait

Entre 9 et 12 stades seront rénovés ou construits pour la Coupe du monde de 2022



Photo: Benjamin Crowe

payer notre rapatriement, conformément à la loi et à notre contrat d'embauche.

Mais le retour dans notre pays n'a pas été organisé, et nous avons continué à vivre sur le site de l'entreprise jusqu'en novembre 2013. Nous ne pouvions pas rentrer chez nous ni chercher un autre emploi parce que nous n'avions pas nos passeports. Nous avons demandé conseil au ministère du Travail et nous avons été dirigés vers le service d'immigration, qui nous a aidés à rentrer dans notre pays. Mais cela a pris pratiquement un an, ce qui veut dire que nous avons dû dépenser toutes nos économies et que nous sommes rentrés chez nous sans argent.

Cas N° 10

Système juridique discriminatoire

[Emploi]	Assistant comptable
[Secteur]	Librairie
[Prénom]	Michael*
[Pays]	Philippines
[Âge]	25 ans

J'ai travaillé comme assistant comptable d'août 2008 à octobre 2012 et mon entreprise était satisfaite de mes services.

Comme mon contrat prenait fin en août 2012, j'ai remis ma lettre de démission à la direction. Lorsque mon employeur a refusé de payer les salaires en cours, je me suis plaint auprès de mon ambassade. Je ne m'attendais pas à ce que mon employeur prenne des mesures de rétorsion suite à cette demande légitime en m'accusant de détournement de fonds.

La police m'a arrêté et interrogé le 23 novembre 2012 sans mettre d'avocat à ma disposition. Je n'avais aucune chance d'échapper aux procédures judiciaires parce que mon employeur détenait mon passeport, illégalement, mais je n'ai pas obtenu pour autant de remise en liberté temporaire en attendant le procès. Un avocat commis d'office a défendu mon dossier mais j'ai dû verser 137

dollars pour obtenir son assistance.

Pendant plus de trois mois, aucune preuve recevable de nature à me compromettre n'a été remise au tribunal. Néanmoins, le tribunal a accordé plusieurs prolongations à mon employeur pour apporter des preuves.

Finalement, le tribunal a demandé le rapport d'un expert indépendant sur la question. L'expert a rendu son rapport sans m'interroger une seule fois. Tout le rapport s'appuyait sur les déclarations et les documents fournis par mon employeur, qui prétendaient qu'il manquait de l'argent sur les comptes, alors que je ne manipulais pas d'argent liquide pour le compte de l'entreprise et que je n'avais aucune raison de falsifier les comptes. Mais avant cet épisode, l'entreprise avait perdu tous ses documents comptables, et nous les avions ressaisis depuis.

Après avoir attendu plus d'un an en prison, j'ai été informé fin février 2014 que je serais condamné à trois ans de prison et que je risquais d'avoir à payer une amende de 2746 dollars.

Le Qatar estime qu'il faudra 500.000 travailleurs de plus au cours des huit prochaines années

CAS N° 11

Les travailleurs ne sont payés que lorsque l'entreprise est payée

[Emploi]	Ouvrier du bâtiment
[Secteur]	Construction
[Prénom]	Ayush*
[Pays]	Népal
[Âge]	31 ans

Avec neuf autres ouvriers du bâtiment népalais, je suis bloqué au Qatar et je veux désespérément rentrer dans mon pays. Nous sommes employés par une entreprise de construction sous-traitante appartenant à un citoyen indien, qui en assure également la gestion.

Notre contrat a expiré, mais l'employeur ne nous a pas payé nos salaires, avec un arriéré d'un mois à trois mois suivant les cas, pas plus qu'il ne nous a versé nos primes de fin de contrat et nos billets de retour. À chaque fois que nous passons au bureau, la réponse est la même: «Revenez dans deux jours et vous aurez votre paie et vos billets».

Nous avons récemment appris que notre employeur n'avait pas été payé par la société de construction qatarie pour un de ses contrats

et qu'il avait des problèmes de trésorerie. En fait, notre employeur est lui-même pris au piège, et il a été arrêté et détenu plusieurs jours à cause d'un chèque sans provision, du fait du non-paiement du contrat.

Nous avons travaillé dur et nous voulons simplement obtenir notre dû et rentrer dans notre pays. Mais nous sommes coincés ici dans des logements minuscules; la nourriture est mauvaise et il n'y a pas d'eau potable. Nous sommes traités comme des animaux.



Photo: Benjamin Crowe

CAS N° 12

Santé et sécurité

[Emploi]	Charpentier
[Secteur]	Construction
[Prénom]	Raju*
[Pays]	Népal
[Âge]	27 ans

Je travaillais à Doha depuis quatre ans. Le jour de l'accident, il pleuvait. Il fallait travailler très vite et nous n'avions pas de lunettes de protection.

J'ai reçu un clou dans l'œil. Le contremaître m'a aussitôt dit de



Photo: Benjamin Crowe

Il n'existe pas de conventions collectives au Qatar aujourd'hui

partir. Je suis rentré au camp. J'avais très mal et je ne voyais rien, des amis m'ont emmené aux urgences.

Le docteur m'a dit que j'avais la rétine endommagée. Je ne vois plus de mon œil gauche et j'ai du mal à travailler.

J'ai passé huit jours à l'hôpital avant de re-

prendre le travail alors que j'avais dix jours d'arrêt. Je continue à aller à l'hôpital pour des contrôles. Le médecin de l'hôpital m'a aidé; il m'a dit que mon œil était abîmé et que je devrais avoir droit à une indemnisation. C'est un bon docteur, originaire du Pakistan.

J'ai déposé un dossier au tribunal du travail mais j'ai dû y aller très souvent pour apporter les papiers demandés. Il m'a fallu pratiquement six mois pour rassembler les bons documents. J'ai dû payer la traduction des documents à remettre au tribunal.

Je n'ai pas arrêté d'aller au tribunal du travail. Un jour on me disait d'aller à la Haute Cour, le lendemain au poste de police puis de nouveau chez le médecin, et c'est seulement maintenant que les papiers sont acceptés pour que je puisse être indemnisé.

Le 11 mars, je dois retourner au tribunal. Le document du tribunal m'a été traduit oralement de l'arabe au népalais, mais je n'ai pas de trace écrite.



3. Mortalité des travailleurs en hausse

4000 travailleurs de plus pourraient perdre la vie avant le début de la Coupe du monde de 2022.

La CSI estime qu'au moins 4000 travailleurs de plus perdront la vie avant le début de la Coupe du monde en 2022. Il s'agit d'une estimation modérée du nombre de décès au Qatar, calculée à partir des statistiques préoccupantes recueillies par l'ambassade du Népal et de l'Inde, dont les ressortissants représentent environ 50% de la main-d'œuvre migrante totale au Qatar.

Ce chiffre de 4000 morts s'appuie sur la tendance de la mortalité communiquée par les ambassades indienne et népalaise sur les trois dernières années, en tenant compte des 500.000 travailleurs supplémentaires (mentionnés par des sources officielles qataries) au cours des années précédant la Coupe du monde.

Que la cause de la mort soit qualifiée d'accident du travail, ou qu'il s'agisse d'une crise cardiaque (provoquée par les effets potentiellement dangereux de la chaleur), ou de maladies dues à l'insalubrité, la cause fondamentale est la même: les conditions de travail.

191 ouvriers népalais sont décédés en 2013 au Qatar, contre 169 en 2012, selon les chiffres du gouvernement du Népal. 400 ouvriers népalais sont morts depuis 2010, année à laquelle le Qatar a remporté le droit d'accueillir la Coupe du monde de football de 2022.

218 travailleurs indiens ont perdu la vie au Qatar en 2013 d'après les chiffres de l'ambassade indienne au Qatar. 237 travailleurs

sont morts en 2012 et 239 en 2011. En moyenne, environ 20 migrants indiens par mois ont trouvé la mort en 2013, avec un record de 27 décès en août, le mois le plus chaud.

Les travailleurs/euses migrants représentent plus de la moitié de la population du Qatar, à savoir 1,4 million de personnes pour un pays qui compte 2,068 millions d'habitants.

De source diplomatique, il apparaît que le gouvernement du Qatar harcèle les responsables des ambassades pour qu'ils ne divulguent pas les chiffres liés aux décès afin de continuer d'attirer la main-d'œuvre étrangère sur le sol qatari.

En moyenne, environ 20 migrants indiens par mois ont trouvé la mort en 2013, avec un record de 27 décès en août

ÉTUDE DE CAS: Adrian*, directeur de travaux, Qatar

« La sécurité sur les chantiers est la plus déplorable que j'aie connue en 30 ans de construction. Les structures de protection sociale sont également les plus mauvaises que j'aie vues dans le secteur de la construction et dans d'autres secteurs.

De nombreux accidents ne sont pas signalés. Je me suis plaint et j'ai mentionné tout ce qui était resté sans suite. J'ai fait part des problèmes de sécurité à un agent extérieur qui travaillait pour plusieurs instances gouvernementales. Je l'ai aussi signalé au directeur des services de santé et de sécurité, qui a dit qu'il s'en occuperait.

Il y avait une équipe de nuit, qui dormait sur place pour ne pas avoir à retourner dans le camp. Le chantier empestait constamment l'urine; les ouvriers travaillaient sur des échafaudages dangereux.

Je suis allé sur place un matin à 5h00 et il y avait du sang partout. Je ne sais pas ce qui s'était passé, mais en tout cas on avait cherché à dissimuler les faits. Lorsque je l'ai signalé, on m'a dit que je serais renvoyé si je n'arrêtais pas de me plaindre.

Il y a beaucoup trop d'ouvriers sans expérience sur le chantier, envoyés par des agences peu scrupuleuses qui prétendent que ce sont des professionnels expérimentés.

