

État du Qatar

**Rapport d'examen régional de l'État du Qatar
sur le suivi de la mise en œuvre du Pacte
mondial pour des migrations sûres,
ordonnées et régulières**

**Présenté par le Groupe national pour la mise
en œuvre du Pacte mondial pour des
migrations sûres, ordonnées et régulières**

Septembre 2020

Introduction	
Principes directeurs sur lesquels l'accord est basé et leur mise en œuvre au niveau national	
Obligations des États vis à vis du pacte	
Réponses au niveau national	
Engagement 2 : Lutter contre les facteurs négatifs et les problèmes structurels qui poussent des personnes à quitter leur pays d'origine :	
Engagement 1 : Collecter et utiliser des données précises et ventilées qui serviront à l'élaboration de politiques fondées sur la connaissance des faits.	
Engagement 3 : Fournir dans les meilleurs délais des informations exactes à toutes les étapes de la migration.	
Engagement 4 : Munir tous les (expatriés) d'une preuve d'identité légale et de papiers adéquats	
Engagement 6 : Favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques et assurer les conditions d'un travail décent	
Engagement 7 : S'attaquer aux facteurs de vulnérabilité liés aux migrations et les réduire.	
Engagement 10 : Prévenir, combattre et éliminer la traite de personnes dans le cadre des migrations internationales	
Engagement 12 : Veiller à l'invariabilité et à la prévisibilité des procédures migratoires pour assurer des contrôles, des évaluations et une orientation appropriés	
Engagement 13 : Ne recourir au placement en rétention administrative des migrants qu'en dernier ressort et chercher des solutions de rechange	
Engagement 15 : Assurer l'accès des expatriés aux services de base	
Engagement 16 : Donner aux migrants et aux sociétés des moyens en faveur de la pleine intégration et de la cohésion sociale	

Engagement 17 : Éliminer toutes les formes de discrimination et encourager un débat public fondé sur l'analyse des faits afin de faire évoluer la manière dont les migrations sont perçues.	
Engagement 18 : Investir dans le perfectionnement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences	
Engagement 20 : Rendre les envois de fonds plus rapides, plus sûrs et moins coûteux et favoriser l'inclusion financière des migrants	

Introduction :

L'État du Qatar conformément aux préoccupations internationales et régionales sur la question des migrations, qui au cours de ces dernières années ont pris la forme de grands mouvements de migrants et de personnes déplacées, résultant de la détérioration des conditions politiques, économiques et sociales dans certains pays de la région, en raison de troubles et de conflits armés internes, et compte tenu des principes nationaux fondés sur le respect des droits de l'homme, le soutien à l'État de droit et l'ouverture régionale et internationale pour atteindre les objectifs de développement durable au niveau international, Le Qatar est devenu un élément essentiel et actif dans les efforts mondiaux liés à la mise en place du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.

Ceci est fait à travers l'engagement et la participation active du Qatar aux conférences internationales qui ont eu lieu à New York, Genève et au Mexique, et aux consultations organisées par le Secrétariat général de la Ligue Arabe, afin d'élaborer une position arabe commune en ce qui concerne l'exécution des engagements cités dans cet accord. Ainsi que la Conférence intergouvernementale sur l'adoption du Pacte mondial sur les migrations qui s'est tenue à Marrakech les 10 et 11 décembre 2018.

Lors de cette conférence, le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières a été adopté. Afin de mettre en œuvre les objectifs et les principes directeurs du Pacte mondial pour des migrations, l'État du Qatar a initié la formation d'un groupe de travail national dirigé par le ministère des affaires étrangères et des représentants des personnes impliquées dans les politiques migratoires et des intervenants de l'État afin de suivre le rythme des efforts internationaux pour atteindre les objectifs du Pacte mondial, comme le

démontrent plusieurs mécanismes opérationnels **adoptés dans ce contexte, qui se reflètent dans les points suivants :**

Les principes directeurs (sur lesquels l'accord est basé et leur mise en œuvre au niveau nationale:

L'accord comprend 10 principes directeurs énoncés dans le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. Les politiques nationales de l'État du Qatar se reflètent dans les orientations générales de l'État et le mouvement de la société, fondées sur le respect des droits de l'homme, les valeurs de tolérance et de coexistence culturelle, le soutien à l'État de droit et l'ouverture régionale et internationale pour atteindre les objectifs de développement durable au niveau international. Cela inclut également l'établissement de partenariats et de l'aide nécessaire aux pays dont l'économie est vulnérable, l'assistance aux personnes en temps de crise résultant de conflits armés, de catastrophes naturelles, etc..., et la polarisation du rôle populaire et des organisations de la société civile ayant un caractère charitable dans le soutien aux réfugiés et aux personnes déplacées partout où ils existent. Il est essentiel qu'il n'y ait pas de conflit entre l'approche et les principes de l'État et l'esprit des principes directeurs du Pacte mondial.

Obligations de l'État au titre du pacte :

Il s'agit notamment de 23 engagements prévus dans le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, qui peuvent être regroupés sous les points suivants ainsi que les progrès réalisés pour leur mise en œuvre:

Réaction au niveau national

Engagement 2 : Lutter contre les facteurs négatifs et les problèmes structurels qui poussent des personnes à quitter leur pays d'origine:

Dans le cadre de la résolution de l'Emir n° 44 de l'année 2008, la vision globale du Qatar appelée "Vision nationale du Qatar 2030 " a été adoptée. Prenant en considération ce développement global comme objectif principal de réaliser le progrès et la prospérité des citoyens, la Vision nationale du Qatar 2030 vise à transformer le Qatar en un pays avancé capable de réaliser un développement durable et d'assurer la poursuite d'une vie décente pour sa population génération après génération et Lutter contre les facteurs négatifs et les problèmes structurels qui poussent des personnes à quitter leur pays d'origine en assurant la mise en place de mécanismes qui améliorent les possibilités d'une vie décente pour les citoyens.

L'État du Qatar, compte tenu de ses richesses naturelles et de l'abondance de ses ressources économiques, ainsi que ses politiques rationnelles fondées sur les bases de la justice sociale, qui est matérialisée dans la "**Vision national du Qatar 2030**", a fait des progrès dans les domaines de la santé, de l'éducation, du logement et de la sécurité sociale. Ces progrès ont permis au Qatar d'être un État d'où les gens n'émigrent pas. Nous pouvons donc conclure que la réaction de l'État à l'engagement contenu dans cet accord existe clairement.

En ce qui concerne le paragraphe sur les "Catastrophes naturelles, les effets néfastes des changements climatiques et la dégradation de l'environnement", l'État du Qatar, en vertu de sa situation géographique et environnementale, n'est pas vulnérable aux catastrophes naturelles et ne reçoit pas de vagues migratoires dans le cadre de mouvements majeurs tels que les catastrophes naturelles ou les conflits armés. Cependant, l'État du Qatar s'intéresse énormément à la question du changement climatique conformément à la Vision nationale du Qatar 2030, qui met l'attention sur l'aspect environnemental et le changement climatique et sur la nécessité de jouer un rôle régional créatif et

remarquable pour évaluer et alléger leurs effets négatifs et soutenir les efforts internationaux dans ce domaine. C'est ce que montrent le premier et deuxième plan de la stratégie nationale de développement du Qatar "Vision nationale du Qatar 2030."

Bien que les termes tels que "immigration, immigrant, expatrié" ne soient pas courants dans le système juridique qatarien, car ils sont remplacés par le terme "expatrié", qui est apporté dans le pays dans le but de (visiter ou travailler) et non dans le but d'obtenir une résidence permanente. Il serait utile de souligner la réalité des protections juridiques et sécuritaires dont bénéficie l'expatrié, ainsi que les possibilités d'emploi et les services dans les domaines de la santé, de l'éducation, du logement et de la protection sociale. Ceci est fait dans une approche des objectifs similaires pris par le Pacte mondial sur (les migrants et les expatriés), qui relève de la compétence du Ministère de l'Intérieur, dont l'examen peut être assuré comme suit :

Engagement 1 : Collecter et utiliser des données précises et ventilées qui serviront à l'élaboration de politiques fondées sur la connaissance des faits

La Direction générale des passeports du Ministère de l'Intérieur est le principal portail d'intérêt national pour les expatriés, par sa mise en œuvre des dispositions de la loi n° 21 de l'année 2015 réglementant l'entrée et la sortie des expatriés et leur résidence. Ce portail offre une gamme variée de données et d'informations sur les expatriés entrant dans l'État du Qatar et sont classés comme suit :

- Nom
- Nationalité
- Date de naissance
- Statut social

- Profession
- La date d'entrée et de sortie de tout port de l'État
- Raison de l'entrée (visite, séjour, travail, tourisme, etc.).

La Direction générale des passeports fournit également, en cas d'entrée de l'expatrié pour le travail, des données concernant le statut de son travail et les secteurs dans lesquels il travaille (gouvernemental, privé, mixte), ce qui permet aux acteurs de l'État de planifier et de formuler des politiques sur les différentes questions de main-d'œuvre, de population et de développement (humain, économique ou social) et la participation des expatriés à l'élaboration de ces politiques, en particulier ceux qui travaillent pour des entités (comme la Planification et statistiques, Comité permanent de la population, ministère du développement administratif, du travail et affaires sociales).