Photo: ITUC



Les procédures de sécurité ne sont pas respectées du fait de ce manque d'expérience et il est impossible de remédier au problème parce que les ouvriers ne comprennent pas ce qu'est la sécurité. La plupart d'entre eux ne savent même pas comment mettre un harnais de sécurité. »

ÉTUDE DE CAS: Bhupendra, chauffeur, Qatar



« Je conduisais un camion-citerne à Umm Salal.

J'étais en train de brancher les câbles de la batterie pour démarrer un autre véhicule. Tout à coup, un véhicule est arrivé par derrière et s'est fracassé contre le nôtre. J'ai perdu connaissance. Quand je me suis réveillé, je me suis rendu compte qu'on m'avait mis une tige en acier dans la jambe et que je ressortais de la salle d'opération de l'hôpital.

On m'a dit qu'on allait peut-être m'amputer à cause des infections. Ensuite j'ai dû quitter l'hôpital. J'avais des plaies ouvertes après les opérations. Alors je devais aller tous les jours au centre médical, depuis le camp, pour faire changer mes pansements, pendant trois semaines.

Mais l'entreprise ne m'a absolument pas aidé.

L'état de mes plaies a empiré. Le médecin m'a examiné et il a constaté que mes plaies n'avaient pas guéri. Il m'a disputé parce que je n'avais pas fait changer les pansements.

Il m'a demandé pourquoi je n'avais pas suivi ses conseils. J'ai dit au docteur que ce n'était pas ma faute.

Je lui ai dit que je n'avais pas de voiture. Que c'était impossible de marcher jusqu'à l'hôpital, que je n'avais pas d'argent pour me faire transporter, et que l'entreprise ne m'avait pas aidé du tout.

Je me suis battu au tribunal du travail pendant deux ans pour obtenir des indemnités. Je n'ai pu compter que sur l'aide financière de mes amis. »



Photos: Matilde Gattoni

Décès d'ouvriers liés aux grands événements sportifs



4000 travailleurs de plus pourraient perdre la vie avant le début de la Coupe du monde de 2022.

2022: Coupe du monde de football au Qatar –

1200 ouvriers sont morts depuis la décision d'organiser la Coupe du monde au Qatar, en 2010, d'après les données communiquées par deux pays seulement.



2018: Coupe du monde de football en Russie

5 ouvriers tués



2014: Coupe du monde de football au Brésil

7 ouvriers tués



2014: Jeux olympiques d'hiver de Sotchi

60 ouvriers tués



2012: Championnat européen de football Ukraine/Pologne

20 ouvriers tués



2012: Jeux olympiques de Londres

AUCUN décès



2010: Coupe du monde de football en Afrique du Sud

2 ouvriers tués



2010: Jeux olympiques de Beijing

10 ouvriers tués



2004: Jeux olympiques d'Athènes

40 ouvriers tués



2000: Jeux olympiques de Sydney

1 ouvrier tué



4. Des mesures insuffisantes

De nombreuses réunions entre la CSI et les autorités gouvernementales au sujet des droits et des conditions des travailleurs se sont soldées par un statu quo total.

Face à l'augmentation du nombre de décès et à la pression de l'opinion publique, le Qatar a publié deux chartes pour les travailleurs: les «Normes obligatoires» de la Qatar Foundation (avril 2013) et la Charte du Comité suprême relative au bien-être des travailleurs (février 2014). Ces documents définissent effectivement des normes, mais les lois du travail insuffisantes et archaïques du Qatar sont toujours les mêmes: les travailleurs sont complètement dépendants de leur employeur.



Normes de la Qatar Foundation

Les Normes obligatoires proposées par la Qatar Foundation cherchent à garantir, dans divers domaines, le respect des droits du travail des migrants présents sur les chantiers de construction financés par la Qatar Foundation.

Liberté syndicale

Le document ne prévoit rien de plus qu'une «étude et une discussion» sur les conditions de travail, qui sont en fait des termes empruntés à l'article 126 du Code du travail. Il permet seulement de demander à l'employeur s'il est possible d'étudier et de discuter de ces questions.

Il n'est pas précisé que l'employeur négociera effectivement avec les travailleurs pour parvenir à un accord sur les conditions d'emploi.

En outre, aucune disposition n'est prévue pour protéger les travailleurs élus «représentants» de toute mesure de rétorsion dont ils pourraient faire l'objet.

Maintien du système de la kafala

Les Normes obligatoires mentionnent uniquement l'élimination des frais de recrutement, les documents écrits concernant les conditions d'emploi, la confiscation des passeports, l'information relative aux droits et aux responsabilités des employeurs et le recours aux agences de recrutement agréées, sans toutefois en garantir une application efficace.

Certaines pratiques, telles que la confiscation des passeports, sont déjà illégales au regard du droit du Qatar, mais les employeurs continuent de les appliquer.

Les Normes obligatoires n'autorisent pas les travailleurs à changer librement d'emploi ni à quitter le Qatar. Le seul moyen de protéger véritablement les travailleurs migrants est d'abolir ou de réformer en profondeur le système de la kafala.

Plan de conformité au bien-être des travailleurs

Aux termes des Normes obligatoires, tout entrepreneur doit remettre en même temps que son offre un Plan détaillé de conformité au bien-être des travailleurs.

L'application du Plan de conformité commence par l'entrepreneur lui-même, qui est tenu de procéder à un audit interne.

L'entrepreneur doit garantir le respect de toutes les lois et des clauses du contrat, ce qui revient à dire que l'audit interne et l'obligation de rendre des comptes, à coup sûr, ne permettront pas de détecter des violations ou d'autres plaintes ni d'aboutir à des solutions satisfaisantes.

La Qatar Foundation réalise elle aussi des audits réguliers (bien que leur fréquence ne soit pas clairement spécifiée), soit en interne, soit en faisant appel à un vérificateur extérieur nommé par ses soins. À aucun moment il n'est prévu un audit des conditions de travail réalisé par un organisme vraiment indépendant habilité à faire appliquer la loi ou les termes du contrat.

En l'absence de toute inspection indépendante, l'audit réalisé au titre des Normes obligatoires ne peut être crédible, comme en témoignent des années d'expérience d'audits sociaux dans de nombreux pays.

Par ailleurs, alors que les Normes obligatoires stipulent que le respect des lois et des normes qui y sont mentionnées est une condition fondamentale pour sélectionner et retenir des entrepreneurs et des sous-traitants, elles ne précisent pas clairement ce qui constitue un manquement aux obligations contractuelles.

Par conséquent, il est difficile de faire confiance aux normes et à la volonté de la Qatar Foundation de faire respecter les conditions du contrat en cas de manquement.

Heures de travail

On sait que les ouvriers du bâtiment du Qatar passent plusieurs heures par jour à attendre les véhicules de leur entreprise qui les amènent sur les chantiers et les ramènent. Ainsi, même si les ouvriers ne travaillaient que huit heures par jour, comme le prévoient les Normes obligatoires (ce qui se produit rarement en pratique), leur nombre réel d'heures passées au travail serait beaucoup plus élevé si les temps d'attente et le temps passé dans les transports étaient pris en considération. Les Normes obligatoires auraient dû tenir compte de la durée des transports, au lieu d'éluider totalement la question.

De même, le travail pénible associé à la forte chaleur estivale du Qatar est à l'origine de nombreux décès et maladies. En été, les températures dépassent facilement les 50 degrés. D'après la loi,

les ouvriers ne devraient pas travailler entre 11h30 et 15h00 du 15 juin au 31 août, alors que la chaleur peut déjà être difficile à supporter bien avant ce créneau horaire, comme ce fut le cas en 2013. Malheureusement, les employeurs ne respectent pas toujours cette loi.

Hébergement

En ce qui concerne l'hébergement des travailleurs, les sections 13 et 14 des Normes obligatoires prévoient des logements spacieux et habitables, avec un niveau d'occupation adapté et des services essentiels, tels qu'un système d'assainissement, des espaces prévus pour le linge et la cuisine, ainsi que des structures dédiées aux loisirs, aux soins médicaux et à la pratique religieuse.

Or, sur plusieurs dizaines de camps pour travailleurs dans lesquels nous nous sommes rendus, nous n'avons encore jamais observé l'existence de structures répondant à ces spécifications. Une pièce type est en fait un dortoir pour 8-10 hommes avec des lits superposés, où les conditions d'hygiène sont désastreuses. Nous avons même vu une pièce, au premier étage d'une usine d'embouteillage d'eau, servir de logement à 26 hommes.

Il faudra beaucoup de temps pour construire les logements nécessaires aux 500.000 travailleurs supplémentaires dont le Qatar aura besoin ces prochaines années.

Stade d'Al Wakrah: la CSI visite le chantier en février 2014

Le Comité suprême est chargé de la construction des 585.000 m² de l'enceinte du stade d'Al Wakrah. Il a décliné toute responsabilité vis-à-vis des ouvriers qui travaillent sur le stade. Le Comité suprême affirme que le Comité olympique du Qatar mettra de nouveaux logements à la disposition des travailleurs.

« Nous sommes contents d'apprendre que ces ouvriers seront relogés, suite à la visite de la CSI, qui a dénoncé leur situation et alerté la FIFA. Il est toutefois regrettable que « l'inspection satisfaisante » réalisée en janvier par le Comité suprême n'ait pas détecté ces travailleurs.

Que la communauté sportive du Qatar ait pu trouver normal de loger des ouvriers dans de telles conditions sur le stade d'Al Wakrah nous semble tout à fait consternant » a ajouté Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI.

La secrétaire générale de la CSI, Sharan Burrow, s'est rendue sur le chantier le 24 février, où elle a vu des travailleurs indiens, népalais et thaïlandais dormir à plus de dix dans des dortoirs aménagés sous les gradins. La cuisine était dans un état d'hygiène déplorable. Les passeports avaient été confisqués aux ouvriers, qui étaient payés 220 USD par mois.



Photos: Benjamin Crowe

Normes du Comité suprême

Tout comme les Normes obligatoires de la Qatar Foundation, la Charte du Comité suprême relative au bien-être des travailleurs fait forte impression mais ne résiste pas à une analyse approfondie.



Cette charte est un simulacre pour les travailleurs

De la même manière que les Normes obligatoires, elle s'inscrit dans un cadre légal qui favorise la traite d'êtres humains et empêche la liberté syndicale. De plus, elle ne prévoit aucun mécanisme d'application crédible, ce qui signifie que les travailleurs ne peuvent pas s'appuyer sur les documents écrits pour faire valoir leurs droits dans la pratique. Par ailleurs, la charte est d'une portée limitée dans la mesure où elle ne concerne que le travail lié à la construction d'installations supervisée par le Comité suprême et à d'autres activités directement contrôlées par le Comité suprême dans le cadre du Mondial. La charte exclut de nombreuses infrastructures nécessaires à la Coupe du monde de 2022, y compris des projets pour lesquels le Comité suprême a signé des accords de participation.

Liberté syndicale

La Charte du Comité suprême 2022 relative au bien-être des travailleurs prévoit une réunion mensuelle sur le lieu d'hébergement entre le responsable chargé du bien-être des travailleurs de l'entreprise, le personnel de direction de l'entreprise, un représentant en charge de la santé et de la sécurité, et un représentant des travailleurs pour chaque nationalité. Les questions susceptibles d'être abordées se limitent au logement, au transport, à la santé et à la sécurité. Il est important de noter que ces réunions ne se tiennent pas sur le lieu de travail et ne peuvent donc évoquer les problèmes collectifs liés au chantier à mesure qu'ils se présentent. Pire, ces réunions excluent toute discussion relative au salaire, aux heures de travail, aux congés et aux préoccupations ou intérêts ne concernant pas directement les trois domaines cités ci-dessus. En fonction de la diversité de la main-d'œuvre sur le lieu d'hébergement, la représentation des travailleurs risque en fait d'être aussi très limitée. Il est inconcevable que ces réunions puissent aider efficacement les travailleurs à défendre leurs droits et leurs intérêts et leur permettre d'obtenir à temps une réponse de leur direction.

Par ailleurs, le responsable chargé du bien-être des travailleurs est nommé pour répondre aux plaintes formulées sur le lieu d'hébergement, et non sur le lieu de travail. On ne voit pas très bien quelle autorité il pourra avoir, en tant que représentant de l'entreprise, pour trouver une solution face aux plaintes formulées contre l'employeur. Les normes précisent également qu'il y aura un travailleur social pour 3500 employés, ce qui signifie qu'il pourra consacrer en tout et pour tout 41 secondes par semaine à chaque travailleur.

Maintien du système de la kafala

Bien qu'elle fustige les frais de recrutement et les substitutions de contrats, la charte du Comité suprême n'offre pas de solution aux travailleurs pour changer d'employeur en cas de violation de la loi ou du contrat de travail. Le cas échéant, un travailleur peut résilier son contrat et rentrer dans son pays, aux frais de l'em-

ployeur. Cependant, la plupart des travailleurs doivent rester au Qatar pour gagner de l'argent. Le droit d'obtenir un certificat de non-opposition (NOC) en cas de violation n'est pas clairement spécifié, ce qui continue de poser un réel problème.

Les dispositions sur la santé et la sécurité sont ambitieuses mais impossibles à mettre en œuvre. Elles nécessiteraient en effet, par exemple, que les camps s'étendent sur une surface totale de huit millions de mètres carrés pour les 500.000 travailleurs supplémentaires que le Qatar estime nécessaires pour construire les infrastructures du Mondial. Il est désolant de constater que la charte ne fait aucune référence à la chaleur en ce qui concerne les conditions de travail, dans un pays où les ouvriers travaillent sous des températures allant jusqu'à 50 degrés la moitié de l'année.

La charte des travailleurs du «Comité suprême pour les projets et l'héritage»

Le Comité suprême s'engage à demander aux entrepreneurs et aux sous-traitants de respecter les principes suivants pour tous les travailleurs:

Santé et sécurité → **mais il n'y a aucun mécanisme d'application crédible.**

Normes liées à l'emploi → **mais les travailleurs migrants n'ont pas le droit de participer à des négociations collectives ni d'adhérer à un syndicat.**

Égalité → **mais la charte ne prévoit aucune garantie de salaire minimum.**

Dignité → **mais les travailleurs ne sont pas autorisés à changer librement d'employeur.**

Pratiques illégales → **les pratiques illégales ne feront que persister avec ces dispositions qui viennent renforcer un système de travail forcé encouragé par la kafala.**

Conditions de vie et de travail → **les travailleurs continuent d'être traités comme des animaux.**

Salaires → **la charte ne prévoit pas de salaire minimum pour mettre fin au système de salaire basé sur la discrimination raciale.**

Traitement des plaintes → **il n'y a pas de représentation collective permettant aux travailleurs de se faire entendre, ni de mécanisme d'application contraignant.**

Là encore, le mécanisme de respect des normes est très insuffisant et repose essentiellement sur des audits internes. Le Comité suprême peut réaliser des inspections sans préavis, mais sans indiquer précisément combien d'inspecteurs seront employés, ni s'ils seront correctement formés et à quelle fréquence ils procéderont à ces inspections-surprises. Les mêmes questions se posent au sujet d'un organisme externe indépendant nommé par le Comité suprême. La charte précise qu'elle ne veut pas sanctionner les entrepreneurs qui commettent des violations mais qu'elle les encourage plutôt à trouver eux-mêmes une solution, ce que les entrepreneurs ne font absolument pas aujourd'hui. Si l'entrepreneur n'obtempère pas, le Comité pour le bien-être des travailleurs peut, s'il le souhaite, recommander des mesures contractuelles.

La charte prévoit également une hotline pour les travailleurs, sans toutefois préciser qui répondra aux appels ni comment seront traités les griefs. La hotline actuelle a été un véritable fiasco, d'ailleurs personne n'a jamais décroché à chaque fois que la CSI a téléphoné.

De nombreuses réunions entre la CSI et les dirigeants du Qatar ont abouti à un statu quo total

Au cours des trois dernières années, la CSI a pris l'initiative d'organiser des dizaines de discussions avec le gouvernement du Qatar.

Ces discussions ont notamment pris la forme de réunions tenues à Genève avec des ambassadeurs, de rencontres au Qatar avec le ministre du Travail, de nombreuses conversations avec d'autres dirigeants, au Qatar ou ailleurs, et d'échange de courriers officiels.

À maintes reprises, la CSI a proposé au Qatar des solutions aux manquements les plus graves des droits des travailleurs.

1. Liberté syndicale: Aide pour mettre en place des syndicats, à commencer par le secteur de la construction, à condition que le gouvernement s'engage à garantir aux travailleurs qu'ils ne seront pas sanctionnés lorsqu'ils s'exprimeront collectivement.

2. Élimination de l'esclavage généré par système de la kafala:

Soutien d'importantes entreprises mondiales de recrutement pour prendre en charge le recrutement éthique et aider les employeurs à mettre au point les dispositions relatives à l'emploi.

3. Système efficace de traitement des plaintes des travailleurs: Établissement d'un tribunal du travail indépendant, avec l'aide de grands gouvernements.

4. Élimination des disparités salariales basées sur la discrimination raciale: Concours de l'OIT pour instaurer un salaire minimum décent et le droit à la négociation collective.

Malheureusement, les divers ministères du pays n'ont pas de pouvoir décisionnaire et les personnes qui détiennent le pouvoir refusent de remettre d'aplomb ce système défaillant.

Le Comité national des droits humains du Qatar agit au sein de ce système défaillant. Certains employés ont sans doute de bonnes intentions, mais des lois inadaptées, un système judiciaire inefficace et une impunité totale des employeurs en font un complice de l'asservissement des travailleurs.

«Les Indiens représentent la plus grande communauté étrangère au Qatar (...) ils sont deux fois plus nombreux que les citoyens qataris. En examinant le nombre de Qataris décédés de mort naturelle (...) ces deux dernières années, nous constatons que le taux de mortalité des membres de la communauté indienne est normal».

Ali Bin Sumaikh al-Marri, Comité national des droits humains du Qatar

Les personnes qui travaillent au Qatar ne font pas confiance à cet organisme, qu'elles considèrent comme une émanation du gouvernement, et elles craignent d'être dénoncées à leur employeur si elles se plaignent auprès de ce Comité.



5. Un système défaillant

Le système de la kafala, qui réduit les travailleurs en esclavage, conjugué à un droit du travail inadapté, ne permet pas de jeter les fondations nécessaires pour que le Qatar puisse construire les infrastructures de la Coupe du monde de 2022.

Les travailleurs/euses et les employeurs évoluent dans un système défaillant.

Agences de recrutement

La CSI a rencontré de nombreux travailleurs/euses qui ont migré au Qatar. Chacun a dû payer des frais de recrutement, s'élevant entre 1000 USD en moyenne jusqu'à plusieurs fois cette somme dans les cas les plus extrêmes. Ces frais sont versés à des agences peu scrupuleuses, parfois non agréées, qui promettent de bons salaires et de bonnes conditions de travail dans le Golfe. Bien entendu, ces promesses sont rarement tenues. Les travailleurs/euses empruntent souvent d'importantes sommes d'argent à des taux d'intérêt élevés pour pouvoir payer les frais de recrutement. Ce sont souvent les dettes en cours qui contraignent les travailleurs/euses à rester dans des situations d'exploitation – ce que les employeurs savent parfaitement et dont ils profitent. Dans de nombreux cas, la maison familiale, ou les biens des parents et des amis, servent de garantie. Les gouvernements des pays d'origine portent une lourde responsabilité à cet égard.