Engagement 3 : Fournir dans les meilleurs délais des informations exactes à toutes les étapes de la migration

L'État du Qatar a élaboré une stratégie globale visant à améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion des données relatives au marché du travail et à l'emploi des travailleurs migrants. Les objectifs de la stratégie nationale de développement 2018-2022 sur "la gouvernance du marché du travail pour s'assurer que ses besoins actuels et futurs sont satisfaits par des données fiables" (Chapitre 3 : Une main-d'œuvre efficace et engagée, Résultat 3). La stratégie nationale a également souligné la nécessité d'une gouvernance du marché du travail pour s'assurer que ses besoins actuels et futurs sont satisfaits par des données fiables, essentielles à l'élaboration de politiques fondées sur des preuves, grâce à une meilleure compilation dans une base de données interactive clé du marché du travail. Ceci permettra la coordination entre les principales parties prenantes telles que le ministère du développement administratif, du

travail et des affaires sociales, le ministère de l'intérieur, le ministère de la planification du développement et des statistiques, le ministère de la santé publique, le ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur, Qatar Petroleum, la Fondation du Qatar pour l'éducation, la science et le développement communautaire (Fondation du Qatar), la Chambre du Qatar et l'agence générale des retraites et de l'assurance sociale.

L'État a également poursuivi ses campagnes de sensibilisation pour introduire la législation nationale et les récentes réformes du travail en coopération avec toutes les parties concernées (fourniture de copies traduites de la loi sur le travail et de la loi sur les travailleurs domestiques, publication d'un manuel sur l'emploi des travailleurs domestiques...), le modèle de contrat de travail ainsi que celui concernant les travailleurs domestiques, envoyés aux ambassades de l'État du Qatar dans les pays d'où proviennent ces travailleurs.

En plus de l'amélioration de la coopération et la coordination bilatérales avec ces pays pour échanger des informations et leur permettre de garder la liste des bureaux de recrutement autorisés et de la mettre à jour, ainsi que par l'intermédiaire des centres de visas du Qatar, qui assurent la transparence totale du processus de recrutement et fournissent des informations précises afin de permettre au travailleur de lire correctement le contrat de travail dans sa langue maternelle et de le signer électroniquement dans son pays avant de partir. Cela permettra d'éviter tout conflit entre les offres d'emploi annoncées par les bureaux de recrutement de ces pays d'envoi et les termes juridiques du contrat.

Engagement 4 : Munir tous les migrants d'une preuve d'identité légale et de papiers adéquats. Il s'agit essentiellement de réaliser l'engagement du Qatar de garantir le droit de tous les individus à une identité légale, en fournissant à ses

résidents (citoyens et résidents) la preuve de leur nationalité et les documents pertinents, permettant aux autorités nationales et locales de vérifier l'identité légale de l'expatrié, ainsi que les documents d'état civil tels que les certificats de naissance, de mariage et de décès, afin de permettre à l'expatrié d'exercer et jouir des droits de l'homme. Afin de réaliser cet engagement, les autorités compétentes se conforment aux dispositions suivantes:

- Adapter les documents de voyage aux spécifications de l'OACI pour faciliter la reconnaissance mutuelle et mondiale des documents de voyage, ainsi que lutter contre le vol d'identité et la falsification de documents en utilisant des outils qui comprennent l'investissement dans la numérisation et le renforcement des mécanismes d'échange de données biométriques, tout en respectant le droit à la vie privée et à la protection des données personnelles.
- Renforcer les mesures visant à réduire les cas d'apatridie : et ce en veillant à ce que les femmes et les hommes puissent donner leur nationalité à leurs enfants dans des conditions d'égalité, et qu'ils puissent donner la nationalité aux enfants nés dans un autre pays, en particulier dans les cas où l'enfant devient apatride s'il n'obtient pas la nationalité. Respecter pleinement le droit de l'homme à la citoyenneté et conformément aux lois nationales.
- Délivrer des cartes d'enregistrement à tous les résidents des municipalités de l'État, y compris les expatriés, comportant des informations personnelles essentielles, mais ne devant pas constituer une base pour le droit à la citoyenneté ou à la résidence permanente (carte d'identité).

Réponse Factuelle

- Le département de la nationalité et des documents de voyage traite les questions relatives à la nationalité qatarienne et aux passeports et cartes des citoyens à l'intérieur et à l'extérieur du pays par l'intermédiaire des ambassades et des consulats. Son travail est basé sur les lois et règlements régissant son domaine de compétence, tels que la loi n° 38 de l'année 2005 sur la nationalité qatarienne, la loi n° 37 de l'année 2005 modifiant certaines dispositions du décret n° 5 de l'année 1995 sur les cartes d'identité et le décret n° 14 de l'année 1992 sur les passeports.
- Ces dernières années, la question des documents et des papiers a connu une évolution considérable, car le mode de travail de la direction est passé du manuel à l'électronique, ce qui a contribué à modifier le format et le contenu des documents (passeports, pièces d'identité, document de voyage).
- En ce qui concerne le passeport qatarien et dans le cadre des efforts conjoints entre la Direction générale des passeports et le Département des systèmes d'information, la délivrance du passeport électronique qatarien a débuté le 20/04/2008, faisant du Qatar le premier pays à délivrer le passeport électronique parmi les pays arabes et les pays du Golfe.
- Le nouveau passeport comprend une puce électronique contenant des données vitales (photo du titulaire du passeport), des données textuelles en arabe et en anglais pour le titulaire du passeport conformément aux spécifications de l'Organisation de l'Aviation Civile Internationale (OACI). Cela s'ajoute à un grand nombre d'outils visuels

et cachés dans le passeport et à la sécurisation du contenu de la puce électronique par les derniers moyens de protection reconnus au niveau international, en cryptant les données au moment de la délivrance par un certificat numérique reconnu au niveau international.

- Le département des affaires des expatriés régleme nte l'entrée et la sortie des expatriés et leur séjour conformément à la loi n° 21 de l'année 2015. Ceci garantit (la délivrance de cartes d'identité aux expatriés et leur numéro personnel, les numéros d'identification des établissements des entreprises dans lesquelles ils travaillent), bien que ces cartes soient des documents prouvant la résidence de l'expatrié pour la période spécifiée dans la carte ainsi que ses données afin de révéler son identité.
- **Sur la réduction des cas d'apatridie** : Cette question est depuis longtemps liée à des facteurs (économiques, géographiques et sociaux).
- Les mesures prises à cet égard sont notamment les suivantes :
 - Octroi de la Décision du Ministre de l'Intérieur n° 1 de l'année 1984 pour organiser les permis temporaires pour les apatrides.
 - Toutes les personnes apatrides ont été prises en compte par cette décision et leurs données ont été saisies dans la base de données du système automatisé. Les permis de séjour temporaires qui leur ont été accordés leur permettent de bénéficier des avantages et des droits dont jouissent les personnes qui n'ont pas la nationalité qatarienne.
 - Le statut des personnes (apatrides) a été modifié parce qu'elles ont obtenu leur nationalité d'origine et qu'elles se sont vu

accorder une résidence légale conformément à leurs documents.

- D'autres (hommes et femmes) ont obtenu la nationalité qatarienne.
- Un certain nombre de femmes ont obtenu la nationalité qatarienne pour leur mariage avec des ressortissants qatariens.
- De bons résultats ont été obtenus en 2017 et 2018 dans la réduction des cas d'apatridie, que ce soit par l'octroi de la nationalité qatarienne par naturalisation ou par mariage, ou par la révision des conditions.

- Le ministère de l'intérieur a réagi positivement à la récente lettre du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) à l'État du Qatar, qui encourage les pays à réduire les cas d'apatridie et soutient la campagne du HCR intitulée "Midway Point" (mi-chemin) pour mettre fin à l'apatridie dans le monde dans un délai de 10 ans. Cette demande a été l'occasion pour le ministère de l'intérieur du Qatar d'investir le potentiel du HCR dans les domaines suivants :

- Fournir des conseils et une assistance technique et juridique aux administrations concernées sur les moyens possibles de réduire l'apatridie.
- Sensibiliser le personnel de ces administrations aux normes juridiques internationales visant à réduire l'apatridie et aux outils internationaux correspondants et pratiques avancées dans certains pays.

Sur la garantie que les hommes et les femmes puissent accorder leur nationalité à leurs enfants dans des conditions d'égalité:

- L'article (2) de la loi n° 38 de l'année 2005 sur la nationalité qatarienne autorise l'octroi de la nationalité qatarienne à un non-Qatarien s'il satisfait les conditions de l'article en question, qui stipule également que l'application des règles d'octroi de la nationalité qatarienne doit être prise en compte, conformément à cet article, en donnant la priorité à la personne dont la mère est qatarienne.
- Une exception aux conditions spécifiées à l'article 1 de la loi n° 10 de l'année 2018 sur la résidence permanente, sur la base de l'article 2 de cette même loi, la résidence permanente d'un non-Qatarien peut être autorisée pour les catégories suivantes :
 - ❖ Enfants d'une épouse qatarienne mariée à un non qatarien
 - ❖ Mari non qatarien d'une femme qatarienne
 - ❖ Épouse non qatarienne d'un mari qatarien.

L'article 7 de cette loi stipule ce qui suit :

- Le mari d'une titulaire de carte permanente et ses enfants jusqu'à l'âge de 19 ans bénéficient des privilèges accordés à la titulaire de la carte en matière de résidence, de santé et d'éducation. Le ministre de l'intérieur peut exclure les enfants du titulaire de la carte de résident permanent des hommes qui n'ont pas terminé leurs études universitaires avant l'âge de 25 ans et ses filles non mariées de l'âge prévu au paragraphe précédent.
- Cela s'ajoute aux avantages et aux droits conférés par la loi au titulaire de la carte permanente d'investir dans les activités de l'économie nationale, et de posséder des biens immobiliers pour le logement conformément aux articles 7 et 8 de la même loi.

Engagement 6 : Favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques et assurer les conditions d'un travail décent

Réponse Factuelle

Afin de compléter les efforts du Qatar pour renforcer les prévisions du marché du travail et protéger les droits des employeurs et de leurs employés d'une manière qui accrois la concurrence, attire les investissements et stimule la croissance économique dans le pays, adopte des règlements qui garantissent plus de droits et de libertés pour les expatriés étrangers, dans le cadre des engagements des pays à réformer leur système législatif pour être compatible avec les lois internationales dans le domaine des droits des travailleurs et de la résidence, et en accord avec la Vision nationale du Qatar 2030, comme suit :

- Afin de continuer à améliorer les compétences des employés dans les 14 centres de visas du Qatar, le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales, en partenariat avec l'OIT, a élaboré un programme de formation de deux jours qui vise à fournir des informations efficaces sur les droits et les responsabilités des travailleurs au Qatar, à expliquer les conditions du contrat de travail des travailleurs et à documenter leurs frais de recrutement et les coûts relatifs. Les formateurs seront formés pour le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales et le ministère de l'intérieur en janvier 2021, dans le but d'adopter le programme de formation dans tous les pays d'origine accueillant des centres de visas au Qatar.
- Poursuite du programme d'emploi équitable : le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales a poursuivi la mise en œuvre d'initiatives visant à mobiliser le soutien en faveur de l'emploi équitable,

conformément aux directives générales de l'OIT pour l'emploi équitable, par le biais de partenariats avec le secteur privé et d'activités concernant la construction de compétences (en demandant des réunions régulières des deux groupes de travail dans le domaine de l'hospitalité et de la sécurité privée sur la manière d'exercer une diligence raisonnable à l'égard des agences de recrutement et des prestataires de services.

- Promouvoir l'emploi équitable par le biais des marchés publics : Le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales, en coopération avec l'Organisation Internationale du Travail et le Département d'État américain, en coopération avec la Chambre du Qatar, la Fondation du Qatar pour l'éducation, la science et le développement communautaire, organise des réunions du Forum de l'emploi avec des clients publics. Il s'agit de la première réunion de ce type au Qatar et au niveau régional et mondial. Des hauts fonctionnaires des institutions publiques de l'État du Qatar, issus de divers secteurs concernés par les questions relatives au paiement des frais de recrutement, ont été réunis dans le cadre de l'élaboration souhaitée des mesures et des procédures régissant un recrutement équitable, de sorte que le forum devient une plateforme permettant aux clients du secteur public de réaffirmer la politique d'engagement de ne pas imposer de frais et de coûts de recrutement aux travailleurs et d'accorder l'attention nécessaire aux entrepreneurs dans ce domaine.

- **Garantir les conditions d'un travail décent :**

Rappelant les réformes susmentionnées en faveur du travail décent et de la protection des droits fondamentaux des travailleurs expatriés, suite à la ratification du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières :

- Supprimer l'exigence de "non-objection de l'employeur" permettant à l'expatrié de changer de travail: Le 30/08/2020, le décret de la loi n° 19 de l'année 2020 a été publié, modifiant certaines dispositions de la loi n° 21 de l'année 2015 réglementant l'entrée, la sortie et le séjour des expatriés et le décret de la loi n° 18 de l'année 2020 modifiant certaines dispositions du droit du travail publié dans la loi n° 14 de l'année 2004. En vertu des nouvelles modifications, les deux parties ayant un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, peuvent mettre fin au contrat après la fin de la période de probation sans donner de raisons, à condition que la partie qui souhaite mettre fin au contrat informe l'autre partie par écrit au moins un mois auparavant pendant la première et la deuxième année d'emploi, ou deux mois après la fin de la deuxième année d'emploi. L'employé peut également rompre le contrat de travail pendant la période d'essai afin de passer à un autre employeur, à condition que l'employeur en soit informé par écrit au moins un mois avant la date de rupture du contrat. Le nouvel employeur est tenu d'indemniser l'employeur contractuel pour le montant du billet et la prime de recrutement, mais l'indemnisation ne doit pas dépasser le salaire de base pendant deux mois.

Ainsi, l'exigence de la "lettre de non-objection" a été supprimée pour permettre au travailleur expatrié de changer d'employeur, ce qui garantit que le travailleur se déplace librement sur le marché du travail.

- Le lancement du programme de reconditionnement des travailleurs expatriés et de rétention des travailleurs qualifiés. À cette fin, une plateforme électronique a été lancée pour assurer la rotation des travailleurs expatriés sur le marché local. La deuxième phase de la

plate-forme sera lancée plus tard, et comprendra le développement et l'expansion des services de la plateforme.

- Annulation de l'autorisation de sortie : Le permis de sortie a été révoqué en vertu de la loi n° 13 de l'année 2018, qui reconnaît aux travailleurs soumis au droit du travail le droit de quitter le pays temporairement ou définitivement pendant la durée du contrat de travail. La décision du ministre de l'intérieur n° 95 de l'année 2019 a également supprimé le permis de sortie pour les employés de maison, les employés des ministères et autres entités gouvernementales, les autorités et institutions publiques, les compagnies pétrolières et gazières et leurs filiales, les travailleurs de la mer dans les eaux de l'État du Qatar et les travailleurs de l'agriculture et de l'élevage.
- La publication de la loi n° 17 de l'année 2020 sur le salaire minimum pour les travailleurs domestiques, qui s'applique à tous les travailleurs, nationalités et secteurs sans discrimination, y compris les employés de maison. La décision n° 25 de l'année 2020 du ministre du développement administratif, du travail et des affaires sociales a fixé le salaire minimum à 1000 Riyals par mois, en plus du droit du travailleur à l'alimentation et à un logement convenable. Si l'employeur ne fournit pas un logement convenable ou de la nourriture au travailleur ou à l'employé, l'allocation de logement minimale est de 500 Riyals et l'allocation de nourriture minimale est de 300 Riyals. Le salaire minimum sera révisé au moins une fois par an, en tenant compte des facteurs économiques, notamment la croissance économique, la compétitivité et la productivité, ainsi que des besoins des travailleurs, des employés et de leur famille. Le ministère se coordonne avec les

employeurs pour modifier les contrats de travail lorsque le salaire du travailleur est inférieur au minimum fixé dans la décision ministérielle qui est applicable après 6 mois de sa publication au Journal officiel (publiée au Journal officiel n° 15 du 20 septembre 2020).

- Un contrôle plus strict des droits financiers des travailleurs: Afin de garantir le respect du salaire minimum, le décret de la loi n° 18 de l'année 2020, publié le 30 août 2020, prévoit d'augmenter la sanction pour les contrevenants au système de protection des salaires, car l'employeur fautif est passible d'une peine d'emprisonnement d'un an maximum et d'une amende de 2000 à 10000 Riyals ou de l'une de ces peines. En outre, toutes les relations de l'employeur fautif avec le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales sont suspendues et il ne peut obtenir de nouveaux permis de travail.
- Le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales travaille sur la modernisation du système de protection des salaires conformément à l'évaluation menée par un expert indépendant en coopération avec le bureau de l'OIT à Doha, dans le but de renforcer l'efficacité du système de protection des salaires et de détecter les contrevenants au salaire minimum grâce à un mécanisme d'audit électronique.
- Le nouvel amendement à la loi sur le travail a également approuvé des peines de prison et des amendes contre les employeurs s'ils n'exécutent pas toutes les prestations des travailleurs à la fin de son contrat pour une raison quelconque. Des peines d'amende ont été ajoutées contre

un employeur qui ne respecte pas ses obligations de payer l'employé avant qu'il ne prenne le congé annuel pour le travail qu'il a effectué en plus du salaire du congé, ou dans le cas où l'employeur transgresse les dispositions de l'article 70 de la loi sur le travail concernant les conditions et les contrôles pour la saisie ou la déduction du salaire dû à l'employé.

- La loi n° 15 de l'année 2017 a été renforcée et, en novembre 2020, le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales a adopté un nouveau modèle de contrat pour les travailleurs domestiques, complétant la loi en question. Le modèle de contrat révisé explique que la durée de travail quotidienne normale des travailleurs domestiques ne doit pas dépasser 8 heures au maximum, avec la possibilité de travailler au maximum 2 heures supplémentaires. Le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales a collaboré étroitement avec la Fédération internationale des travailleurs domestiques et l'Organisation internationale du travail pour organiser une célébration de la fête du travail pour les travailleurs domestiques en juin 2019 et 2020. À cette occasion, une vidéo de sensibilisation sur les droits et les responsabilités des travailleurs domestiques et une brochure d'information pour les travailleurs domestiques ont été traduites en 10 langues, en partenariat avec l'Organisation non gouvernementale des droits des migrants. Une brochure d'information destinée aux employeurs a également été préparée en anglais et en arabe. Ces outils sont largement diffusés par les médias sociaux, les bureaux gouvernementaux et la Fédération internationale des travailleurs domestiques.