Le droit international, notamment la Convention n°151 de l'OIT, interdit aux agences de faire payer des frais de recrutement aux travailleurs/euses. Le droit du Qatar interdit également aux agences qataries de facturer des frais de recrutement, mais ne prévoit rien pour empêcher les agences étrangères de le faire. Les employeurs, qui devraient prendre à leur charge les frais de recrutement, connaissent la situation et en profitent. En même temps, souvent, les employeurs qatari ne tiennent pas compte des offres d'emploi initiales communiquées par les agences de recrutement et rédigent un nouveau contrat au salaire beaucoup plus bas, pour un autre emploi. Les agences de recrutement ne font rien lorsque les modalités d'origine ne sont pas respectées.

Photo: CSI



Comportement des entreprises

Une culture du silence règne dans toutes les entreprises et pour tous les contrats signés au Qatar.

Les clients des entreprises de construction mondiales demandent aux entreprises de signer des accords de confidentialité pour les empêcher de parler des conditions de travail sur leurs chantiers.

Les contrats de travail comportent des clauses destinées à réduire les employé(e)s au silence «à perpétuité».

L'esclavage, le travail forcé et le non-respect du Qatar à l'égard des réglementations internationales présentent un risque non négligeable pour les entreprises de construction, les sponsors de la Coupe du monde et les marques mondiales présentes au Qatar.

Pour être propriétaires au Qatar, les sociétés internationales doivent avoir un «parrain» qatari qui détient 51% des parts de l'entreprise. Les dirigeants des entreprises demandent ce parrainage et se retrouvent dans le même engrenage que les travailleurs/euses.

Système juridique du Qatar

Un des principaux problèmes du droit du travail réside dans le fait que les travailleurs/euses migrants en sont explicitement exclus. Les employé(e)s domestiques – une main-d'œuvre exclusivement composée de migrants – sont complètement exclus de la loi et n'ont aucun droit. D'ailleurs, une notice affichée dans l'ambassade d'Indonésie annonce que, chaque jour, entre cinq et dix employé(e)s domestiques indonésiens viennent trouver refuge à l'ambassade. Techniquement, ils peuvent faire valoir leur contrat de travail auprès d'un tribunal, mais il est pour ainsi dire inconcevable qu'ils aient accès au tribunal, ou qu'ils puissent saisir le tribunal ou subvenir à leurs besoins pendant la procédure judiciaire. Au lieu de cela, de nombreux employé(e)s domestiques sont privés de salaire, de nourriture et de logement. Certains ont même été gravement violentés ou torturés par leur employeur. Comme l'indique ce rapport, il est interdit à tous les travailleurs/euses migrants d'exercer le droit fondamental à la liberté syndicale.

La très mauvaise application de la loi par le gouvernement fragilise encore des droits déjà limités dans les textes. Le gouvernement déclare réaliser régulièrement des inspections sur les chantiers et dans les camps pour travailleurs, mais les employé(e)s que nous avons rencontrés ne se rappelaient pas avoir vu d'inspecteurs. Or, si l'inspection du travail était aussi rigoureuse que les autorités le prétendent, les centaines de travailleurs/euses que nous avons interrogés dans de nombreux camps différents ne se plaindraient pas de manière aussi généralisée et systématique de

ÉTUDE DE CAS: Exploitation au sein des universités internationales sur le campus d'Education City

Photo: Matilde Gattoni

Ces dernières années, de nombreuses universités prestigieuses, dont Georgetown, Cornell, Northwestern, Carnegie Mellon et University College de Londres, ont commencé à proposer des programmes diplômants à l'université Education City créée par la Qatar Foundation, à Doha.

Ces universités prêtent leur immense prestige à un gouvernement qui a institué un cadre légal favorisant l'exploitation des travailleurs/euses migrants, dont une grande partie est victime de la traite des êtres humains et du travail forcé.

Sans surprise, étant donné que la traite de personnes soumises au travail forcé est largement répandue et systématique au Qatar, les travailleurs/euses présents sur le site de l'université Education City apportent eux aussi leur témoignage sur le travail forcé, notamment au sujet des considérables frais de recrutement qu'ils ont dû verser, de la modification de leur contrat de travail et de la confiscation de leur passeport.

Angel* vient des Philippines et travaille comme employée de bureau depuis près de deux ans. Son salaire actuel est de 275 USD par mois, alors que son recruteur lui avait promis un salaire beaucoup plus élevé. En effet, il lui avait dit qu'elle travaillerait dans un hôtel, et non à l'université, et qu'elle pourrait gagner beaucoup d'argent. Elle a dû verser 666 USD aux recruteurs pour son emploi.



Roshan* est agent d'entretien à Education City depuis plusieurs années et il travaille sur le site actuel de l'université depuis presque deux ans. Il est parti du Sri Lanka après avoir payé des frais de recrutement et on lui a dit qu'il gagnerait 330 USD. Cependant, après des années de travail, il ne gagne aujourd'hui que 220 USD. L'entreprise de nettoyage lui a pris son passeport. Il partage un dortoir avec dix autres hommes dans un camp pour travailleurs situé loin du campus universitaire.

ÉTUDE DE CAS: Zahir Belounis, Club de foot Al Jaish

Photo: CSI

Le footballeur professionnel Zahir Belounis s'est retrouvé piégé au Qatar pendant presque deux ans. Zahir était le capitaine de l'équipe du Qatar, qu'il a emmenée en tête du classement, mais il est devenu une victime de l'esclavage moderne lorsque son club a refusé de lui verser ses arriérés de salaire puis de signer son visa de sortie l'autorisant à quitter le pays.

«Le système de la kafala n'est pas de notre époque. J'ai connu deux années de torture. Mais ce qui compte, c'est l'avenir. Le Qatar doit changer».

Zahir Belounis

**ÉTUDE DE CAS:** Qatar Airways

Photo: File

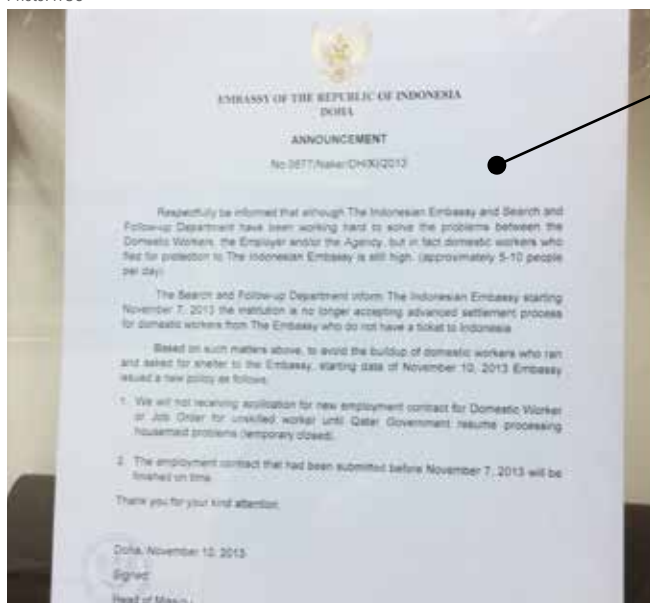
C'est la journaliste suédoise Johanna Karlsson qui a dénoncé la privation de libertés individuelles des hôtesses de l'air de Qatar Airways.

D'anciens employé(e)s — deux membres du personnel navigant et un pilote — ont évoqué des cas de surveillance, de couvre-feux et d'emprisonnement du personnel.

Sous le régime rigoureux de la kafala, les hôtesses de l'air se voient souvent refuser leur visa de sortie pour leurs congés, par mesure de rétorsion. Tous les mouvements autour du logement sont étroitement surveillés, avec des heures de couvre-feu à respecter strictement. Les relations intimes entre employé(e)s consentants sont interdites: une employée a été emprisonnée trois nuits et expulsée après avoir passé la nuit avec son petit ami.



Photo: ITUC



...en fait, les travailleurs domestiques qui demandent la protection de l'ambassade d'Indonésie est encore élevé (environ 5-10 par jour)

ils seront trop peu nombreux par rapport à l'ampleur de la tâche. Le manque d'inspecteurs aptes à communiquer dans les langues parlées dans les camps limite encore leur efficacité. Même si les camps

et les chantiers que nous avons visités étaient inspectés, il semble évident que les services d'inspection du travail n'ont guère le pouvoir de faire appliquer les mesures qui s'imposent, ni de superviser leur mise en œuvre. Bon nombre de violations du droit du travail ne rendent pas les contrevenants passibles d'une amende. S'il existe des sanctions pour le travail forcé et la traite d'êtres humains, y compris des sanctions pénales dans le deuxième cas, elles ne sont pas mises efficacement à exécution.

Les travailleurs/euses qui veulent déposer une plainte contre leur employeur font face à un processus long et frustrant. Tout d'abord, ils peuvent déposer une plainte auprès du Service des relations de travail, qui est censé agir comme médiateur entre le travailleur/euse et l'employeur. Si cette démarche échoue, la plainte est déposée au tribunal du travail, mais le travailleur/euse pourrait aussi saisir directement le tribunal. Cependant, les travailleurs/euses ont du mal à accéder à la procédure des plaintes. Lorsque la CSI a testé la hotline (disponible en anglais et en arabe), personne n'a décroché, et ce n'est qu'en laissant sonner longtemps qu'il a été possible de laisser un message sur le répondeur. Souvent, les travailleurs/euses ont du mal à trouver du temps pour aller déposer une plainte en personne à Doha, aux

la confiscation des passeports, du non-paiement des salaires, du refus de fournir des papiers d'identité (ce qui expose les travailleurs/euses à des poursuites au pénal), ou encore des logements insalubres. Le gouvernement se vante également de pouvoir inscrire certaines entreprises sur une liste noire, mais au fur et à mesure de la visite des camps, les travailleurs/euses ont expliqué que leurs employeurs enfrenaient la loi en toute impunité. Bien qu'une augmentation du nombre d'inspecteurs ait été annoncée,

ÉTUDE DE CAS: Chaîne éducative d'Al Jazeera

Personne n'est libre au Qatar. La liberté est refusée aussi bien aux travailleurs migrants qu'aux employeurs expatriés.

Mahmoud Bouneba été invité à mettre en place une nouvelle chaîne destinée aux enfants par la fondatrice Sheikha Moza, l'épouse de l'ancien émir du Qatar.

Après avoir mis sur pied la chaîne et remporté de nombreuses récompenses, le mardi 27 septembre 2011, Mahmoud Bouneb, le directeur général, et Malika Alouane, la directrice de la programmation, ont été brutalement licenciés sans préavis ni avertissement. Le même jour, ils se sont vus refuser l'accès à leurs mails professionnels et à internet et leur employeur leur interdisait de se déplacer.

Une semaine plus tard, le 5 octobre 2011, Haitham Quedeih, le contrôleur financier, était suspendu et licencié. Au cours des semaines suivantes, 120 autres membres du personnel ont été renvoyés sans la moindre explication.

Le 30 octobre, l'entreprise a déposé une plainte au Bureau du procureur général du Qatar contre Mahmoud et d'autres directeurs, accusés de «corruption, de détérioration et de détournement de fonds publics». Tous les salaires, l'assurance maladie et les prestations ont été suspendus en octobre 2011. Aucun règlement ni aucune indemnité de fin de mandat n'ont été versés.

Deux audits, effectués par Ernst & Young et le Bureau national d'audit, les ont disculpés de toute accusation au pénal. Cependant, le

procureur général de l'État a décidé de maintenir les poursuites et l'interdiction de déplacement pour les trois employé(e)s.

Mahmoud, Malika et Haitham sont bloqués au Qatar depuis pratiquement 900 jours. Ils sont privés de liberté et ne peuvent pas demander d'assistance médicale à l'étranger.

Photo: File



heures d'ouverture du service. De toute manière, les employeurs se présentent rarement lorsqu'ils font l'objet d'une plainte, ce qui prolonge d'autant la procédure. Les travailleurs/euses qui poursuivent leur action en justice subissent des représailles au travail, qui peuvent parfois aller jusqu'à des accusations d'ordre pénal.

Et lorsqu'ils parviennent à déposer une plainte, les documents sont en arabe et les travailleurs/euses sont facilement déroutés. Dans le meilleur des cas, quelqu'un leur traduit oralement les documents. Quand la médiation échoue, en admettant que l'employeur participe au processus, les travailleurs/euses doivent engager une procédure judiciaire longue et coûteuse, ce qui revient à dire que la justice est généralement hors de leur portée.

«Je m'inquiète particulièrement pour les populations vulnérables que sont les travailleurs migrants de l'industrie de la construction ou les travailleurs domestiques, qui se heurtent à des obstacles pratiquement insurmontables pour accéder à la justice en cas de violation de leurs droits.

J'ai entendu parler des frais de justice qu'ils ont à verser (...) et des frais qu'ils doivent payer aux experts (...) pour leur permettre d'avancer dans la procédure».

Gabriela Knaul, rapporteur spécial des Nations unies sur l'indépendance des magistrats et des avocats

Centres de rétention

Le fait d'être la propriété d'une autre personne – dans le cadre du système de la kafala – va de pair avec le risque de perdre sa liberté personnelle.

Être une femme au Qatar implique d'entrée de jeu le manque d'égalité, mais une travailleuse migrante victime de violences domestiques et d'agressions sexuelles, ou une mère célibataire, peut faire l'objet de rafles de la police et d'incarcération sans motifs dans des centres dits «de rétention».

Le centre de rétention se compose d'une pièce unique dans laquelle sont entassés un millier de femmes et d'enfants, qui n'ont pas accès aux services d'un avocat, sont soumis à des mesures arbitraires et sont privés des nécessités fondamentales, à moins d'avoir des ressources personnelles.

Les représentants des ambassades qui recherchent d'éventuels ressortissants de leur pays ne sont pas admis au-delà d'une certaine limite; par conséquent, personne ne peut savoir si la personne recherchée est effectivement là ou non.

Des jours, des mois ou des années d'incarcération sont perçus comme une solution juridique dans un pays qui ne respecte nullement les droits et les libertés des individus.

Des sources du gouvernement américain ont révélé, en 2007, qu'il y avait «1600 personnes dans des infrastructures surpeuplées. De nombreux détenus n'ont jamais vu un juge depuis leur arrivée. L'attitude du Service des relations de travail a très peu changé à l'égard de la détention arbitraire et illimitée des travailleuses expatriées et des employées domestiques».

ÉTUDE DE CAS: Aini*, employée domestique, Qatar

Aini a travaillé pour un ménage qatari, qui l'a violemment frappée pendant deux ans, laissant son corps et son visage couverts de traces de torture. C'est un chauffeur expatrié qui l'a courageusement sauvée en la conduisant à l'hôpital, où même les personnels médicaux aguerris n'ont pu retenir leurs larmes en la voyant.

De multiples opérations, y compris une intervention chirurgicale à la tête, lui ont donné une chance de s'en sortir, mais son employeur n'a toujours pas été puni.

«Les autorités savent très bien que les violences sont le lot d'un trop grand nombre d'employées domestiques qui sont, malgré tout, exclues des droits législatifs.

Alors que des milliers de femmes s'enfuient chaque année du domicile de leur employeur, les autorités du pays ne prennent toujours pas la peine de prendre ces chiffres en considération.

Un pays, l'Indonésie, signale que plus de 2500 employées de maison s'enfuient de chez leur employeur chaque année en raison des mauvais traitements qu'elles subissent».

Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI



Photo: CSI

Rétention et expulsion

De nombreuses entreprises ne donnent pas de carte d'identité aux employé(e)s, alors que c'est obligatoire. S'ils ne sont pas munis d'une carte d'identité valide, les travailleurs/euses peuvent être arrêtés par la police lors de contrôles à l'échelle nationale.

Les centres de rétention sont prévus pour les travailleurs/euses en fuite dont les papiers d'identité ne sont pas en règle. On ne sait pas combien de personnes attendent au centre de rétention sur une période donnée.

Le centre d'expulsion est un lieu où les personnes sont incarcérées avant de quitter le pays. Les travailleurs/euses passent jusqu'à 90 jours au centre d'expulsion, c'est-à-dire assez de temps pour leur permettre d'économiser afin d'acheter un billet pour rentrer dans leur pays, puisque leur employeur refuse de respecter les conditions de leur contrat prévoyant un billet de retour.

Détenu au Qatar

Rachel* est arrivée au Qatar depuis l'Europe et elle occupait un poste qualifié dans un ministère du gouvernement. Le ministre a changé, le personnel a été licencié et on avait promis de lui remettre un certificat de non-opposition (lui donnant le droit de changer d'employeur). Elle a donc commencé à travailler dans un autre endroit, pour découvrir six mois plus tard qu'il manquait un tampon sur les documents.

Lorsqu'elle s'est rendue sur son ancien lieu de travail, la nouvelle direction en place a refusé de régler le problème et, suite à ses protestations, elle a fait l'objet d'un avis d'expulsion. Or, étant donné qu'elle avait un prêt bancaire en cours, elle ne pouvait pas partir et elle s'est retrouvée dans un centre de rétention sans recours à une procédure susceptible de modifier son statut, ni argent pour rembourser son prêt. Elle est prise au piège au Qatar.

Nita* est employée domestique. Elle a subi de multiples violences de la part de son parrain. Quand la situation est devenue insupportable et qu'elle craignait pour sa santé, voire pour sa vie, elle s'est enfuie. Considérée comme fugitive, elle a été conduite par la police au centre de rétention. Elle n'a pas la moindre idée de ce qui l'attend.

Sarah* est employée domestique. Elle est mariée et elle ignorait qu'elle était enceinte au moment où elle a quitté son pays parce qu'elle avait désespérément besoin d'argent pour aider sa famille. Son mari ne vit pas au Qatar. Au regard de la loi qatarie, elle est en infraction et a été incarcérée.

ÉTUDE DE CAS: Gina*, travailleuse domestique au Qatar

« C'est très dur de travailler dans une maison qatarie. Quand je travaillais chez mon premier employeur, je n'avais pas à manger et mon salaire arrivait toujours en retard.

Ils ne respectent pas le contrat parce que, dans le contrat, il était indiqué qu'on aurait un salaire de 400 dollars, mais ils ne nous donnent que 200 dollars.

Le chauffeur de mon deuxième patron est entré dans ma chambre pour me violer.

Il m'a proposé de l'argent, mais je n'aime pas ça. Ce n'est pas mon travail. Je suis venue ici pour travailler pour ma famille, pas pour faire autre chose.

C'est pour ça que je me suis sauvée de chez mon patron.

Quand je me suis enfuie, je n'ai rien emporté avec moi, juste une partie de mes vêtements et seulement 5,50 dollars pour le taxi, pour pouvoir aller dans un autre endroit.

Quand je vois un Qatari, j'ai toujours peur parce que je me dis qu'il va vouloir m'attraper pour me mettre en prison et me renvoyer aux Philippines.

C'est très difficile de s'enfuir de chez un patron, parce qu'on n'a pas de papiers et qu'on ne peut pas trouver de bon travail.

Les gens ne veulent pas m'embaucher parce qu'ils ont peur qu'on

me retrouve chez eux et ils risquent d'être expulsés eux aussi et d'avoir des amendes.

Mais c'est très dur de se cacher. Et parfois j'ai peur que la police me demande les papiers de ma voiture, ou qu'elle me convoque, c'est pourquoi je veux être légalisée, je veux mon passeport. »



Photo: Matilde Gattoni

ÉTUDE DE CAS:

Centre d'expulsion du Qatar - Témoignage



«Le Centre d'expulsion du Qatar est situé dans la banlieue de Doha, sur Salwa Road, juste derrière le Service de recherche et de suivi. On est en droit de penser que l'objectif d'un centre d'expulsion est, précisément, «d'expulser» les personnes le plus vite possible. Mais ce n'est pas le cas. Les hommes et les femmes détenus dans cette prison peuvent attendre des mois, parfois plus d'un an. N'oublions pas qu'une grande majorité de ces hommes et de ces femmes ne sont pas des criminels. Ce sont les victimes d'un système de «parrainage» qui, en plus d'être violent, n'est autre que de l'esclavage moderne, parfaitement en vigueur dans le Qatar de 2013.