- En 2020, le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales a lancé une campagne de SMS ciblant la santé et les droits des travailleurs domestiques pendant la pandémie du Covid-19. Une série de 23 SMS destinés aux travailleurs domestiques et à leurs employeurs ont été traduits en 13 langues. Au total, 1,85 million de SMS ont été envoyés aux travailleurs domestiques travaillant au Qatar et 92620 messages textuels aux employeurs ayant des travailleurs domestiques

- Lancement du Fonds de soutien et d'assurance des travailleurs : En vertu de la loi n° 17 de 2018, le Fonds de soutien et d'assurance des travailleurs garantit le paiement rapide des cotisations financières aux travailleurs migrants à la fin de leur service, et facilite les procédures de retour du travailleur dans son pays. La décision du Premier ministre n° 3 pour l'année 2019 a été prise pour former le conseil d'administration du Fonds d'aide et d'assurance aux travailleurs, qui a déjà commencé à fonctionner efficacement. La loi alloue au Fonds un montant équivalent à 60 % des bénéfices du permis de travail et des frais de renouvellement afin d'assurer une variété de ressources suffisantes pour payer les travailleurs et les soutenir.

- Création de commissions paritaires de travail : Afin de renforcer la voix des travailleurs, des commissions paritaires de travail ont été créées au niveau des entreprises employant 30 travailleurs et plus, conformément à la décision ministérielle n° 21 de l'année 2019 sur l'organisation de l'élection des représentants des travailleurs dans les commissions de travail, à la loi n° 14 de l'année 2004 et au guide pratique du ministère du Développement administratif, du Travail et

des Affaires sociales sur les commissions paritaires. Les commissions paritaires sont spécialisées dans l'étude et la discussion de toutes les questions relatives aux affaires du travail au sein de l'établissement, en particulier la sécurité et la santé au travail. Elles examinent également les conflits individuels et collectifs et tentent de les résoudre à l'amiable.

- En mai et juin 2020, le ministère a organisé des ateliers et des cours de formation hebdomadaires pour les représentants des travailleurs dans les commissions du travail, ainsi qu'une série de sessions interactives destinées à renforcer les capacités des travailleurs à participer aux discussions des commissions conjointes sur l'organisation du travail, la production et la productivité, la santé et la sécurité, les services sociaux, les programmes de formation, la diversité et l'intégration sur le lieu de travail. Les ateliers ont été menés avec la participation du bureau de projet de l'OIT au Qatar, la Confédération syndicale internationale (CSI), de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), d'UNI-Global et de la Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF). Le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales a cherché, par des réunions périodiques avec ces comités (y compris des téléconférences) et une communication étendue avec les représentants des travailleurs, à s'engager dans des efforts pour expliquer aux travailleurs les méthodes de prévention du virus corona (Covid-19) et leur fournir des conseils de santé. L'importance des commissions du travail est évidente dans la crise du virus Corona (Covid-19), car relever les défis sociaux et économiques de la pandémie nécessite la pleine coopération de toutes les parties concernées, y compris le ministère du

développement administratif, du travail et des affaires sociales, les employeurs et les travailleurs.

- Adoption de la politique nationale d'inspection du travail en avril 2019 : cela indique un changement majeur vers des inspections stratégiques et fondées sur des preuves, l'accent étant mis sur la collecte et l'analyse de données, la planification stratégique, le travail, l'orientation et la formation coordonnées pour tous les inspecteurs du travail, les activités de sensibilisation, la transparence et la responsabilité. L'unité stratégique du département de l'inspection du travail a été créée en décembre 2018 avec l'aide de coordinateurs de différents départements du ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales. L'Unité stratégique a également développé un plan de formation pour la période 2019-2020 en collaboration avec l'Institut d'administration publique pour la célébration de la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. Les inspecteurs du travail ont reçu une formation sur la sécurité et la santé au travail (SST) en plus d'une formation sur les sujets suivants : compétences de l'inspection du travail, droit du travail, logement des travailleurs, gestion du stress de chaleur, enquêtes sur les accidents du travail, protection des salaires, travail forcé et emploi. Les modules de formation sont élaborés en collaboration avec l'Institut pour le développement de la gestion, le Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail (Centre de Turin) et des experts internationaux.
- Élaboration d'une politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail : Le ministère de la santé publique, en collaboration avec le ministère du développement administratif, du travail et des affaires

sociales, représenté par le département de la santé et de la sécurité au travail de la direction de la santé et de la sécurité au travail, dirige une équipe de travail commune qui a élaboré une politique nationale sur la sécurité et la santé au travail. Elle définit les principes, les domaines de travail et les responsabilités des deux ministères. Cette politique est dérivée du profil de la sécurité et de la santé au travail et tient compte des normes et instruments pertinents de l'OIT. L'un des principaux domaines de coopération est l'analyse et la collecte de données.

- Soutenir la coopération internationale dans le domaine du travail et poursuivre la mise en œuvre de l'accord de coopération technique entre le Qatar et l'OIT 2018-2020, comme expliqué en détail ci-dessus.
- Dans le cadre des engagements pris par les États pour réformer leur système législatif afin qu'il soit conforme aux lois internationales dans le domaine des droits des travailleurs et de résidence, et conformément à la Vision nationale du Qatar 2030, les autorités concernées ont publié le décret de la loi n° 19 de l'année 2020, en modifiant certaines dispositions de la loi n° 21 de 2015, qui régit l'entrée et la sortie des expatriés et la résidence, en vertu de laquelle le processus de transition entre employeurs a été facilité. Cela augmentera la concurrence et permettra à l'employé de changer de lieu de travail. L'employeur bénéficiera quant à d'un accès à une main-d'œuvre qualifiée sur le marché local.

De nouveaux amendements à la loi sur le travail ont également augmenté les sanctions pour les employeurs qui ne paient pas les prestations financières des travailleurs, ceci afin d'améliorer l'efficacité

du système de protection des salaires, ainsi que pour établir une sanction pour les employeurs en violation de leur obligation de fournir un logement convenable aux travailleurs selon les normes mises en place par l'État. Les nouveaux amendements comprennent une augmentation du nombre de comités de résolution des conflits du travail, une mesure prise pour faire face à l'augmentation du nombre de conflits du travail, pour garantir que les travailleurs aient accès à leurs droits et pour accélérer les litiges. Cela permet de mettre en place des processus d'emploi équitables et éthiques, de changer d'employeur, d'ajuster les conditions et la durée de leur séjour avec des charges administratives minimales, ainsi que d'accroître l'accès à un travail décent tout en respectant les droits de l'homme et du travail internationaux.

Paragraphe (c) de l'engagement: Améliorer les réglementations applicables aux agences privées et publiques de recrutement afin de les aligner sur les directives et pratiques exemplaires au niveau international, et interdire aux recruteurs et aux employeurs de facturer aux travailleurs migrants, ou de répercuter sur eux, des frais de recrutement ou toute charge assimilée, afin d'éviter les situations de servitude pour dettes, d'exploitation et de travail forcé, notamment en créant des dispositifs opposables et contraignants de réglementation et de suivi du secteur du recrutement.

- Conformément aux dispositions de l'article 33 de la loi sur le travail n° 14 de l'année 2004 et de ses amendements, il est interdit au titulaire de la licence d'embaucher des travailleurs de l'étranger pour le compte de tiers afin de recevoir une somme de la part du travailleur embauché à titre d'honoraires, de frais de recrutement ou d'autres coûts. Le ministère a

ajouté l'article ci-dessus aux contrats de base (travailleurs publics et travailleurs domestiques) signés par les travailleurs afin de préciser à l'employeur et aux travailleurs que la loi qatarienne interdit d'imposer des frais d'emploi ou autres dépenses, afin d'empêcher l'exploitation des travailleurs migrants dans ce domaine.

- L'État du Qatar réglemente le travail des agences de recrutement par la décision ministérielle n° 8 de l'année 2005 afin de garantir que le recrutement effectué par des entreprises agréées respectent tous les droits des travailleurs.

- L'État a signé 36 accords bilatéraux et 13 mémorandums d'accord avec les pays d'origine des travailleurs afin de fournir une protection juridique aux travailleurs migrants avant qu'ils ne soient employés. Le ministère a fourni aux ambassades des pays d'origine une liste des bureaux de recrutement agréés dans l'État qui sont suivis et inspectés périodiquement ou soudainement, afin de vérifier que les travailleurs migrants ne sont pas exploités.

Paragraphe (d) de l'Engagement : " Établir des partenariats avec tous les acteurs concernés, notamment les employeurs, les organisations de travailleurs migrants et les syndicats, pour que les travailleurs migrants obtiennent des contrats écrits dont ils connaissent les dispositions, et qu'ils soient informés, dans une langue qu'ils comprennent, des réglementations relatives au recrutement et à l'emploi de la main-d'œuvre internationale dans le pays de destination, ainsi que de leurs droits et obligations et des modalités d'accès à des mécanismes efficaces de plainte et de recours".

- L'article 23 de la loi n° 19 de 2020 modifie certaines dispositions de la loi n° 21 de l'année 2015 afin de réglementer l'entrée et la sortie des expatriés et leurs résidences : "Il est interdit à toute personne physique ou morale d'employer des expatriés sans contrat de travail, ou d'utiliser des expatriés que l'employé apporte pour travailler pour lui-même pour travailler pour d'autres entités. À titre exceptionnel, le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales peut autoriser l'employé à prêter ses travailleurs expatriés à un autre employeur pour une période n'excédant pas six mois, renouvelable pour une période similaire. Il peut également autoriser l'expatrié à travailler à temps partiel pour un autre employeur en plus de son travail initial. Dans tous les cas, le consentement du demandeur doit être obtenu et l'entrée du travail doit être approuvée", et l'article interdit donc à tout employeur d'employer des travailleurs sans contrat de travail.
- Comme nous l'avons déjà expliqué, les centres de visas du Qatar assurent une transparence totale dans le processus de recrutement et de passation de contrat et fournissent des informations précises afin de permettre au travailleur de lire correctement le contrat de travail dans sa langue maternelle et de le signer électroniquement dans son pays avant de voyager. Les centres veillent à ce qu'il n'y ait pas de conflit entre les offres d'emploi annoncées par les bureaux de recrutement des pays d'envoi des travailleurs et les conditions légales du contrat.
- Le ministère de l'administration, du travail et des affaires sociales informe les employeurs et les travailleurs de leurs droits et obligations et les informe des voies de recours et des mécanismes de plainte. Il organise également deux réunions annuelles avec cinq syndicats mondiaux

représentant les travailleurs de divers secteurs, notamment la construction, le travail domestique, les agents de sécurité et les transports, la Confédération syndicale internationale (CSI), l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), UNI-Global et la Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF), et la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD).