Cette prison gérée par le gouvernement ne vaut pas mieux que les logements des travailleurs que l'on peut trouver à Saniya. Environ 1000 femmes sont entassées sur une surface qui doit mesurer à peine plus de 180 mètres carrés. Il y a un téléphone public et une dizaine de toilettes. Les femmes ont si peu de place qu'elles dor-

ment dans le couloir sur des matelas, ou les matelas sont installés sous les lits pour faire tenir plus de monde. Il n'est pas rare de voir deux ou trois femmes dormir sur un seul matelas. Une prison n'est pas un endroit où l'on pense voir des bébés. Et pourtant il y en a aussi. En plus du dortoir, où les femmes sont enfermées, il y a une petite salle dans laquelle on leur apporte chaque jour à manger. Il n'y a pas d'extincteurs ni d'issues de secours, à part la porte fermée à clé qui mène au dortoir. Les femmes restent là jour et nuit, pendant des semaines et des mois, sans avoir absolument rien d'autre à faire qu'attendre.

Les parrains semblent avoir tellement de pouvoir que, s'ils n'ont pas envie de fournir de billet de retour à un travailleur/euses, rien ne les y oblige et ils peuvent laisser des personnes croupir dans cette prison, comme s'il s'agissait d'une punition.



Salaires minimum

Le Qatar a récemment annoncé la signature d'un mémorandum d'accord avec 30 autres pays, le plus récent étant le Yémen. Le gouvernement refuse toujours d'assumer la responsabilité de fixer les salaires.

Lorsque le gouvernement des Philippines a demandé des salaires décents pour les travailleurs/euses domestiques, le Qatar a pratiquement interdit d'embaucher de nouveaux employé(e)s domestiques philippins. Les salaires sont souvent déterminés en fonction de la nationalité du travailleur plutôt que de la tâche à accomplir, ce qui constitue une violation manifeste des normes contre la discrimination de l'OIT et d'autres normes internationales.

Le salaire minimum figure sur la demande de parrainage pour obtenir un visa, mais ce salaire ne figure pas sur les contrats de travail et le gouvernement ne procède à aucune surveillance.

Le salaire minimum s'élève à 247 USD (900 QR) pour la plupart des pays, notamment le Népal, la Malaisie et le Sri Lanka. Le salaire minimum des Philippines est quant à lui de 384 USD (1400 QR). Toutefois, des frais additionnels sont systématiquement prélevés sur le salaire de base des travailleurs/euses pour la nourriture, le logement et le transport. Au Qatar, l'alimentation est réputée être plus chère que dans les autres États du Golfe, ce qui soumet les travailleurs/euses à une pression supplémentaire.

Les accords sur les salaires passés avec les pays d'origine ne valent même pas le papier sur lequel ils sont rédigés. C'est ce qu'explique un travailleur philippin:

«L'agence de recrutement m'a remis un contrat annonçant un salaire mensuel de 400 dollars mais elle m'a expliqué que je ne

recevais pas réellement cette somme. En effet, le contrat devait mentionner un salaire d'au moins 400 dollars pour que le gouvernement l'approuve et accorde le visa. On m'a ensuite donné un autre contrat qui prévoyait 275 dollars par mois et 27 dollars d'indemnité de repas».

Inspecteurs du travail

En 2013, le ministère du Travail comptait 150 inspecteurs du travail et une hausse était annoncée en 2014. Le gouvernement prétend avoir inspecté 40.000 sites de travail en 2013, mais ce chiffre ne semble pas du tout crédible. En effet, pour 150 inspecteurs, il faudrait prévoir 266 inspections par inspecteur, soit exactement une inspection par jour et par inspecteur pendant un an (en tablant sur 260 jours de travail dans l'année). Si tel est le cas, les inspecteurs devraient travailler à un rythme extrêmement soutenu, qui leur laisserait à peine le temps de cocher les cases et de se dépêcher d'aller sur le prochain site à inspecter.

En revanche, l'inspection la plus efficace et la mieux financée est celle du Service de recherche et d'expulsion des migrants, qui dépend du ministère de l'Intérieur. Ce service traque les travailleurs/euses qui ont des différends avec leur employeur et les incarcère avant de les expulser.

Comme l'a suggéré le ministre du Travail, la CSI a adressé une lettre au ministère du Travail du Qatar lui demandant d'envoyer des inspecteurs du travail pour enquêter sur les violations démontérées. Le ministère n'a assuré le suivi d'aucune de ces affaires.



ITUC INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION CSI CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE
CSI CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL IGB INTERNATIONALER GEWERKSCHAFTSBUND

MICHAEL SOMMER
 PRESIDENT
 PRÉSIDENT
 PRÄSIDENT
 PRESIDENTE

SHARAN BURROW
 GENERAL SECRETARY
 SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
 GENERalsekretärin
 SECRETARIA GENERAL

Mr Nasser Abdullah Saleh Al-Hemedi
 Minister of Social Affairs and Acting
 Minister of Labour
 P.O. Box 36. Barzan Tower,
 Al Corniche
 Doha, Qatar
 Fax +974 4484 1000

26th May 2013

Labour Inspection Request

Your Excellency,

On the occasion of our last meeting in November 2012, we discussed the ITUC's concerns regarding labour inspection in Qatar. I had explained that we had met with several workers living and working under very difficult conditions, many of which are in fact illegal under the laws of Qatar. However, to date, labour inspectors do not appear to be making the regular, preventative inspections necessary to ensure that the country's laws are properly enforced. Further, largely due to language barriers, the complaints mechanisms are largely unavailable to most migrant workers. I had mentioned that we would be submitting a list of companies to you for inspection. Below are six companies that we would like the government to inspect as soon as possible.

1. [REDACTED] This company crams 350 Nepali workers in a building with only 17 rooms. The sanitation and other facilities in these quarters are inadequate for the large size of the population. Article 2 (2) of Resolution of the Minister of Civil Service and Housing Affairs No. (17) of 2005 on Conditions and Descriptions of the Expedient Workers Residences determines that one room shall not lodge more than four workers in residential complexes.
2. [REDACTED] This company fails to provide adequate accommodation to its workers. Six persons have to share the same room and 18 persons share the same cooking space. Even though Article 82 Law No (14) Labour Law of 2004 guarantees that "every worker shall be paid his full wage if the sick leave does not exceed two weeks," the company makes salary deductions for the days workers are unable to perform their work because of sickness. Workers have been also unable to claim gratuity payments guaranteed by the Labour Law of 2004 (Article 54) after having worked for the company for two years. In addition, management confiscates passports of migrant workers on arrival. According to Articles 9 and 52 of Law No. 4 of 2009 Regulating the Entry and Exit of Expatriates in Qatar and their Residence and Sponsorship, sponsors are obliged to return passports to sponsored persons after the procedures for issuing a residence permit are completed.
3. [REDACTED] Article 65 of Law No. 14 of 2004 entitles workers to the wages specified in their employment contract. However, we understand that the employer has unilaterally reduced the salaries of all workers without justification and in contravention of the employment contracts.
4. [REDACTED] This company employs about 5,000 migrant workers. Even though it signs a contract with workers in their country of origin and with recruitment agencies, it forces workers to sign a second contract when they arrive at a much lower salary (1,370

- 2 -

QR instead of 1,800 QR). The company pays drivers only for the hours they actually drive and not for other work-related tasks such as cleaning and maintaining the buses. Management also illegally confiscates passports and the drivers' licences of workers. Workers who have complained about these violations in this company have been penalized by being blacklisted, physically threatened or immediately deported.

5. [REDACTED] This company does not provide adequate accommodation and sanitary facilities to workers. Indeed, up to 12 persons share a single room and up to 24 people share a cooking space and bathroom. Workers have to pay for gas and water even though Article 12 of the Resolution of the Minister of Civil Service and Housing Affairs No. (17) of 2005 says that "it is prohibited for the employer to subtract any amount from the workers against providing the dwelling, its equipment and maintenance." Migrant workers are also forced to sign a second contract on arrival which gives them a lower salary and different terms of reference which do not correspond to their qualifications. After their first year of employment the company threatens workers with not renewing their contracts if they do not agree to an even lower salary. The company also refuses to comply with Article 68 of Law No (14) Labour Law of 2004 which gives workers the right to annual leave with pay.
6. [REDACTED] This company employs about 3,000 workers. They live in inadequate accommodation without access to electricity. Indeed, workers are forced to use generators that often break down. Article 6 (2) of Resolution of the Minister of Civil Service and Housing Affairs No. (17) of 2005 on Conditions and Descriptions of the Expedient Workers Residences obliges employers to comply with the periodic maintenance of electrical conductions. Additionally, workers are not given health cards and have to pay for their medical services themselves. Articles 102 and 102 Law No (14) Labour Law of 2004 as well as Ministerial Decision 16 of 2005 stipulate that work places with more than 500 workers are obliged to provide at least a doctor and a nurse to workers. Medical care for workers shall include medical examination, necessary medication etc. Management also illegally confiscates passports of workers.

We urge your office to carry out a comprehensive inspection into these companies, observing the international standards for labour inspection found in ILO Labour Inspection Convention No. 81, which Qatar ratified in 1976. The issues raised herein are merely a guide. Proper interviews with the workers in their native languages may reveal violations beyond those described here.

We look forward to working with you on this matter and hope to see these inspections carried out soon, any violations corrected promptly and offenders appropriately fined and otherwise sanctioned. The success of these inspections will be an indication of the seriousness with which the government will approach labour issues more generally. The lives and welfare of over a million workers depend on a robust labour inspection program.

Yours sincerely,



Sharan Burrow
General Secretary



6. Droit international

En tant que membre de l'Organisation internationale du Travail (OIT), il incombe au Qatar de respecter les normes de l'OIT.

Travail forcé

Avant d'arriver au Qatar, de nombreux travailleurs/euses migrants sont induits en erreur par les recruteurs et les parrains qui leur promettent monts et merveilles quant à la nature du travail, aux salaires et aux conditions de travail. Les contrats établis avant le départ sont rarement respectés lorsque les travailleurs/euses arrivent au Qatar. Les travailleurs/euses sont souvent lourdement endettés auprès des recruteurs et des prêteurs sur gages, qui leur demandent des frais de recrutement et de voyage exorbitants. En arrivant au Qatar, la plupart des travailleurs/euses se voient confisquer leur passeport par leur employeur et sont contraints de vivre dans des camps insalubres.

Le gouvernement du Qatar est à la fois incapable d'établir un cadre juridique suffisant pour protéger les droits des travailleurs/euses migrants, conformément au droit international, et de faire appliquer les protections juridiques réellement en vigueur. La loi sur le parrainage est particulièrement préoccupante. C'est l'une des plus restrictives de la région du Golfe, et elle favorise le travail forcé, du fait qu'il est très difficile pour un travailleur/euse migrant de quitter un employeur qui l'exploite, entre autres difficultés. La nouvelle loi sur la traite des êtres humains fournit d'importants outils pour lutter contre le travail forcé au Qatar. Cependant, comme l'a récemment souligné le département d'État américain, «En dépit de l'adoption de la nouvelle loi contre la traite des êtres humains de 2011 et des lois existantes auxquelles il serait possible de recourir pour sanctionner les personnes coupables de traite d'humains, le gouvernement n'a pas déployé d'efforts manifestes pour enquêter, poursuivre ou sanctionner les délits liés à la traite d'êtres humains pendant la période de référence».

Autorité des employeurs

La Loi 4 de 2009 définit le système draconien du parrainage au Qatar. Aux termes de cette loi, les employeurs ont un pou-

voir pour ainsi dire absolu sur la liberté de mouvement des travailleurs/euses qu'ils embauchent, y compris sur leur capacité à résider au Qatar, à changer d'emploi ou même à quitter le pays. Les travailleurs, soumis à une telle autorité, ont souvent peur de signaler les abus dont ils font l'objet ou de faire valoir leurs droits, par crainte de représailles, ce qui ne fait qu'aggraver leur situation de travail forcé. Des travailleurs/euses migrants ont déclaré qu'ils se retrouvaient dans des situations d'exploitation, expliquant notamment qu'ils recevaient un salaire nettement inférieur au salaire promis, que de nombreuses déductions non spécifiées étaient prélevées sur leur salaire, qu'ils n'étaient pas payés du tout pendant des mois et qu'ils vivaient dans des conditions épouvantables, entassés avec des dizaines d'autres travailleurs/euses dans des logements exigus, sans ventilation ni systèmes adaptés d'évacuation, d'eau et d'électricité. En 2011, le Comité national des droits humains du Qatar a interrogé plus de 1000 travailleurs/euses, dont 33,9% ont affirmé qu'ils n'étaient pas payés régulièrement.

Travailleurs/euses en fuite

Les travailleurs/euses migrants ne peuvent pas chercher librement de meilleures conditions de travail ailleurs, dans la mesure où ils ne peuvent pas changer d'emploi sans le consentement de leur employeur. Il va sans dire qu'un employeur donne rarement son consentement. Les travailleurs/euses qui quittent tout de même leur emploi sans permission doivent être signalés aux autorités et sont considérés comme fugitifs. Au regard de la loi sur le parrainage, l'employé(e) en fuite ne peut pas se défendre, même si son employeur l'a maltraité ou s'il ne lui a pas versé son salaire, par exemple. La loi contre la traite des êtres humains stipule en revanche qu'une victime de la traite des humains échappe aux sanctions prévues par la loi sur le parrainage. Cependant, il est assez difficile de savoir si cette protection a déjà été appliquée dans la pratique, ou est susceptible de l'être. Pour les travailleurs/euses qui font l'objet de tels abus, il est prévu que leur parrainage soit transféré à un autre employeur si une action en justice est engagée, mais cela arrive rarement, en réalité.

Généralement, une fois que ces travailleurs/euses sont considérés comme fugitifs, ils sont arrêtés, détenus et expulsés vers leur pays d'origine. En théorie, c'est l'employeur qui doit prendre en charge les frais occasionnés mais, en pratique, c'est le travailleur/euse qui les assume, parfois le gouvernement ou l'ambassade étrangère.

Pour finir, ce violent système de parrainage prévoit également qu'il est interdit aux travailleurs/euses migrants de quitter le pays dans le consentement de leur employeur. Ainsi, même si un travailleur/euse a la possibilité de partir, il ne peut pas quitter librement le Qatar sans autorisation et, par conséquent, il ne peut pas non plus quitter l'emploi dans lequel il est exploité. Un travailleur/euse peut obtenir un permis de sortie directement de



Photo: Benjamin Crowe

la part du ministère de l'Intérieur si son parrain refuse de le laisser partir, mais le processus est obscur et difficile d'accès pour la plupart des travailleurs/euses migrants. Il arrive également que les employeurs extorquent de l'argent aux travailleurs/euses en échange de la permission de partir.

Passeports

Bien que ce soit illégal, les employeurs confisquent presque systématiquement le passeport des travailleurs/euses dès leur arrivée au Qatar. En 2011, l'Institut de recherche économique et sociale de l'université du Qatar a découvert que 91% des travailleurs/euses migrants étrangers remettaient leur passeport à leur employeur. Les employeurs confisquent les passeports pour garder la mainmise sur les travailleurs/euses, et ils peuvent ainsi envoyer le passeport au ministère de l'Intérieur et déclarer



Photo: Benjamin Crowe

ÉTUDE DE CAS: Impunité pour les responsables qataris suite à l'incendie du centre commercial Villaggio

En 2012, un incendie survenu au centre commercial Villaggio, à Doha, a coûté la vie à 13 enfants et six adultes, dans la crèche Gympanzee. Les propriétaires de la crèche, l'ambassadeur du Qatar pour l'Union européenne, la Belgique et le Luxembourg, et sa femme, n'ont pas comparu à l'audience en appel contre leur peine de six ans d'emprisonnement pour homicide involontaire, ce qui ne fait que prolonger le traumatisme des familles et retarder les réparations dont elles ont un besoin urgent. Les familles des employé(e)s de la crèche qui ont péri dans l'incendie (originaires notamment des Philippines et d'Afrique du Sud) vivaient grâce à l'argent envoyé par ces travailleurs/euses.

L'ambassadeur du Qatar pour l'Union européenne, la Belgique et le Luxembourg, cheikh Ali Bin Jasim Thani Al Thani, et sa femme, Iman Hamad Abdulaziz Al Kawari, ont été condamnés à six ans d'emprisonnement pour le manquement grave aux règles de protection et de sécurité de la crèche dont ils étaient propriétaires. En dépit de ces décisions de justice, l'ambassadeur Al Thani et sa femme sont toujours en poste à Bruxelles et n'ont pas comparu à plusieurs audiences à Doha – des absences facilitées par le gouvernement du Qatar – ce qui a considérablement retardé le jugement.

Le Qatar, en raison d'une réglementation laxiste et d'une mauvaise surveillance, détient le bilan le plus désastreux des pays riches en matière de sécurité contre les incendies. Les chiffres officiels révèlent que 90% des incendies demeurent inexplicables.



Photo: File

Les accusations à l'encontre de cheikh Al Thani et Mme Al Kawari précisent que «par leur erreur, ils ont causé la mort (...) au mépris des lois et des réglementations (...) sans fournir les moyens de sécurité nécessaires contre l'incendie». Ils sont également accusés d'avoir ouvert un service de garderie sans l'aval des autorités gouvernementales compétentes et sans respecter les conditions de santé et de sécurité propres aux espaces publics.

Le tribunal a imposé des peines d'emprisonnement de cinq et six ans ainsi qu'une amende de 200.000 USD au titre d'indemnisation. Personne n'est allé en prison et l'amende n'a pas été payée.

Chaque famille doit engager individuellement un avocat, étant donné qu'une action collective n'est pas autorisée pour obliger les accusés à comparaître et à verser l'amende imposée par le tribunal. Cependant, les coupables choisissent de ne pas venir au tribunal.

Le retard de la procédure pénale empêche également toute poursuite civile en dommages-intérêts, particulièrement importante pour les familles des employé(e)s décédés originaires des Philippines et d'Afrique du Sud.

Un rapport réalisé par les autorités qataries sur ce drame n'a jamais été communiqué aux familles.

«Je me demande sans arrêt quel genre de système permet qu'on ignore délibérément les lois qui ont été créées pour la sécurité publique et pourquoi on ne les applique pas, simplement en fonction de qui il s'agit ou de qui est propriétaire du bâtiment.

Comment est-il possible que les personnes responsables puissent continuer à gagner de l'argent et à mépriser la loi alors que les familles des victimes ont non seulement perdu des êtres chers mais qu'en plus elles sont obligées de payer des avocats pour obtenir le paiement de l'amende imposée par un tribunal du Qatar – où est donc la justice, dans tout ça?»

Martin Weekes, père de Lillie, Jackson et Willsher, morts dans l'incendie du centre commercial Villaggio

que l'employé(e) s'est enfui, au cas où ce dernier se plaindrait de mauvaises conditions de travail ou chercherait à s'échapper.

Liberté syndicale

La liberté syndicale est limitée pour les Qataris et inexistante pour les travailleurs/euses migrants.