- Afin d'aider les travailleurs à trouver la manière la plus simple de déposer une plainte, la ligne d'assistance téléphonique du ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales a été mise en place et une équipe spécialisée parlant les langues des travailleurs (dix langues) a été désignée pour répondre à leurs demandes et leur permettre de déposer des plaintes sur le site web du ministère ou via l'application "Amerni" pour les smartphones.

Paragraphe (h) de l'Engagement: Prendre des mesures interdisant la confiscation ou la rétention des contrats de travail et des documents de voyage ou d'identité sans le consentement des migrants.

- Le service d'enquête et de suivi accepte les plaintes concernant la confiscation des passeports du travailleur par l'employeur et les transmet au bureau du procureur de la résidence, qui les transmettra au tribunal des affaires de résidence, qui rendra des verdicts de condamnation. La loi n° 21 de l'année 2015 dans son article (3/8) mentionne que la saisie du passeport sans raison ou justification légale est un délit et est punie d'une amende de 25000 riyals maximum selon son article (1/39).

Engagement 7: S'attaquer aux facteurs de vulnérabilité liés aux migrations et les réduire

Paragraphe (c) de l'engagement: faire en sorte que les migrants aient accès à la justice et à des recours effectifs, notamment en cas de violence, d'abus ou d'exploitation sexuelle.

L'article 135 de la Constitution stipule que "le contentieux est un droit protégé et garanti à tous les citoyens. La loi définit les procédures et les conditions d'exercice de ce droit".

Par conséquent, cette disposition constitutionnelle a garanti que les expatriés résidant dans l'État du Qatar ont eu recours à tous les types de tribunaux et à leurs instances pour faire valoir leurs droits face aux auteurs des crimes commis contre eux, y compris les crimes de violence et d'exploitation sexuelle, sur une base d'égalité avec les citoyens. L'article 46 de la Constitution reconnaît également que **"toute personne a le droit de s'adresser aux autorités publiques."**

La Constitution garantit ainsi que les travailleurs migrants puissent déposer des plaintes et des pétitions auprès de la commission nationale des droits de l'homme, du département des relations de travail, des comités de résolution des conflits du travail et du département des droits de l'homme du ministère de l'intérieur, qui résultent de problèmes survenant entre les travailleurs et les employeurs.

En ce qui concerne le ministère de l'intérieur, le département des droits de l'homme est l'entité compétente pour traiter les plaintes et les pétitions reçues sur la base du paragraphe 2, article 2, de son décret n° 26 de l'année 2005. Les termes de référence du département dans l'exercice de cette fonction est la loi sur le travail, la loi sur les contrats d'entrée, de sortie, de résidence et d'emploi

des expatriés, et d'autres lois pertinentes liées à la justice, à l'équité et à la non-discrimination entre un citoyen et un résident (employeur, travailleur), ou à toute considération de race, religion, langue, etc.

Pour confirmer la qualité de ses services dans ce domaine, le département des droits de l'homme a adopté une importante initiative consistant à mener des enquêtes, afin de déterminer la satisfaction des travailleurs qui ont réalisé les enquêtes et d'utiliser les résultats de ces enquêtes pour améliorer les performances et corriger les trajectoires de travail.

Paragraphe (h) : Développer des procédures appropriées et accessibles pour informer les migrants de leurs droits et obligations afin d'éviter que les migrants ne tombent en situation illégale dans le pays de destination et de prévenir le trafic de leur force de travail.

Réponse Factuelle

- En plus des mécanismes de sensibilisation des expatriés sur leurs droits et devoirs dans le cadre des contrats de travail entre eux et leurs employeurs, des réglementations relatives au travail et à l'entrée, sortie et au séjour, ainsi que dans le cadre des lois nationales et des outils législatifs du ministère de l'intérieur, par le biais de preuves et de directives ou de communication avec les communautés, les entreprises et d'autres moyens de sensibilisation exercés dans le cadre de la commission nationale des droits de l'homme, du département des relations de travail, du département des relations publiques et du département des droits de l'homme du ministère de l'intérieur.

- Il existe un mécanisme avancé adopté par la direction générale des passeports en 2018 par l'intermédiaire de la direction des services d'appui au recrutement. L'essentiel de son travail repose sur un nouveau service électronique destiné à compléter les procédures de recrutement d'expatriés de huit pays, dans un premier temps initié par le ministère de l'intérieur du Sri Lanka. Ce service permet d'achever les procédures de recrutement des travailleurs pendant leur séjour à l'étranger par l'intermédiaire du Centre des visas du Qatar à l'étranger.

- Le centre exploite un système électronique intégré pour effectuer les procédures d'examen médical, de prise d'empreintes digitales et de données vitales et pour signer les contrats de travail des expatriés. Si l'immigrant est jugé apte à travailler, un visa de travail lui sera délivré pour qu'il puisse commencer à travailler dès son arrivée au Qatar. Parmi les avantages de ce service, on peut citer les suivants :
 - Assurer la transparence en présence d'un contrat de travail notarié permet à l'expatrié de connaître ses droits et obligations pendant qu'il se trouve dans le pays d'origine.
 - Prévenir les phénomènes de vente de visas.
 - Accélération des procédures de séjour.
 - Réduire les procédures de recrutement en économisant les efforts et le temps.

Engagement 9 : Renforcer l'action transnationale face au trafic de migrants

Paragraphe (b) : Tirer parti des mécanismes transnationaux, régionaux et bilatéraux pour échanger des informations et des renseignements pertinents sur les itinéraires empruntés par les réseaux de trafiquants,

leurs modes opératoires et leurs opérations financières, ainsi que sur les vulnérabilités des victimes et d'autres aspects, afin de démanteler ces réseaux et d'améliorer les actions menées en commun face à ce phénomène.

Paragraphe (c) : Mesures visant à prévenir le trafic illicite de migrants tout au long du cycle migratoire en partenariat avec d'autres pays

Réponse Factuelle

L'autorité compétente du ministère de l'intérieur (le département des communications policières arabes et internationales) joue un rôle important dans le renforcement de la coopération en matière de sécurité avec les pays de la région et du monde dans la lutte contre les crimes transnationaux, y compris les crimes de trafic de migrants et la poursuite des auteurs, l'échange d'informations à leur sujet, etc. Notant le statut spécial de l'État du Qatar en tant que destination pour les expatriés pour le travail ou les visites, puisque le Qatar ne connaît pas de migrations irrégulières dans lesquelles les infractions de trafic de migrants sont en augmentation. L'article 2 de la loi n° 5 de l'année 2020 modifiant certaines dispositions de la loi n° 15 de l'année 2011 sur la lutte contre le trafic des êtres humains stipule que "toute personne qui commet l'un des actes suivants se rend coupable du délit de trafic de migrants :

- 1- L'entrée illégale d'une ou de plusieurs personnes dans un État dont elles ne sont pas ressortissantes ou résidentes.
- 2- L'utilisation de moyens illégaux pour permettre à un non-Qatarien ou à un non-résident de l'État du Qatar de rester au Qatar sans se conformer aux conditions de résidence légales.
- 3- L'établissement, la gestion, la fourniture ou la possession de faux documents de voyage ou de fausses identités dans le but de faciliter le trafic de migrants.
- 4- Organiser, guider, accepter, participer ou inciter à commettre l'un des actes stipulés dans le présent article".

Engagement 10: Prévenir, combattre et éliminer la traite de personnes dans le cadre des migrations internationales

- a. Encourager la mise en œuvre du Protocole contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, qui complète la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et sa mise en œuvre.
- b. Partager les informations et les renseignements pertinents par le biais de mécanismes transnationaux et régionaux. Renforcer la coopération judiciaire et sécuritaire pour assurer la responsabilisation et mettre fin à l'impunité.
- c. Adopter un programme national de formation au niveau local pour former les agents de la force publique et renforcer leurs capacités afin d'identifier les signes du trafic des êtres humains tels que le travail forcé ou le travail des enfants dans les pays d'origine, de transit et de destination.

Réponse Factuelle

Il est bien connu que l'État du Qatar est l'un des pays qui ont adhéré à la fois à la convention susmentionnée et au protocole, car sa réponse au protocole sur la prévention, la suppression et la sanction du trafic des êtres humains s'est distinguée par une large gamme de mesures législatives et de sensibilisation, dont les plus importantes sont les suivantes :

- Publication de la loi contre le trafic des êtres humains n° 15 de l'année 2011.
- La création du Comité national contre le trafic des êtres humains en vertu de la décision du conseil des ministres n° 15 de l'année 2017.

- Le lancement de l'initiative arabe pour le renforcement des compétences nationales en matière de lutte contre le trafic des êtres humains, avec un financement qatarien de 5,3 millions de dollars. Les programmes de formation de cette initiative comprennent les services de police, le ministère public et les organismes judiciaires, les comités nationaux de lutte contre le trafic des êtres humains, les institutions de protection des victimes et les organisations de la société civile. Ses activités se sont poursuivies jusqu'à la fin de 2016 avec 56 activités et 1861 participants.
- L'introduction d'une section sur la lutte contre le trafic des êtres humains au ministère de l'intérieur.
- Du 12 au 19 avril 2015, Doha a accueilli la 13^{ème} Conférence des Nations Unies sur la prévention du crime et la justice pénale. Lors de cet important rassemblement mondial, les pays ont réaffirmé leur détermination à unir leurs forces pour lutter contre le trafic des êtres humains, comme l'a conclu la Déclaration de la Conférence de Doha.
- Doha a accueilli la 5^{ème} Conférence Internationale d'Interpol contre le trafic des êtres humains, qui a été parrainée par le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales les 6 et 7 décembre 2017.
- Des procédures sérieuses et strictes sur le contrôle des cas de commerce de visas dont les travailleurs sont victimes, conformément à l'article (4) de la loi n° 21 de l'année 2015 réglementant l'entrée et la sortie des expatriés et leur résidence, qui stipule :
(Il est interdit de renoncer à des caractéristiques personnelles ou d'en disposer de quelque manière que ce soit, ou d'en faire le commerce par des tiers, que ce soit par renonciation, en agissant ou en faisant le commerce en échange ou gratuitement), ce à quoi la loi prévoit une peine dissuasive (emprisonnement de trois ans maximum et amende de 50 000 riyals maximum). Le département d'enquête et de suivi du ministère de

l'intérieur poursuit les contrevenants et prend des mesures légales à leur encontre. Il les présente au procureur de la résidence, tribunal des affaires de résidence, et les condamne. Le tableau suivant montre en chiffres ce qui a été réalisé pour les années 2013-2017.

Statistiques sur le commerce de visa	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Nombre d'entreprises contre lesquelles des plaintes de commerce de visa sont déposées	6	2	6	5	120	184
Nombre de personnes contre lesquelles des plaintes de commerce de visas ont été déposées	70	7	8	7	75	1203
Nombre de cas envoyés au procureur général pour commerce de visa	148	66	72	80	62	132
Nombre de jugements sur les plaintes déposées	267	118	205	66	73	72

Les ateliers de l'Institut de Formation de la Police sur la lutte contre le trafic des êtres humains pour la période 2016-2018 sont les suivants :

	Nom de la session	Date d'exécution		Nombre de participants	Critères d'évaluation			Sujets de formation
		Du	Au		Contenu scientifique	Conférenciers	Évaluation générale	
1	Lutte contre le trafic des personnes	08/05/2016	12/05/2016	19	82%	84%	86%	<ul style="list-style-type: none"> • Services et institutions Internet. • Statut de l'État du Qatar en ce qui concerne la lutte contre le trafic des êtres humains • Charte des Nations unies sur la criminalité transnationale organisée. • La différence entre le trafic des êtres humains

								<ul style="list-style-type: none"> et la contrebande d'êtres humains • Cadre juridique du trafic des êtres humains. • Identification et traitement des victimes du trafic des êtres humains. • Techniques d'enquête • Méthodes de contrebande dans la région. • Enquêtes criminelles pour entraver le trafic et la contrebande des êtres humains. • Applications pratiques.
2	Lutte contre la migration illégale et le trafic des êtres humains	15/10/2018	19/10/2018	1	80%	80%	84%	À l'étranger
3	Protection internationale dans les crises humanitaires	02/12/2018	03/12/2018	12	76%	67%	75%	<ul style="list-style-type: none"> • Cadre juridique pour la protection en cas de crise. • Protection dans les camps et les lieux de rassemblement des réfugiés. • Négociations humanitaires. • Groupes à haut risque et besoins de protection particuliers. • Solutions durables. • Mécanisme de discussion entre le HCR et ses partenaires.

Engagement12 : Veiller à l'invariabilité et à la prévisibilité des procédures migratoires pour assurer des contrôles, des évaluations et une orientation appropriés

Le département des communications policières arabes et internationales continue d'exercer ses compétences en matière d'échange d'informations et de

renseignements dans le cadre de la sécurité internationale et régionale et de la coopération pénale pour lutter contre l'ensemble de la criminalité transnationale organisée, y compris le trafic des êtres humains.

L'État souhaite accroître la transparence des procédures de recrutement des travailleurs migrants et l'adoption de technologies permettant de simplifier les procédures et de faire circuler les informations relatives aux droits et aux devoirs des travailleurs migrants. Il convient de mentionner ce qui suit :

- Campagnes de sensibilisation dans les médias et les médias sociaux pour présenter la législation nationale et les récentes réformes dans le domaine du travail en coopération avec toutes les parties concernées, (fourniture de copies traduites de la loi sur le travail et de la loi sur les employés de maison, publication d'un manuel sur l'emploi des travailleurs domestiques et fourniture de copies du contrat type pour l'emploi des travailleurs domestiques), et envoi de ces documents aux ambassades du Qatar dans les pays où les travailleurs sont recrutés. Cela s'ajoute à l'amélioration de la coopération et de la coordination bilatérales avec les pays qui envoient des travailleurs afin d'échanger des informations sur la liste des bureaux de recrutement agréés et de mettre ces listes à jour en permanence.
- La création de centres de visas au Qatar dans les pays qui envoient des travailleurs migrants, dans le but d'améliorer la transparence des procédures de recrutement des travailleurs en signant le contrat du travailleur par voie électronique dans son pays avant d'émigrer pour travailler, de lutter contre l'imposition de frais de recrutement aux travailleurs dans leur pays et d'éliminer les pratiques de tromperie et de remplacement des contrats. Le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales,

en coordination avec le ministère de l'intérieur, continue à mettre en place des centres de visas du Qatar dans les pays qui envoient des travailleurs afin de compléter les procédures avant que le travailleur ne vienne au Qatar et ne signe des contrats électroniques.

- Le lancement d'une plateforme électronique pour la rotation de la main-d'œuvre qualifiée sur le marché local, en coordination avec la Chambre du Qatar, qui renforce la transparence du processus de transfert des travailleurs qualifiés et requis qui ont été dispensés pendant la crise du Covid-19 à d'autres employeurs.

Engagement 13 : Ne recourir au placement en rétention administrative des migrants qu'en dernier ressort et chercher des solutions de rechange

Veiller à ce que toute détention dans le contexte des migrations internationales soit conforme à la procédure légale appliquée, non arbitraire et effectuée par des fonctionnaires autorisés pour la période la plus courte possible, que la détention ait lieu au moment de l'entrée, pendant le transit ou pendant le processus de retour. La priorité est donnée aux alternatives non privatives de liberté.

- Veiller à ce que tous les migrants détenus soient informés des raisons de leur détention dans une langue qu'ils comprennent et faciliter l'exercice de leurs droits, notamment en contactant sans délai les missions consulaires ou diplomatiques, ainsi que les représentants légaux et les membres de la famille conformément au droit international.
- Assurer le bien-être physique et mental des migrants, leur accès à la nourriture, aux soins de santé et à la communication avec le monde extérieur.

Reponse Factuelle

- Étant donné que le Qatar ne connaît pas de vagues de migrations massives irrégulières de travailleurs étrangers, entraînant de graves violations des droits de l'homme en raison des procédures d'immigration telles que la détention forcée, les problèmes de logement dans de mauvaises conditions, la séparation des membres de famille, la détention des enfants, etc., leur recrutement est régi par des contrats de travail entre employeurs et travailleurs par l'intermédiaire de bureaux de recrutement dans (les pays d'origine), supervisés par le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales, ainsi que l'organisation de la main-d'œuvre migrante par le biais d'accords bilatéraux entre l'État du Qatar et un certain nombre de pays dont les travailleurs sont ressortissants.
- Tant que cela concerne les travailleurs étrangers, il semble utile de se référer ici aux droits et garanties dont ils disposent en vertu du système juridique du Qatar en matière de sécurité, de liberté, de protection contre l'arrestation et la détention arbitraires, dans le cadre de leur séjour dans l'État à des fins de travail, et non dans le contexte de l'immigration.

2. Les droits des travailleurs migrants sont reflétés dans la Constitution, la loi de procédure pénale et d'autres lois pertinentes comme suit :

a. Inscrire le sujet dans la Constitution :

La Constitution accorde aux travailleurs migrants des droits relatifs à l'égalité devant la loi, à l'accès à la justice et aux plaintes, à la sécurité, à la liberté et à la protection contre la détention arbitraire dans les articles suivants :

- ❖ Des articles qui s'adressent généralement aux individus sans distinction entre un citoyen et un résident :

- Article (18) : La société qatarienne est fondée sur les piliers de la justice, de la charité, de la liberté, de l'égalité et de la moralité.
- Article 36 : La liberté personnelle est garantie. Une personne ne doit pas être arrêtée, emprisonnée ou fouillée, ni déterminer sa résidence ou restreindre sa liberté de résidence ou de mouvement, sauf en vertu des dispositions de la loi.
- Article 35 : Les personnes sont égales devant la loi, sans discrimination de sexe, d'origine, de langue ou de religion.
- Article 46 : Toute personne a le droit de s'adresser aux autorités publiques.
- Article (135) : Le droit de recours à la justice est un droit protégé et garanti à tous et la loi définit les procédures et les conditions d'exercice de ce droit.
- ❖ Les articles qui s'adressent aux travailleurs et aux résidents en particulier:
 - Article 52 : Toute personne qui réside légalement au Qatar est protégée, ainsi que son argent, conformément aux dispositions de la loi.