Droit du Qatar: De nombreux travailleurs/euses n'ont pas le droit de créer un syndicat ou d'adhérer à un syndicat du fait des exclusions catégorielles prévues par la loi. En premier lieu, le Code du travail indique que ses dispositions ne s'appliquent pas aux travailleurs/euses appartenant aux catégories suivantes: employé(e)s du gouvernement et du secteur public; employé(e)s des forces armées, de la police, du travail en mer; travailleurs/euses occasionnels (activité d'une durée inférieure à quatre semaines); employé(e)s domestiques (chauffeurs, infirmières, cuisiniers, jardiniers et travailleurs/euses apparentés); membres de la famille d'un employeur; travailleurs/euses des secteurs de l'agriculture et du pâturage. En second lieu, la loi interdit aux travailleurs/euses non qataris d'adhérer à une organisation syndicale, ce qui exclut plus de 90% de la main-d'œuvre totale du pays.

OIT: L'article 2 de la Convention n°87 garantit le droit des travailleurs/euses «sans distinction d'aucune sorte» à constituer des organisations de leur choix et à s'affilier à ces organisations.¹ Le Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale de l'OIT de 2006 explique que «la liberté syndicale est reconnue sans discrimination d'aucune sorte tenant à l'occupation (...), à la nationalité (...), non seulement aux travailleurs du secteur privé de l'économie, mais aussi aux fonctionnaires et aux agents des services publics en général».² De nombreuses catégories exclues du Code du travail du Qatar ont déjà été citées par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT pour confirmer leur droit à créer un syndicat.³

Droit du Qatar: Outre les catégories de travailleurs/euses exclus, les dispositions du droit du travail qui définissent les droits des employé(e)s à adhérer à des syndicats ne s'appliquent pas aux entreprises de moins de 100 employé(e)s qataris, ce qui exclut encore plus de travailleurs/euses.

OIT: L'OIT a précisé à de nombreuses reprises que le nombre minimum de travailleurs/euses ou de membres doit être réduit si la règle en question empêche les travailleurs/euses d'exercer leurs droits.⁴ Manifestement, ce nombre minimum interdit à toute personne employée dans une petite ou moyenne entreprise d'adhérer à un syndicat.

Droit du Qatar: De plus, les travailleurs/euses d'une entreprise peuvent uniquement créer une «organisation de travailleurs/euses» et toutes les organisations de travailleurs/euses doivent s'affilier au «Syndicat général des travailleurs du Qatar». La section 5 du Code du travail expose largement les pouvoirs disciplinaires des employeurs, mais les articles qui suivent ne mentionnent aucune forme de protection des travailleurs/euses participant à une activité syndicale.

OIT: D'après le Comité de la liberté syndicale, une législation qui exige qu'il y ait un seul syndicat ou qui empêche la création de syndicats supplémentaires n'est pas «conforme à l'article 2».⁵ Par ailleurs, l'OIT précise que «l'unité du mouvement syndical ne doit pas être imposée par une intervention de l'État par voie législative, une telle intervention allant à l'encontre du principe énoncé aux articles 2 et 11 de la Convention n°87».⁶

Annexe

Contract Provisions for Qatar 2022 Contractors

In December 2012 the ITUC and Human Rights Watch provided sample contract provisions for Qatar 2022 contractors that would adhere with international norms and standards.

Sample Contract Provisions for Qatar 2022 Contractors.⁷

- 1) [Contractor name] ("Contractor") shall abide by the following labor practices:
 - a. Contractor shall present to its workers, before leaving their source countries, written employment contracts, in Arabic and in languages that the workers can understand, and submit to Supreme Committee 2022 copies of all such contracts, signed by workers and verifying that they have received, read, and understood the contract provisions, and that they have not paid any recruiting fees to any recruiting agent. Contractor shall ensure that these contracts include, among other terms, detailed protections on wages, hours of work, days off, salary deductions, health and safety training, and rest periods.
 - b. Contractor shall obtain notarized statements from recruitment agents in Qatar and in the sending country through which it hires its workers verifying that they have not charged any workers any recruiting fees and have obtained verification of same from any recruiting agents they have used as intermediaries. Contractor shall reimburse workers who have incurred recruiting fees in contravention of this provision.
 - c. Contractor shall ensure that, preferably before leaving their source countries, all project-related migrant workers receive comprehensive "know-your-rights" training in their native languages provided by trainers with an expertise in workers' rights. Contractor shall ensure that the training shall include a verbal explanation of the workers' employment contracts; relevant Qatari law, including labor law and the ban on employment-related fees for migrant workers; and means available in Qatar for obtaining legal redress; as well as relevant contact information, written in the workers' native languages.
 - d. Contractor shall communicate all written and oral project-related workplace instructions and directives, in particular those related to workplace safety procedures, in languages that the workers can understand.
 - e. Contractor shall take steps to adequately mitigate the risk of heat stress through the provision of rest, fluids, and shade, which takes into account the temperature and the

level of exertion of the work being performed. Workers' housing shall be equipped with functioning air-conditioning units to ensure workers are able to sleep in periods of extreme heat and have appropriate and adequate fluids available to assure proper hydration.

- f. Contractor shall report all cases of project-related workplace deaths and injuries to the Supreme Committee 2022 and shall maintain a comprehensive database of those incidents that shall be publicly accessible with appropriate safeguards to protect workers' privacy rights and shall include:
 - i. The nationality of the worker in question;
 - ii. The nature of workers' injuries; and
 - iii. The employers' contribution to healthcare costs.
- g. To ensure that workers' rights provisions in all project-related contracts are upheld, Contractor shall: establish an anonymous internal complaints process through which project-related workers can lodge workers' rights related concerns, directly or indirectly, with the Contractor and ensure that project-related workers are aware of said process; and provide for independent third-party monitoring by an organization with demonstrated expertise in workers' rights. Monitors shall conduct regular, random and unannounced project site visits and follow-up visits to verify compliance with any initial monitoring visit report recommendations, all of which shall include:
 - i. Anonymous worker and worker representative interviews;
 - ii. Meetings with management;
 - iii. A tour and observation of the workplace;
 - iv. Collection and review of relevant documents;
 - v. Preparation of a monitoring visit report, which shall include:
 - a) In the case of an initial monitoring visit, findings and recommendations for remedial measures to be taken to remedy noncompliance and a reasonable time period for complying with said recommendations before said noncompliance is considered a breach of the present contract;
 - b) In the case of follow-up monitoring visits, findings regarding compliance with recommendations for remedial measures.
- h. Contractor will not restrict its workers from developing mechanisms to express their grievances and protect their rights regarding working conditions and terms of employment. Contractor should not seek to influence or control these mechanisms. Contractor will not discourage workers from electing worker representatives, forming or joining

workers' organizations of their choosing, or from bargaining collectively, and will not discriminate or retaliate against workers who participate, or seek to participate, in such organizations and collective bargaining. Contractor will engage with such workers' representatives and workers' organizations, and provide them with information needed for meaningful negotiation in a timely manner. Workers' organizations are expected to fairly represent the workers in the workforce.

- 2) Contractor shall not engage in the following employment practices:
 - a. contracting with source-country recruiting agencies that impose employment-related fees or that work with sub-agents or brokers who charge such fees at the level of the originating town or village;
 - b. failing to pay any migrant worker employment-related fees incurred, including visa, passport, and medical examination fees and any government-imposed fees, such as taxes and insurance, or failing to reimburse workers for any such fees paid, including those paid to recruiting agencies or their affiliates, in Qatar or source countries;
 - c. failing to pay migrant workers for any and all travel costs associated with travel from source countries to Qatar, including from home villages to capital cities prior to international travel, including failing to reimburse workers for any such travel costs incurred;
 - d. withholding migrant worker wages, including the first month or two months of wages and including as "security" to prevent their flight;
 - e. failing to report workplace deaths and injuries to Qatari authorities; and
 - f. requiring workers to labor during any hours during which climate conditions are extreme and susceptibility to heat-related ailments, such as dehydration and stroke, is high, regardless of whether labor during such hours is legally permissible.
- 3) Contractor shall provide prompt redress, and if necessary, compensation, to any worker who sustains material loss or harm as the result of any breach of the above provisions.
- 4) Any breach of the above provisions will result in the imposition of material financial penalties on Contractor. Repeated breaches will lead to the termination of the contract between the Supreme Committee and Contractor. Depending on the severity of the violations, the Supreme Committee may suspend Contractor from eligibility for future contracts from the Supreme Committee.

Notes

- 1 Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, article 2 (1948): <http://www.ilo.org/ilotex/english/convdisp1.htm>
- 2 Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale de l'OIT de 2006, §209; voir également le Recueil de 1996, §205; et le 308e Rapport, cas n°1900, §182.
- 3 Recueil de 2006, §219-220 (Les fonctionnaires et les employés «sans distinction d'aucune sorte» ont le droit de «constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, afin de promouvoir et de défendre leurs intérêts»); Id. au §899 (Les gens de mer devraient avoir le droit d'engager des négociations collectives); Id. au §255 (Tous les travailleurs, quelle que soit la durée de leur contrat, bénéficient des droits spécifiés dans la Convention n°87); Id. au §267 («Les travailleurs domestiques ne sont pas exclus de l'application de la Convention n°87»); Id. aux §241, 243 (Les travailleurs de l'agriculture et des plantations devraient bénéficier du droit de constituer des organisations syndicales); Id. aux §210, 215 (La législation interdisant aux travailleurs le droit de constituer des syndicats en raison de leur nationalité ou de leur condition d'étrangers est contraire à la Convention n°87).
- 4 Recueil de 2006, §283-287 (Le nombre minimum de 30 travailleurs exigé pour la constitution de syndicats pourrait être réduit car il faut tenir compte du nombre de petites entreprises qui existent dans le pays).
- 5 Recueil de 2006, §315-317, voir également §324
- 6 Recueil de 2006, §319
- 7 A contractor is any local or foreign establishment that has contracted and subcontracted workers to perform labor on or related to a project site over which the Supreme Committee for Qatar 2022 has purview.



Éditrice responsable:
Sharan Burrow, secrétaire générale

CSI
5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210 Bruxelles, Belgique
Tél : +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815
Courriel: press@ituc-csi.org Web: www.ituc-csi.org

www.rerunthevote.org