Le code de procédure pénale : La loi est pleine de nombreuses garanties qui assurent une protection contre l'arrestation et la détention arbitraires. Ces garanties sont les suivantes :

- Le rapport de la procédure de détention (détention préventive) par une autorité d'enquête compétente, représentée par le ministère public en tant qu'entité judiciaire indépendante, compétente et appréciée (article 1 de la loi n° 10 de l'année 2002 sur le service public du procureur).
- Identifier les cas dans lesquels la détention (détention préventive) (article 110 du Code de procédure pénale) peut être maintenue.
- Détermination de la durée et de la prolongation de la détention préventive (article 117 et articles suivants du code de procédure pénale).

- Le droit d'un accusé en détention préventive de demander une mise en liberté provisoire, avec ou sans caution (article 119 Procédures).
- Le droit des procureurs de pénétrer dans les zones de détention désignées pour s'assurer qu'il n'y a pas de détention illégale, d'avoir accès aux dossiers, aux mandats d'arrêt et à la détention, d'en prendre des photocopies, de contacter les détenus et de les entendre concernant toute plainte et de leur fournir l'assistance nécessaire afin d'obtenir les informations qu'ils demandent. (Article 395 du Code de procédure pénale).
- Le droit de tout détenu en détention préventive de soumettre à tout moment à l'administrateur une plainte écrite ou orale et de lui demander de signaler la plainte au ministère public, après qu'elle ait été enregistrée dans un registre préparé à cet effet (article 396, premier paragraphe du code de procédure pénale).
- Le droit de tout détenu en détention préventive de faire appel de l'ordre de détention préventive ou de la prolongation de cette détention, comme le stipule l'article 157 Procédures (le prévenu ou son délégué peut faire appel de l'ordre de détention préventive).
- Toute personne qui a connaissance de l'existence d'une personne détenue illégalement ou d'un lieu non privatif de liberté doit en informer les procureurs (article 396, deuxième paragraphe du code de procédure pénale).
- Toute personne arrêtée ou placée en détention préventive doit être immédiatement informée des raisons de son arrestation, de son emprisonnement ou de l'accusation portée contre elle. Elle a le droit de contacter qui elle veut et de se faire assister par un avocat (article 113 du code de procédure pénale).
- Il convient de noter que l'expression "contacter qui il ou elle veut" est absolue en ce sens qu'un détenu peut contacter sa famille, son avocat,

son conseiller juridique, son médecin, le représentant consulaire de son pays et toute personne qu'il juge nécessaire de contacter.

- En ce qui concerne l'expulsion des travailleurs migrants: sa base juridique est la loi n° 21 de l'année 2015 sur le règlement d'entrée/sortie modifié, comme souligné ci-dessous :
- Selon la loi n° 21 de l'année 2015, un permis de séjour pour une personne exerçant un emploi est basé sur un contrat de travail valide. Par conséquent, à l'expiration du contrat sur lequel le séjour est accordé, l'immigrant doit quitter le pays après l'expiration du délai accordé par la loi pour régler ses affaires, sur la base de l'article 24 de la loi dans laquelle il est indiqué (l'immigrant quitte l'État s'il n'obtient pas un permis de séjour conformément aux dispositions de la loi. Il doit également quitter le pays si le permis de séjour expire ou est révoqué pour une raison quelconque ou si le but pour lequel il a été autorisé expire, dans les 90 jours suivant l'expiration du permis ou sa révocation ou la fin du but pour lequel il a été accordé).
- Le permis de séjour est révoqué sur la base d'un arrêté d'expulsion du travailleur, conformément à l'article 25 de la même loi, qui permet au ministre de l'intérieur d'émettre un arrêté d'expulsion de toute personne qui prouve que sa présence dans l'État menace sa sécurité ou sa sûreté à l'intérieur ou à l'extérieur ou porte atteinte à l'économie nationale, à la santé publique ou à la morale. Également en raison d'une décision judiciaire d'expulsion d'une personne sur la base de l'article 28 de ladite loi.

- Le fait qu'un immigrant reste sans permis de séjour dans des cas précédents rend son séjour dans le pays illégal. Par conséquent, il doit être expulsé et son départ doit être assuré, conformément aux exigences de l'application de la loi n° 21 de l'année 2015 en réglementant l'entrée et la sortie des expatriés et leur séjour, et conformément aux procédures du département des enquêtes et du suivi, qui dispose, à cette fin, d'un centre de détention temporaire et typique équipé des derniers équipements pour les personnes devant être expulsées jusqu'à la fin de leur procédure finale.

Les services publics que ce centre fournit comprennent :

- ✓ Fourniture de logements modernes et climatisés.
- ✓ Besoins de subsistance quotidiens.
- ✓ Services de santé.
- ✓ Services de loisirs et appels téléphoniques.
- ✓ Exécution des procédures requises par les transactions personnelles externes.

Prendre en compte le traitement de cette catégorie d'expatriés d'une manière qui préserve leur dignité humaine conformément aux normes nationales et internationales en matière de droits de l'homme.

- Il convient de mentionner que le ministère de l'intérieur a tenu à faciliter les procédures d'expulsion et à sécuriser le départ des personnes mentionnées ci-dessus grâce à de nombreuses facilités possibles pour des raisons humanitaires, notamment :
 - Les travailleurs qui violent la loi n° 21 de l'année 2015 et qui se rendent volontairement pour voyager ne sont pas arrêtés

définitivement, mais leurs procédures sont achevées et leur départ est assuré sans qu'ils soient arrêtés.

- Les personnes qui doivent être expulsées et qui ont perdu leur passeport, il existe une coordination avec leur ambassade pour obtenir des documents de voyage leur permettant de retourner dans leur pays, ainsi que pour les exempter d'amendes pour des infractions au code de la route qu'ils ne peuvent pas payer.
- Délivrer des billets à ces travailleurs au cas où ils ne pourraient pas les acheter.

Engagement 15 : Assurer l'accès des migrants aux services de base

L'État fournit des services de base aux travailleurs sans discrimination. Le droit des travailleurs à un logement adéquat a été établi dans le modèle de contrat de travail joint aux accords bilatéraux pour l'emploi des expatriés conclus avec leur pays. La décision ministérielle n° 18 de l'année 2014 a fixé les exigences et les spécifications pour le logement approprié des travailleurs. Le ministère mène des campagnes d'inspection des logements des travailleurs en coordination avec le ministère de l'intérieur et le ministère de la municipalité, afin de s'assurer de l'étendue de l'application des exigences en matière de logement adéquat et des exigences sanitaires en termes de nombre de résidents, de propreté et de sécurité du logement.

L'État garantit également le droit des travailleurs migrants à des soins de santé gratuits, conformément à la loi n° 7 de l'année 1996 sur la réglementation des traitements médicaux et des services de santé au Qatar. L'article 7 de la loi n° 15 de 2017 sur les employés de maison stipule l'obligation de l'employeur de fournir une alimentation et un logement adéquats à l'employé, des soins de santé appropriés, des médicaments et des fournitures médicales en cas de maladie ou

d'accident pendant l'exercice de son travail ou à cause de celui-ci, sans facturer à l'employé de frais financiers.

Pendant la crise du Covid-19, le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales a émis des instructions pour régler les relations contractuelles entre employeurs et travailleurs, en soulignant que dans tous les cas, même lorsque les contrats des travailleurs sont résiliés, les employeurs sont tenus de fournir gratuitement la nourriture et le logement aux travailleurs, ou des allocations en espèces équivalentes, jusqu'à ce que les procédures de retour du travailleur dans son pays d'origine soient assurées aux frais de l'employeur.

L'État garantit également le droit à l'éducation pour les enfants des travailleurs migrants conformément aux dispositions de la loi n° 25 de l'année 2001, dans laquelle le rapporteur spécial sur le droit à l'éducation a reconnu, lors de sa visite au Qatar, les efforts de l'État pour fournir une éducation à tous les résidents de toutes les nationalités sans discrimination.

Engagement 16 : Donner aux migrants et aux sociétés des moyens en faveur de la pleine intégration et de la cohésion sociale

Garantir le droit de l'expatrié au regroupement familial : Croyant à l'importance de la famille et à son effet sur la psychologie du travailleur, et réalisant l'équilibre entre l'importance du travail et la santé psychologique des travailleurs, la loi n° 21 de l'année 2015, a autorisé l'autorité compétente à accorder des permis de séjour au conjoint du titulaire du permis de séjour, à ses enfants de sexe masculin qui n'ont pas terminé leurs études universitaires avant l'âge de 25 ans, et à ses filles non mariées. Avec l'approbation du ministre délégué, le permis de

séjour peut être accordé aux parents du titulaire du permis de séjour, s'il le juge justifié. Les enfants des résidents sont autorisés à travailler dans divers domaines du secteur privé sans avoir à transférer leur résidence. Il est à noter que les frais pour les services fournis par le ministère de l'intérieur, qui sont fournis et remplis électroniquement, ont été réduits de 20 % de la valeur des frais fixés pour le service.

Engagement 17 : Éliminer toutes les formes de discrimination et encourager un débat public fondé sur l'analyse des faits afin de faire évoluer la manière dont les migrations sont perçues

Reponse Factuelle

- L'article (35) de la constitution permanente du Qatar sur les droits relatifs à l'égalité raciale et à la non-discrimination stipule que "**les gens sont égaux devant la loi, sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine, la langue ou la religion**". En outre, la constitution permanente contient de nombreuses garanties juridiques relatives aux principes d'égalité, notamment la garantie de l'égalité des chances, des droits, des devoirs et du droit de tous à ester en justice, en stipulant que "**le recours aux tribunaux est un droit protégé et garanti pour tous les citoyens et la loi définit les procédures et les conditions d'exercice de ce droit**". Le Qatar a également pris des engagements législatifs importants en matière d'égalité et de non-discrimination dans ses lois pénales et civiles.
- Dans la même perspective, l'État du Qatar a récemment adhéré à l'accord international sur les droits civils et politiques et à l'accord international sur les droits économiques, sociaux et culturels. Le Qatar déploie également des efforts déterminés pour lutter contre les formes de

discrimination en s'engageant à mettre en œuvre la déclaration et le programme d'action de Durban, dans le cadre du processus de diffusion de la sensibilisation aux droits de l'homme, à la nécessité de respecter les droits d'autrui, de promouvoir la solidarité dans la société et d'établir une culture de tolérance et de paix.

- L'État du Qatar a ratifié la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et la convention 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession. Il fournit des rapports périodiques sur les mesures prises pour assurer le respect des dispositions de cette convention afin que les travailleurs migrants ne fassent pas l'objet de discriminations. L'État a également renforcé le cadre juridique national afin de promouvoir les droits de l'homme et la protection juridique des expatriés et de leur permettre de disposer de recours efficaces. Cela peut être clarifié par les réformes législatives fondamentales récemment adoptées afin de garantir que les travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques, jouissent de leurs droits fondamentaux au travail sans discrimination.
- Afin de promouvoir une plus grande sensibilisation à la discrimination dans l'emploi et aux mesures correctives, le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales, en collaboration avec le bureau des projets de l'OIT, a organisé une série de journées thématiques sur la convention concernant la discrimination (emploi et profession) en 2018-2019. Ces discussions soutiennent la conception de deux cours en ligne sur la convention de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) (n° 111) et la convention de 2019 pour l'abolition de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail (n° 190). Les cours en ligne

s'adressent aux directeurs des départements des ressources humaines et de la protection sociale des entreprises privées et publiques, aux responsables d'organisations non gouvernementales et aux fonctionnaires, y compris ceux du ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales.

Engagement 18 : Investir dans le perfectionnement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences

Le Qatar cherche à mettre en place un marché du travail plus efficace et plus productif en soutenant les investissements et en offrant des emplois aux travailleurs possédant les compétences requises, conformément à la Vision Nationale du Qatar 2030, qui met l'accent sur le recrutement de travailleurs migrants qualifiés, et aux dispositions de la 2^{ème} Stratégie nationale de développement 2018-2022 qui stipule la nécessité de "se concentrer sur l'amélioration de l'efficacité de la main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail qatarien". En conséquence, le ministère applique actuellement le projet de retenir la main-d'œuvre qualifiée et d'en tirer profit grâce à la mise en place d'un système sophistiqué de recrutement et d'embauche de travailleurs en fonction de l'offre et de la demande, ce qui contribue à soutenir le mouvement du marché du travail et à tirer profit de la main-d'œuvre formée.

À cet égard, le lancement du programme de reconditionnement des travailleurs expatriés et de rétention des travailleurs qualifiés. À cette fin, une plateforme électronique a été lancée pour assurer la rotation des travailleurs expatriés sur le marché local. Ceci est fait en coopération avec la Chambre du Qatar dans le but de fournir l'opportunité aux entreprises qui ont besoin de nouveaux emplois en passant des contrats avec des travailleurs demeurants dans le pays, qui ont

été libérés en raison des répercussions de la pandémie de Covid-19. La plateforme fait partie des projets stratégiques du ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales visant à fournir des alternatives d'emploi aux propriétaires d'entreprises et aux entreprises qatariennes. La deuxième phase de la plateforme sera lancée ultérieurement. Cette phase comprendra le développement et l'expansion des services fournis par la plateforme.

Il convient de rappeler les principales initiatives du Qatar en matière d'alphabétisation et de renforcement des qualifications des travailleurs migrants (exécution d'un programme de formation aux compétences personnelles pour soutenir les travailleurs dans leur vie personnelle et professionnelle, en mettant l'accent sur la santé et la sécurité au travail, les mécanismes de réclamation et les conseils de vie générale, le soutien à la communication et à l'intégration numérique des travailleurs migrants, l'offre de cours d'alphabétisation en anglais...), qui sont menées par des organismes gouvernementaux en partenariat avec le secteur privé. Voici quelques exemples de ces initiatives :

- ❖ Le Haut-Commissariat aux projets et à l'héritage a lancé un programme de formation aux compétences personnelles pour soutenir les travailleurs de construction dans leur vie personnelle et professionnelle, en mettant l'accent sur la santé et la sécurité au travail, les normes de bien-être des travailleurs, les mécanismes de réclamation et les conseils de vie générale" (Formation : bien-être des travailleurs).
- ❖ En collaboration avec Vodafone, le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales et le ministère des transports et des communications, le programme Best Communication a

été lancé et vise à fournir des outils des technologies informatiques et un accès à Internet dans les logements des travailleurs.

En plus de l'initiative "Be Smart and Learn", qui propose une série de modules d'apprentissage interactifs pour soutenir l'intégration numérique des travailleurs migrants.

Engagement 20 : Rendre les envois de fonds plus rapides, plus sûrs et moins coûteux et favoriser l'inclusion financière des migrants

Le Qatar adopte la gratuité des transferts de fonds car l'État n'impose aucune restriction aux envois de fonds des migrants vers leur pays d'origine.

Pendant la crise du Covid-19, les mesures nécessaires ont été prises en coordination avec les autorités compétentes pour permettre à tous les travailleurs de continuer à transférer des fonds à leur famille dans leur pays par des moyens simples (via leur smartphone), sans avoir à se déplacer vers les banques et les sociétés de change .

Les employées de maison ont également pu ouvrir un compte bancaire à distance et transférer des fonds à leur famille dans leur pays d'origine via l'application mobile, sans avoir à sortir de chez eux. Toutes les facilités nécessaires ont été prévues pour que les employées de maison puissent ouvrir des comptes bancaires et les exempter du montant minimum pour ouvrir un compte afin de faciliter les transferts bancaires vers leur pays et leur famille. Le processus est effectué à distance par les banques au moyen d'applications électroniques. L'employeur transfère le salaire par voie électronique directement vers les comptes des employées de maison. Ils peuvent transférer de l'argent à

leur famille dans leur pays d'origine via les applications mobiles (sans avoir à quitter la maison). Une campagne gouvernementale sur les médias sociaux encourage les employeurs à utiliser les virements bancaires pour payer les salaires.

Pratiques prometteuses

Parmi les pratiques prometteuses introduites depuis le lancement du Pacte mondial, on peut citer les suivantes :

Protection des salaires

- L'adoption d'un salaire minimum non discriminatoire, prévu par la loi, et la création de la commission du salaire minimum pour en surveiller l'impact.
- Le renforcement du système de protection des salaires sur la base des recommandations d'une évaluation indépendante complète.
- Le renforcement du fonds de soutien et d'assurance des travailleurs.

Politique d'inspection de la sécurité et de la santé au travail

- Adopter une politique d'inspection du travail et de sécurité et de santé au travail afin de garantir une approche plus stratégique, coordonnée et fondée sur des données.
- Adopter une nouvelle législation pour mieux protéger les travailleurs contre le stress de chaleur pendant les mois d'été.
- Élaborer un plan de formation complet pour 2019-2021 et fournir une formation sur divers sujets (notamment les compétences de l'inspection du travail, le droit du travail, le travail forcé et le trafic) à la quasi-totalité des 200 inspecteurs du travail.

Sponsor, recrutement et conditions de travail

- Adoption d'une législation qui démantèle le système de sponsor, y compris la suppression de l'obligation pour les travailleurs d'obtenir des permis de sortie et des certificats de non-objection pour changer d'employeur.
- Introduction de mesures de protection supplémentaires pour les travailleurs domestiques dans un nouveau contrat de travail standard et élaboration de matériel de sensibilisation aux droits des travailleurs domestiques en vertu de la loi.
- Adoption de modèles pilotes pour un recrutement équitable et un renforcement de la diligence raisonnable par le biais de groupes de travail nouvellement créés dans les secteurs de l'accueil et de la sécurité et pour les marchés publics.

Le travail forcé

- Ouverture de la maison de soins humanitaires pour les victimes du trafic, du travail forcé et de l'exploitation des hommes et des femmes.
- Élaboration et organisation de cours de formation sur le travail forcé et le trafic des êtres humains pour plus de 200 inspecteurs du travail et le personnel de première ligne du département des relations de travail.
- Effectuer une analyse de la législation nationale relative au protocole de l'OIT sur le travail forcé.

La voix des travailleurs

- Adoption d'une législation sur l'élection des représentants des travailleurs dans les comités communs.
- Soutien à la création de comités communs. 107 représentants du travail ont été élus pour représenter près de 17000 employés dans 20 institutions en un an.

- Création de plateformes pour soulever les priorités et les discussions découlant des comités mixtes individuels - au niveau du contractant principal, au niveau du secteur et au niveau national.
- La formation d'une communauté de spécialistes sur la prévention et la résolution des conflits sur le lieu de travail.
- Le renforcement du mécanisme de plaintes au sein du ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales en créant de nouvelles plates-formes de plaintes en ligne et des mécanismes de soutien interne afin de garantir que les affaires transférées des audiences d'entente aux autres audiences soient bien préparées.